



Stockholms  
universitet

# Anställningsordning för anställning som och befordran till lärare vid Stockholms universitet (AOSU)

|                                       |                           |
|---------------------------------------|---------------------------|
| <b>Typ av dokument</b>                | Regler                    |
| <b>Beslutad av</b>                    | Universitetsstyrelsen     |
| <b>Beslutsdatum</b>                   | 2026-02-18                |
| <b>Dnr</b>                            | SU FV-0138-26             |
| <b>Giltighetstid</b>                  | 2026-02-18 - tills vidare |
| <b>Ersätter dokument</b>              | SU FV-2859-24, 2024-10-28 |
| <b>Ansvarig förvaltningsavdelning</b> | Personalavdelningen       |
| <b>Ansvarig handläggare</b>           | Claes Strandlund          |

**Beskrivning:**

Det här dokumentet beskriver riktlinjer anställningsordning för anställning som och befordran till lärare (AOSU) vid Stockholms universitet.

## **Inledning**

Enligt 2 kap. 2 § HF ska universitetsstyrelsen besluta om en anställningsordning. I Stockholms universitets anställningsordning, AOSU, samlas de regler om anställning som och befordran till lärare som universitetsstyrelsen har beslutat ska gälla. Rektor kan i enskilda fall efter yttrande medge undantag från föreskrifterna.

## **Anvisningar**

Den centrala bestämmelsen vid anställning är 12 kap. 5 § 2 st. regeringsformen. Enligt bestämmelsen ska vid tillsättning av en statlig anställning avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Enligt 4 § 2 st. LOA ska skicklighet sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

Lediga anställningar som lärare ska utlysas brett så att många kompetenta sökande kan attraheras av anställningen. En god miljö för forskning och utbildning kännetecknas av att universitetet kan erbjuda så attraktiva anställnings- och arbetsvillkor att de mest kompetenta lärarna kan rekryteras. Vid rekrytering ska hänsyn tas till såväl universitetets behov som personens formella kompetens, utvecklingspotential och sociala förmåga.

Undervisning vid universitetet ska huvudsakligen bedrivas av tillsvidareanställda disputerade lärare. I vissa fall kan dock anställningar behöva tidsbegränsas. Tidsbegränsning av anställningar kan göras med stöd av bestämmelserna i LAS, annan lag eller förordning eller i kollektivtal.

## **Ansvar**

Med vad som i denna anställningsordning anges tillhöra en områdesnämnds befogenheter kan förstås en fakultetsnämnds befogenheter, eftersom områdesnämnden, i enlighet med Besluts- och delegationsordning för Stockholms universitet har rätt att i många fall delegera sin beslutanderätt vidare. Om sådan delegering har skett ska med områdesnämnd förstås fakultetsnämnd. Därför ska avstämning ske med respektive områdesnämnds delegationsordning.

### *Relaterade dokument*

Se vidare i den kompletta Anställningsordningen (AOSU).



Anställningsordning  
för anställning som och befordran till lärare  
vid Stockholms universitet  
**(AOSU)**

Fastställd av universitetsstyrelsen 2026-02-18. Ersätter tidigare fastställd AOSU (SU FV-2859-24)

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

|   |           |
|---|-----------|
| <b>INLEDNING .....</b>  | <b>4</b>  |
| <b>1. GRUNDLÄGGANDE BESTÄMMELSER .....</b>  | <b>5</b>  |
| 1.1 ORGANISATION .....  | 5         |
| 1.2 OMRÅDESNÄMNDERNAS BEFOGENHETER .....  | 5         |
| 1.3 LÄRARANSTÄLLNINGAR .....  | 5         |
| 1.4 LÄRARES UPPGIFTER .....   | 6         |
| 1.5 EN AKADEMISK KARRIÄRVÄG.....  | 6         |
| 1.6 JÄMSTÄLLDHET .....  | 6         |
| <b>2. LÄRARANSTÄLLNINGAR .....</b>  | <b>8</b>  |
| 2.1 KRITERIER SOM BEAKTAS VID EN LÄRARANSTÄLLNING.....                                | 8         |
| 2.1.1 Behörighet och bedömningsgrunder .....  | 8         |
| 2.1.2 Förmåga att samarbeta och lämplighet i övrigt.....                              | 8         |
| 2.2 ANSTÄLLNINGAR INOM DEN AKADEMISKA KARRIÄRVÄGEN:.....                              | 9         |
| 2.2.1 Biträdande lektor .....   | 9         |
| 2.2.2 Universitetslektor .....  | 9         |
| 2.2.3 Professor .....   | 10        |
| 2.3 ANSTÄLLNING UTANFÖR DEN AKADEMISKA KARRIÄRVÄGEN.....                              | 11        |
| 2.3.1 Adjunkt .....   | 11        |
| 2.3.2 Adjungerad professor.....   | 12        |
| 2.3.3 Gästprofessor .....   | 12        |
| 2.3.4 Adjungerad lärare.....  | 13        |
| 2.3.5 Gästlärare .....  | 13        |
| 2.3.6 Timplärare .....  | 13        |
| <b>3. ANSTÄLLNINGSPROFIL, INFORMATION OM LEDIG ANSTÄLLNING SAMT<br/>ANSÖKAN .....</b> | <b>14</b> |
| 3.1 ANSTÄLLNINGSPROFIL OCH ANNONS .....   | 14        |
| 3.2 INFORMATION OM LEDIG ANSTÄLLNING (UTLYSNING) .....                                | 14        |
| 3.3 ANSÖKAN.....  | 15        |
| 3.4 KALLELSE TILL ANSTÄLLNING SOM PROFESSOR .....                                     | 15        |
| <b>4. BEFORDRAN .....</b>   | <b>17</b> |
| 4.1 ALLMÄNT OM BEFORDRAN .....  | 17        |
| 4.2 BEFORDRAN FRÅN BITRÄDANDE LEKTOR TILL UNIVERSITETSLEKTOR .....                    | 17        |
| 4.3 BEFORDRAN FRÅN UNIVERSITETSLEKTOR TILL PROFESSOR .....                            | 17        |
| 4.4 BEFORDRAN FRÅN FORSKARE TILL PROFESSOR VID SÄRSKILDA SKÅL .....                   | 18        |
| <b>5. BEREDNING .....</b>   | <b>19</b> |
| 5.1 ORGANISATION OCH BEREDNING.....   | 19        |

|  |           |
|--|-----------|
| 5.2 SAKKUNNIGFÖRFARANDE.....   | 20        |
| 5.3 LÄRARFÖRSLAGSNÄMNDENS UPPGIFT .....                              | 20        |
| 5.4 FÖRENKLAT FÖRFARANDE VID TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING .....         | 21        |
| <b>6. TILLSVIDAREANSTÄLLNING OCH TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING .....</b> | <b>22</b> |
| 6.1 HUVUDREGEL.....  | 22        |
| 6.2 MÖJLIGHETEN ATT TIDSBEGRÄNSA LÄRARANSTÄLLNINGAR .....            | 22        |
| 6.2.1 <i>Biträdande lektor</i> .....                                 | 22        |
| 6.2.2 <i>Universitetslektor och adjunkt</i> .....                    | 22        |
| 6.2.3 <i>Adjungerad professor</i> .....                              | 22        |
| 6.2.4 <i>Gästprofessor</i> .....                                     | 23        |
| 6.2.5 <i>Adjungerad lärare</i> .....                                 | 23        |
| 6.2.6 <i>Gästlärare och timlärare</i> .....                          | 23        |
| <b>7. BESLUT OCH ÖVERKLAGANDE .....</b>                              | <b>24</b> |
| 7.1 BESLUT .....   | 24        |
| 7.2 ÖVERKLAGANDE .....   | 24        |
| 7.3 ATT AVBRYTA ETT ANSTÄLLNINGSFÖRFARANDE .....                     | 24        |
| <b>8. IKRAFTTRÄDANDE .....</b>                                       | <b>25</b> |

## FÖRKORTNINGAR

|     |   |
|-----|---|
| AF  | anställningsförordningen (1994:373)       |
| DL  | diskrimineringslagen (2008:567)           |
| HF  | högskoleförordningen (1993:100)           |
| HL  | högskolelagen (1992:1434)                 |
| LAS | lagen (1982: 80) om anställningsskydd     |
| LOA | lagen (1994:260) om offentlig anställning |

## INLEDNING

Enligt 2 kap. 2 § HF ska universitetsstyrelsen besluta om en anställningsordning. I Stockholms universitets anställningsordning, AOSU, samlas de regler om anställning och befordran till lärare som universitetsstyrelsen har beslutat ska gälla. Rektor kan i enskilda fall efter yttrande medge undantag från föreskrifterna.

Den centrala bestämmelsen vid anställning är 12 kap. 5 § 2 st. regeringsformen. Enligt bestämmelsen ska vid tillsättning av en statlig anställning avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Enligt 4 § 2 st. LOA ska skicklighet sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

Lediga anställningar som lärare ska utlysas brett så att många kompetenta sökande attraheras av anställningen. En god miljö för forskning och utbildning kännetecknas av att universitetet kan erbjuda så attraktiva anställnings- och arbetsvillkor att de mest kompetenta lärarna kan rekryteras. Vid rekrytering ska hänsyn tas till såväl universitetets behov som personens formella kompetens, utvecklingspotential och sociala förmåga.

Undervisning vid universitetet ska huvudsakligen bedrivas av tillsvidareanställda disputerade lärare. I vissa fall kan dock anställningar behöva tidsbegränsas. Tidsbegränsning av anställningar kan göras med stöd av bestämmelserna i LAS, annan lag eller förordning eller i kollektivtal.

Med vad som i denna anställningsordning anges tillhöra en områdesnämnds befogenheter kan förstås en fakultetsnämnds befogenheter, eftersom områdesnämnden, i enlighet med Besluts- och delegationsordning för Stockholms universitet har rätt att i många fall delegera sin beslutanderätt vidare. Om sådan delegering har skett ska med områdesnämnd förstås fakultetsnämnd. Därför ska avstämning ske med respektive områdesnämnds delegationsordning.

## 1. GRUNDLÄGGANDE BESTÄMMELSER

### 1.1 Organisation

Vid Stockholms universitet finns två områdesnämnder: Områdesnämnden för humanvetenskap samt Områdesnämnden för naturvetenskap. Under Områdesnämnden för humanvetenskap sorterar Humanistiska, Juridiska och Samhällsvetenskapliga fakulteten. Fakulteten leds av en fakultetsnämnd. Områdesnämnden för naturvetenskap är tillika fakultetsnämnd.

### 1.2 Områdesnämndernas befogenheter

Områdesnämnden har rätt att utfärda kompletterande anvisningar för läroanställningsfrågorna inom det egna verksamhetsområdet.

Varje områdesnämnd ska också specificera vilka bedömningsgrunder som ska vara uppfyllda för att ansökan om befordran från biträdande lektor till universitetslektor, från universitetslektor till professor respektive från forskare till professor ska beviljas respektive tillstyrkas.

### 1.3 Läroanställningar

*4 kap 1 § HF*

Lärare anställs av högskolan.

Vid Stockholms universitet finns följande läroanställningar:

- Biträdande lektor (se avsnitt 2.2.1)
- Universitetslektor (se avsnitt 2.2.2)
- Professor (se avsnitt 2.2.3)
- Adjunkt (se avsnitt 2.3.1)
- Adjungerad professor (se avsnitt 2.3.2.)
- Gästprofessor (se avsnitt 2.3.3)
- Adjungerad lärare (se avsnitt 2.3.4)
- Gästlärare (se avsnitt 2.3.5)

- Timplärare (se avsnitt 2.3.6)

Av avsnitt 6 framgår vilka anställningar som kan tidsbegränsas.

#### 1.4 Lärares uppgifter

I en lärares arbetsuppgifter får enligt 3 kap. 1 § HL ingå att ha hand om utbildning, forskning samt administrativt arbete. Normalt ska både utbildning och forskning ingå i arbetsuppgifterna för professor, universitetslektor och biträdande lektor. Att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för arbetet vid universitetet hör också till lärarens arbetsuppgifter.

#### 1.5 En akademisk karriärväg

Syftet med en akademisk karriärväg, som knyter an till det internationellt etablerade begreppet 'tenure track', är att rekrytera nyligen disputerade personer till anställningar som lärare vid Stockholms universitet och att ge dem förutsättningar att långsiktigt utveckla excellens inom forskning och utbildning. I karriärvägen ingår anställningarna biträdande lektor, universitetslektor och professor.

Karriärvägen inleds med en utlyst tidsbegränsad anställning som biträdande lektor för vilken det krävs doktorsexamen eller motsvarande vetenskapliga kompetens. En biträdande lektor kan ansöka om att bli prövad för befordran till universitetslektor. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som universitetslektor. En tillsvidareanställd universitetslektor kan ansöka om att bli prövad för befordran till professor.

Befodringsbestämmelserna återfinns i avsnitt 4.

Anställningar som universitetslektor och professor utlyses även separat.

#### 1.6 Jämställdhet

##### *Åtgärder vid rekrytering*

##### *1kap. 5 § HL*

I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas.

### ***Jämställd representation***

#### ***4 kap. 5 § HF***

Om en grupp av personer ska lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för en anställning som lärare, ska kvinnor och män vara jämställt representerade i gruppen. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) ska arbetsgivaren bl.a. verka för att få en jämn könsfördelning. Med jämn könsfördelning menas vid Stockholms universitet minst 40 procent av varje kön i en given grupp, dvs. inom en viss kategori av arbetstagare vid arbetsplatsen.

Om ett kön är underrepresenterat ska aktiva åtgärder vidtas i rekryteringsprocessen. Innan en ledig anställning utlyses ska om möjligt potentiella sökande av båda könen identifieras. Utlysningen bör innehålla en uppmaning till personer som tillhör det underrepresenterade könet att söka anställningen.

Områdesnämnden eller dess beredningsorgan ska pröva anställningsärenden även utifrån aspekten om jämn könsfördelning och dokumentera resultatet.

När en kvinna och en man är huvudkonkurrenter om en anställning och deras kvalifikationer bedöms vara jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga kan arbetsgivaren beakta vem av de sökande som tillhör det underrepresenterade könet.

## 2. LÄRARANSTÄLLNINGAR

Vid Stockholms universitet finns ett antal olika kategorier av läraranställningar. Dessa anställningar kan, om inte annat särskilt anges, avse såväl heltids- som deltidsanställningar. Vid universitetet finns även andra anställningar som i begränsad omfattning kan innehålla arbetsuppgifter som vanligtvis utförs av lärare, t.ex. undervisningsinsatser från doktorander.

Universitetet ska inför nyanställning och befordran noggrant utforma de krav som ställs på den som ska anställas eller befordras.

Av avsnitt 6 framgår vilka läraranställningar som kan tidsbegränsas.

### 2.1 Kriterier som beaktas vid en läraranställning

#### 2.1.1 Behörighet och bedömningsgrunder

För vissa läraranställningar uppställs behörighetskrav. Med detta avses särskilda krav som en sökande måste uppfylla för att kunna anställas. Utöver de behörighetskrav som framgår av HF kan universitetet i anställningsprofilen ange ytterligare behörighetskrav.

Utöver behörighetskraven finns även bedömningsgrunder. Dessa bedömningsgrunder kan dels avse hur väl en sökande uppfyllt ett nödvändigt krav, t.ex. den vetenskapliga kvaliteten på en doktorsavhandling, dels avse meriter som inte är nödvändiga för anställningen men som ger den sökande ett försteg vid rangordningen av de sökande. En doktorsexamen kan således vara ett behörighetskrav samtidigt som kvalitén på doktorsavhandlingen kan vara en bedömningsgrund.

En bedömningsgrund är ett urvalsinstrument och används för att fälla avgörandet mellan behöriga sökande. Som exempel på bedömningsgrunder, utöver vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, kan anges graden av administrativ skicklighet och förmåga att samverka med det omgivande samhället. Vilka bedömningsgrunder som ska beaktas vid en specifik anställning beror på anställningens närmare innehåll.

#### 2.1.2 Förmåga att samarbeta och lämplighet i övrigt

Samtliga läraranställningar vid Stockholms universitet förutsätter att den sökande har en förmåga att samarbeta och lämplighet i övrigt för att fullgöra arbetsuppgifterna. Även om graden av samarbetsförmåga och lämplighet i övrigt kan variera beroende på anställningen, så är detta ett grundkrav för anställning vid universitetet.

## 2.2 Anställningar inom den akademiska karriärvägen:

### 2.2.1 Biträdande lektor

#### **4 kap. 4 a § HF**

Behörig att anställas som biträdande lektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem eller högst sju år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande lektor har gått ut. Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan dock komma i fråga om det finns särskilda skäl.

#### **4 kap. 12 a § HF**

En biträdande lektor får anställas tillsvidare, dock längst under en tid på minst fyra och högst sex år som bestämts av högskolan före anställningen. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor.

Biträdande lektor är en meriteringsanställning.

I samband med att områdesnämnden fastställer anställningsprofilen ska den ange de kriterier som ska beaktas samt anställningens längd. Kriterierna ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens strategiska behov. En tidsgräns om högst sju år från avlagd doktorsexamen ska gälla för dem som främst ska komma i fråga för anställning som biträdande lektor.

Innan en anställning som biträdande lektor utlyses ska områdesnämnden även besluta om vilka kriterier som ska användas vid prövningen av en ansökan om befordran till universitetslektor (se avsnitt 4.2) samt när en sådan ansökan senast ska vara inlämnad.

### 2.2.2 Universitetslektor

#### **4kap. 4 § HF**

Behörig att anställas som lektor är /.../ den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen /.../.

Som bedömningsgrunder vid anställning av en lektor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden enligt första stycket. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en lektor.

Den vetenskapliga skickligheten visas genom självständiga forskningsinsatser.

Den pedagogiska skickligheten på lektornivå bör i normalfallet ha visats genom undervisning såväl på grundnivå som på avancerad nivå samt vara väl dokumenterad.

Genomgången högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande kunskaper förvärvade på annat sätt är en bedömningsgrund. Sådana kunskaper kan ha förvärvats exempelvis genom annan utbildning eller genom erfarenhet av undervisning och pedagogiskt utvecklingsarbete på universitetsnivå.

En sökande som saknar högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng och som inte heller bedöms ha förvärvat motsvarande kunskaper på annat sätt ska genomgå sådan utbildning under de två första åren av anställningen.

I samband med att områdesnämnden fastställer anställningsprofilen kan den ange ytterligare kriterier utöver vad som framgår av HF och föregående stycken. Dessa ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov.

De kriterier som ska användas vid prövningen av en ansökan om befordran till professor beslutas av respektive områdesnämnd.

### 2.2.3 Professor

#### **4kap 3 § HF**

Behörig att anställas som professor /.../ är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. /.../

Som bedömningsgrunder vid anställning av en professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga /.../ skickligheten. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor.

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom självständiga forskningsinsatser som i betydande grad överstiger vad som krävs för docentkompetens, såväl kvalitativt som kvantitativt. Även planering och ledning av forskning ska tillmätas betydelse.

Den pedagogiska skickligheten på professorsnivå bör i normalfallet ha visats genom undervisning såväl på grundnivå och avancerad nivå som på forskarnivå samt vara väl dokumenterad.

Vid urvalet av behöriga sökande är genomgången högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande kunskaper förvärvade på annat sätt meriterande. Sådana kunskaper kan ha förvärvats exempelvis genom annan utbildning eller genom erfarenhet av undervisning och pedagogiskt utvecklingsarbete på universitetsnivå.

En sökande som saknar högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng och som inte heller bedöms ha förvärvat motsvarande kunskaper på annat sätt ska genomgå sådan utbildning under de två första åren av anställningen.

I samband med att områdesnämnden fastställer anställningsprofilen kan den ange ytterligare kriterier utöver vad som framgår av HF och föregående stycken. Dessa ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov.

## **2.3 Anställning utanför den akademiska karriärvägen**

### **2.3.1 Adjunkt**

Adjunktens arbetsuppgifter består huvudsakligen av undervisning och därtill knutna uppgifter. Sådan undervisning bedrivs i huvudsak på grundnivå och är av sådant slag att den inte kräver forskningskompetens. Undervisningen kan utgöras av färdighetsträning.

Behörig att anställas som adjunkt är den som har avlagt examen från relevant högskoleutbildning eller har motsvarande kompetens samt har visat pedagogisk skicklighet.

Högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande kunskaper förvärvade på annat sätt är en bedömningsgrund. Sådana kunskaper kan ha förvärvats exempelvis genom annan utbildning eller genom erfarenhet av undervisning och pedagogiskt utvecklingsarbete.

En sökande som saknar högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng och som inte heller bedöms ha förvärvat motsvarande kunskaper på annat sätt ska genomgå sådan utbildning under de två första åren av anställningen.

I samband med att områdesnämnden fastställer anställningsprofilen kan den ange ytterligare kriterier utöver vad som framgår av föregående stycken. Dessa ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov.

Enligt rektorsbeslut ska som huvudprincip endast lärare som avlagt doktorsexamen anställas tillsvidare. I enskilda fall, om synnerliga skäl föreligger, kan rektor efter förslag från områdesnämnden besluta att områdesnämnden får utlysa tillsvidareanställning som adjunkt.



### 2.3.2 Adjungerad professor

Syftet med anställningen som adjungerad professor är att knyta en vetenskapligt kvalificerad person med speciell kompetens inom ett ämnesområde till universitetet. Anställningen som adjungerad professor är en deltidsanställning och arbetstagaren ska ha sin huvudsakliga sysselsättning utanför högskoleväsendet, t.ex. i näringslivet eller i den offentliga sektorn.

Behörighetskraven för anställning som adjungerad professor är desamma som för tillsvidareanställning som professor (HF 4:3).

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom självständiga forskningsinsatser som överstiger vad som krävs för docentkompetens, såväl kvalitativt som kvantitativt. Även planering och ledning av forskning ska tillmätas betydelse.

Den pedagogiska skickligheten på professorsnivå bör i normalfallet ha visats genom undervisning samt vara väl dokumenterad.

Avsteg från behörighetskraven får emellertid göras om personen har en unik kompetens av särskild vikt för den aktuella verksamheten.

En person som kommer i fråga för anställning ska i tillämpliga delar prövas enligt samma behörighetskrav, och sakkunnigbedömning om skickligheten ska hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten.

Institutionsstyrelsen/motsvarande lämnar till områdesnämnden ett förslag om anställning av en adjungerad professor innehållande motivering, en beskrivning av anställningen samt förslag på sakkunniga.

Områdesnämnden lämnar efter prövning förslag till rektor om beslut om anställning av adjungerad professor. En skriftlig överenskommelse om villkoren för anställningen mellan universitetet, huvudarbetsgivaren och personen själv ska ingå i beslutsunderlaget.

### 2.3.3 Gästprofessor

Syftet med anställning som gästprofessor är att under en begränsad tid knyta en person med speciell kompetens till universitetet. Som gästprofessor anställs i normalfallet en person som kommer från ett annat lärosäte.

Behörighetskraven för anställning som gästprofessor är desamma som för tillsvidareanställning som professor (HF 4:3).

Den vetenskapliga skickligheten ska ha visats genom självständiga forskningsinsatser som i betydande grad överstiger vad som krävs för docentkompetens, såväl kvalitativt som kvantitativt. Även planering och ledning av forskning ska tillmätas betydelse.



Den pedagogiska skickligheten på professorsnivå bör i normalfallet ha visats genom undervisning samt vara väl dokumenterad.

En person som kommer i fråga för anställning ska i tillämpliga delar prövas enligt samma behörighetskrav, och sakkunnigbedömning om skickligheten ska hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten.

Prövning sker i den ordning som områdesnämnden bestämmer. Områdesnämnden lämnar förslag till rektor om beslut om anställning av gästprofessor.

#### 2.3.4 Adjungerad lärare

Syftet med anställning som adjungerad lärare är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet. Anställningen som adjungerad lärare är en deltidsanställning och arbetstagaren ska ha sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn.

Prövningen sker i den ordning som områdesnämnden bestämmer.

#### 2.3.5 Gästlärare

Syftet med anställningen som gästlärare är att under en begränsad tid knyta en person med värdefull kunskap till universitetet. Som gästlärare kan anställas t.ex. en person som kommer från ett annat lärosäte.

Prövning sker i den ordning som områdesnämnden bestämmer.

#### 2.3.6 Timlärare

Timlärare kan i undantagsfall anställas när behov av specialistkompetens i undervisning uppstår eller vid akuta, tillfälliga behov. Timlärarens arbetsuppgifter utgörs främst av undervisning och därtill knutna arbetsuppgifter.

Prövningen sker i den ordning som områdesnämnden bestämmer.

### 3. ANSTÄLLNINGSPROFIL, INFORMATION OM LEDIG ANSTÄLLNING SAMT ANSÖKAN

#### 3.1 Anställningsprofil och annons

Nyanställning ska alltid ske med beaktande av regeringsformens krav på förtjänst och skicklighet. Samma behörighetskrav gäller vid anställning av tidsbegränsat anställda lärare som vid anställning av tillsvidareanställda lärare.

Initiativ till att inleda ett anställningsförfarande tas av institutionen och/eller områdesnämnden. Institutionsstyrelsen/motsvarande begär i en skrivelse till områdesnämnden att en anställning som professor, universitetslektor, biträdande lektor eller adjunkt får utlysas och att en anställningsprofil fastställs. Förutom förslag till anställningsprofil bör skrivelsen i förekommande fall innehålla förslag om annan information i annonsen som är av betydelse för den sökande.

Anställningsprofilen ska innehålla följande:

- ämnesområdet för anställningen,
- de huvudsakliga arbetsuppgifterna,
- behörighetskraven,
- bedömningsgrunderna samt
- i förekommande fall en uppmaning till företrädare för underrepresenterat kön att söka anställningen (se avsnitt 1.6).

Vid behov kan ämnesområdet förtydligas genom en s.k. ämnesbeskrivning. Det ska i sådana fall råda saklig överensstämmelse mellan ämnesområde och ämnesbeskrivning.

Ämnesområdet för en anställning som professor, universitetslektor, biträdande lektor eller adjunkt får inte ändras så länge en och samma person innehar den aktuella anställningen.

Innan en anställning som biträdande lektor utlysas ska områdesnämnden besluta om anställningens längd samt vilka kriterier som ska användas vid prövningen av en ansökan om befordran till universitetslektor och när en sådan ansökan senast ska vara inlämnad.

#### 3.2 Information om ledig anställning (utlysning)

Information om alla lediga anställningar ska på lämpligt sätt lämnas i enlighet med bestämmelserna i 6 § AF. Sådan information ska lämnas oavsett om en anställning ska gälla

tillsvidare eller för begränsad tid. Information om en ledig anställning behöver i undantagsfall inte lämnas om det i enlighet med gällande rättspraxis föreligger särskilda skäl för att inte lämna sådan information. Anser en institution att sådana särskilda skäl föreligger, ska ansvarig chef (prefekt eller motsvarande) samråda med Personalavdelningen.

Anställning som adjungerad professor och gästprofessor får ske utan information. Vid anställning genom kallelse till professor behöver inte information lämnas.

Information om den lediga anställningen ska anslås på universitetets officiella anslagstavla och publiceras på universitetets webbplats samt anmälas till arbetsförmedlingen. Därutöver bör informationen spridas så att så många kompetenta sökande som möjligt nås. Ansökningstiden bör normalt vara minst tre veckor. Information om ledig anställning kan dock lämnas under kortare tid om det är nödvändigt av verksamhetsskäl.

### 3.3 Ansökan

Ansökan till läraranställning eller befordran bör ske i enlighet med anvisningarna på universitetets webbplats.

Den sökande får åberopa endast sådana skrifter som publicerats eller föreligger som färdiga manuskript senast vid ansökningstidens utgång.

En ansökan som kommit in för sent får beaktas om det ligger i universitetets intresse.

### 3.4 Anställning av biträdande lektor i särskilda fall

Ordinarie anställningsförfarande får frångås vid anställning av biträdande lektor där kandidat, efter nominering från Stockholms universitet, erhållit individuellt forskningsbidrag genom Vetenskapsrådets utlysning för strategisk rekrytering av biträdande lektorer.

### 3.5 Kallelse till anställning som professor

#### *4kap. 7 § HF*

En högskola får kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Om en högskola kallar en person till anställning, ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för högskolan dokumenteras.

Endast den som har behörighet för anställningen enligt 3 § får anställas genom kallelse.

Beslut om att kalla en person till anställning fattas av rektor och får inte delegeras.

Vid anställning genom kallelse behöver inte någon sådan information som avses i 6 § första stycket anställningsförordningen (1994:373) lämnas. Bestämmelserna om sakkunnigbedömning i 6 § ska tillämpas.

Kallelseförfarande kan användas som ett verktyg för strategiska rekryteringar när det gäller professorer men bör tillämpas med stor återhållsamhet.

Om en institution/motsvarande önskar att en professor ska kallas till anställning ska förslag härom lämnas till områdesnämnden. I förslaget ska skälen för varför anställningen är av särskild betydelse för verksamheten redovisas och, om behov föreligger, lämpliga sakkunniga föreslås. Beslut om att kallelseförfarande ska inledas fattas av rektor efter förslag från områdesnämnden, liksom beslut om anställning.

Vid bedömning av behörighet för anställning som professor ska sakkunnigbedömning inhämtas (se avsnitt 5.2), om det inte är uppenbart obehövt.

## **4. BEFORDRAN**

### **4.1 Allmänt om befordran**

Utgångspunkten är att en anställd som har befordrats därmed inte automatiskt har rätt till ändrade arbetsuppgifter eller anställningsvillkor.

En universitetsadjunkt kan, i enlighet med rektorsbeslut, ansöka om befordran till universitetslektor.

Ansökan om befordran bereds i enlighet med de rutiner som respektive områdesnämnd fastställt.

### **4.2 Befordran från biträdande lektor till universitetslektor**

En biträdande lektor vid Stockholms universitet ska efter ansökan befordras till universitetslektor tills vidare om han eller hon har behörighet för befordran och dessutom har bedömts lämplig utifrån följande kriterier samt de specifika kriterier som varje områdesnämnd har fastställt (se avsnitt 2.2.1. och 2.2.2).

Den sökande ska ha dokumenterad förmåga att självständigt initiera och driva forskning av hög vetenskaplig kvalitet.

Den pedagogiska skickligheten på lektorsnivå bör i normalfallet ha visats genom undervisning såväl på grundnivå som på avancerad nivå samt vara väl dokumenterad.

Den sökande ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng eller av områdesnämnden bedömts ha motsvarande kunskaper.

Ämnesområdet ändras inte i samband med befordran.

### **4.3 Befordran från universitetslektor till professor**

En universitetslektor som är anställd tills vidare vid Stockholms universitet ska efter ansökan befordras till professor om han eller hon har behörighet för befordran och dessutom har bedömts lämplig utifrån följande kriterier samt de specifika kriterier som varje områdesnämnd fastställer (se avsnitt 2.2.2 och 2.2.3).

Den vetenskapliga skickligheten på professorsnivå ska ha visats genom självständiga forskningsinsatser som i betydande grad överstiger vad som krävs för docentkompetens, såväl kvalitativt som kvantitativt. Även planering och ledning av forskning ska tillmätas betydelse.

Den pedagogiska skickligheten på professorsnivå ska ha visats genom undervisning såväl på grundnivå och avancerad nivå som på forskarnivå samt vara väl dokumenterad.



Den sökande ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning om minst 15 högskolepoäng eller av områdesnämnden bedömts ha motsvarande kunskaper. I normalfallet ändras inte ämnesområdet i samband med befordran.

Om en ansökan om befordran avslås av rektor, eller om en sökande återtar sin ansökan efter sakkunnigprövning, kommer en ny ansökan om befordran att prövas tidigast två år efter det datum då beslut om avslag fattades respektive det datum då ansökan återtog. Rektor kan, efter förslag från berörd områdesnämnd, medge dispens från denna bestämmelse om det finns särskilda skäl.

#### **4.4 Befordran från forskare till professor vid särskilda skäl**

En forskare som har utsetts eller kommer att utses till Wallenberg Academy Fellow eller till innehavare av en tjänst inom Pro Futura-programmet kan befordras till professor i enlighet med gällande regler för befordran från lektor till professor (se avsnitt 4.3). Rektor kan även medge möjlighet till befordran i fall som bedöms vara av motsvarande karaktär om det finns särskilda skäl.

## 5. BEREDNING

### 5.1 Organisation och beredning

**4kap. 5 § HF**

Om en grupp av personer ska lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för en anställning som lärare, ska kvinnor och män vara jämställt representerade i gruppen. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

Områdesnämnden har ansvaret för beredningen av läroanställnings- och befodringsärenden.

För anställning som professor, universitetslektor och biträdande lektor ska områdesnämnden besluta om

- anställningsprofil,
- sakkunnigförfarande och utseende av sakkunniga,
- förslag om vem som ska anställas,
- förslag om befodrning ska ske eller inte.

Områdesnämnden har rätt att delegera ovanstående uppgifter.

Områdesnämnden får inrätta beredningsorgan, i fortsättningen benämnd lärarförslagsnämnd. Om en lärarförslagsnämnd inrättas ska dess sammansättning och befogenheter fastställas i beslutet.

Områdesnämnden beslutar om vilka ledamöter som ska ingå i en lärarförslagsnämnd. Representant för studenterna ska ingå i nämnden. Prefekten eller annan av prefekten utsedd företrädare för institutionen har närvaro- och yttranderätt. En företrädare för var och en av de lokala arbetstagarorganisationerna har också närvaro- och yttranderätt. Sakkunniga kan inbjudas att delta i sammanträde med lärarförslagsnämnden.

Ordförande i lärarförslagsnämnd får besluta om kompletterande utredningsåtgärder i anställnings- eller befodringsärenden samt bestämma att ytterligare personer ska inbjudas att med närvaro- och yttranderätt delta i beredningen. I de fall där rekryteringen omfattar fler än ett av universitetets vetenskapsområden ska ordföranden besluta att lärarförslagsnämndens kompetens kompletteras för att säkerställa en bred bedömning som tillgodoser anställningens ämnesmässiga inriktning. Den/de med den kompletterande kompetensen utses av ordföranden efter hörande av det andra området och ska ges rösträtt.

## 5.2 Sakkunnigförfarande

### *4kap. 6 § HF*

Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten.

Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

Sakkunnigförfarande tillämpas vid anställning av professor, adjungerad professor, gästprofessor, universitetslektor och biträdande lektor samt vid befodringsärenden. Områdesnämnden ska klargöra vilka uppgifter som åligger de sakkunniga och bestämmer vid varje enskilt ärende hur många sakkunniga som ska avge yttranden.

I särskilda fall kan områdesnämnden besluta att sakkunnigbedömning är uppenbart obehövt, t.ex. om en sökandes skicklighet nyligen har prövats i annat sammanhang.

Beslut om vilka personer som ska vara sakkunniga ska fattas så snart som möjligt efter ansökningstidens utgång. Utöver ämnessakkunniga kan även en pedagogiskt sakkunnig person utses att bedöma de sökandes skicklighet i detta avseende. Uppdraget att bedöma den pedagogiska skickligheten kan avse antingen samtliga eller en tätgrupp av de sökande.

## 5.3 Lärarförslagsnämndens uppgift

Lärarförslagsnämnden, eller dess ordförande, beslutar för varje ärende om en tätgrupp av sökande som kan komma i fråga för anställningen.

För tätgruppen av sökande ska:

- Provföreläsning eller motsvarande genomförs.
- Intervjuer ske.

Lärarförslagsnämnden ska redovisa sin bedömning av var och en av de av nämnden föreslagna sökandenas skicklighet i förhållande till de kriterier som gäller för anställningen.

Lärarförslagsnämnden ska föreslå den sökande som främst bör komma i fråga för anställning. Nämnden får föreslå ytterligare sökande som bör komma i fråga, och ordningen mellan dem, om det finns särskilda skäl.

Redovisningen ska omfatta både skickligheten beträffande varje bedömningsgrund för sig och vid en sammanvägning av alla bedömningsgrunderna.



Av förslaget ska framgå hur föreslagen sökandes såväl vetenskapliga som pedagogiska skicklighet har beaktats. Om både kvinnor och män har sökt anställningen ska det anges hur jämställdhetsaspekten har beaktats.

Läraryörelsesnämnden bör i normalfallet tillse att referenstagning sker avseende den eller de sökande som nämnden föreslår ska komma ifråga för anställningen.

Regler om jäv, anteckning av uppgifter av betydelse för utgången i ärendet, omröstning, avvikande mening, underrättelse om beslut m.m. återfinns förvaltningslag (2017:900).

#### **5.4 Förenklat förfarande vid tidsbegränsad anställning**

Vid tidsbegränsad anställning av universitetslektor, adjunkt, adjungerad lärare och timlärare kan prefekt eller motsvarande ansvara för rekryteringen och fatta beslut i enlighet med gällande delegationsordning. Beslut kan fattas utan sakkunnigförfarande och bedömning av läraryörelsesnämnd, eller med ett förenklat sakkunnigförfarande.

## 6. TILLSVIDAREANSTÄLLNING OCH TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING

### 6.1 Huvudregel

#### *4kap. 9 § HF*

En anställning som lärare får tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, om det inte är fråga om anställning som professor, inbegripet adjungerad professor och gästprofessor, eller om inte annat anges i 12 b §. Därutöver gäller 10-12 a §§ i fråga om tidsbegränsning av en anställning.

Huvudregeln är att lärare ska anställas tills vidare. En anställning får dock tidsbegränsas i vissa fall. Enligt rektorsbeslut ska som huvudprincip endast lärare som avlagt doktorsexamen anställas tills vidare. Avseende anställning som adjunkt kan rektor i särskilda fall medge att områdesnämnden får utlysa tillsvidareanställning som adjunkt.

Anställning som professor får inte tidsbegränsas. Övriga anställningar kan, om förutsättningar i övrigt föreligger, tidsbegränsas.

En läraranställning kan tidsbegränsas med stöd av 5 och 6 §§ LAS, 4 kap. HF eller kollektivavtal. För närvarande finns endast ett kollektivavtal som är tillämpligt avseende lärare, Avtal om tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare.

Nedan anges vilka grunder som föreligger för att tidsbegränsa de olika läraranställningarna.

### 6.2 Möjligheten att tidsbegränsa läraranställningar

#### 6.2.1 Biträdande lektor

Enligt 4 kap. 12 a § HF kan en biträdande lektor anställas tillsvidare, dock längst under en period på minst fyra år och högst sex år. Anställningen får förnyas, dock sammanlagt högst två år, om det på grund av lärarens sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen.

#### 6.2.2 Universitetslektor och adjunkt

En anställning som universitetslektor och adjunkt kan tidsbegränsas med stöd av 5-6 §§ LAS.

#### 6.2.3 Adjungerad professor

Enligt 4 kap. 11 § HF ska en adjungerad professor anställas tillsvidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år.



#### 6.2.4 Gästprofessor

Enligt 4 kap. 12 § HF ska gästprofessor anställas tillsvidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år.

#### 6.2.5 Adjungerad lärare

Tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare kan ske med stöd av kollektivavtal, avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerande lärare. Enligt avtalet får en adjungerad lärare anställas tillsvidare, dock längst två år. Anställningen får förnyas.

#### 6.2.6 Gästlärare och timlärare

Tidsbegränsad anställning som gästlärare och timlärare kan ske med stöd av 5 § LAS.

## 7. BESLUT OCH ÖVERKLAGANDE

### 7.1 Beslut

***4kap. 13 § HF***

Lärare anställs genom beslut av rektor. Beslut som rör anställning av professor får inte delegeras.

Beslut om anställning av professor, adjungerad professor och gästprofessor samt befordran till professor fattas av rektor på förslag av områdesnämnden.

Beslut i ärenden om anställning som universitetslektor, biträdande lektor, adjunkt, adjungerad lärare, gästlärare, timlärare samt befordran till universitetslektor får delegeras i enlighet med universitetets besluts- och delegationsordning.

Beslut om vem som har anställts, inklusive information om hur man överklagar beslutet, ska snarast tillkännages genom anslag på universitetets officiella anslagstavla. De sökande informeras samtidigt om beslutet samt om tidpunkt och plats för anslaget.

### 7.2 Överklagande

Av 12 kap. 2 § HF framgår att beslut om anställning vid en högskola, med undantag av anställning som doktorand, får överklagas till Överklagandenämnden för högskolan. Även avslag på en ansökan om befordran från biträdande lektor till universitetslektor får överklagas. Rätt att överklaga ett beslut att avslå en ansökan om befordran till universitetslektor gäller endast den som är anställd som biträdande lektor enligt de bestämmelser i HF som trädde i kraft den 1 oktober 2017. Beslut av Överklagandenämnden för högskolan får inte överklagas.

### 7.3 Att avbryta ett anställningsförfarande

Ett beslut att avbryta ett anställningsförfarande fattas av samma instans som skulle ha fattat beslutet om anställning. Ett beslut om att avbryta ett anställningsförfarande får inte överklagas (21 § AF).



## **8. IKRAFTTRÄDANDE**

Denna anställningsordning gäller fr.o.m. den 18 februari 2026. Samtidigt upphör den tidigare anställningsordningen att gälla.