

BESLUT

Diarienummer
STYR 2023/2763

Datum 2023-12-19

Universitetsstyrelsen

Lunds universitets anställningsordning

Fastställd av universitetsstyrelsen 2023-12-19, § 7.

Med stöd av 2 kap. 2 § 1 st. 9 p. högskoleförordningen (1993:100) beslutar Lunds universitet om följande anställningsordning.

Innehållsförteckning

| | |
|--|----------|
| Lunds universitets anställningsordning..... | 1 |
| 1. Inledning | 3 |
| 2. Grundläggande principer och regler om rekrytering och anställning...4 | |
| 3. Läraranställningar och tidsbegränsad anställning..... | 5 |
| 3.1. Läraranställningar..... | 5 |
| 3.2. Tidsbegränsad anställning | 5 |
| 3.3. Förenad anställning | 6 |
| 4. Behörighetskrav, bedömningsgrunder och högskolepedagogisk utbildning | 6 |
| 4.1. Inledning..... | 6 |
| 4.2. Högskolepedagogisk utbildning | 7 |
| 4.3. Behörighetskrav, bedömningsgrunder och förutsättningar för respektive läraranställning..... | 8 |
| 5. Rekryteringsprocess och beredning av anställnings- och befordringsärenden..... | 14 |
| 5.1. Anställningens inriktning, kravprofil samt information om ledig anställning | 14 |
| 5.2. Beredningsorgan..... | 15 |
| 5.3. Gallring, sakkunnigbedömning och yttrande | 16 |
| 5.4. Förenklat förfarande vid tidsbegränsad anställning | 17 |

| | |
|--|----|
| 5.5. Kallelse av professor | 18 |
| 5.6. Information om anställningsbeslut | 18 |
| 6. Befordran | 18 |
| 6.1. Befordran till professor | 18 |
| 6.2. Befordran till universitetslektor..... | 19 |
| 7. Överklagande..... | 20 |
| 8. Ikraftträdande | 21 |
| 9. Övergångsbestämmelser | 21 |

1. Inledning

Goda och tydliga karriärvägar är både en fråga om verksamhetens behov, utveckling och kvalitet och en fråga om individens karriärutveckling och anställningssituation. Ett viktigt arbete för att främja goda och tydliga karriärvägar handlar om att tydliggöra och öppna upp karriärsystemet genom utlysningar i konkurrens. En annan viktig aspekt är satsningar på karriär- och kompetensutveckling, och en möjlighet att befordra till högre anställning vid olika steg i den akademiska karriären. Anställningsordningen bygger på att Lunds universitet ska erbjuda fortsatt kompetens- och karriärutveckling inom utbildning och forskning samt samverka med det omgivande samhället inom ramen för anställningen samt att graden av nödvändig skicklighet kan variera inom pedagogik, vetenskap och konstnärlig verksamhet beroende på anställningens innehåll.

Högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100) innehåller regler om läraranställningar som gäller vid samtliga statliga universitet och högskolor. Anställningsordningen innehåller de regler för anställning och befordran som Lunds universitet ska tillämpa. Anställningsordningen förutsätter att varje fakultet/motsvarande som anställer lärare har en tydlig delegationsordning och tillhandahåller information om rekryteringsprocessen.

Anställningsordningen är upplagd på följande sätt. Avsnitt 2 behandlar grundläggande principer och regler om rekrytering och anställning, avsnitt 3 läraranställningar och tidsbegränsad anställning. Avsnitt 4 behandlar behörighetskrav, bedömningsgrunder och högskolepedagogisk utbildning. Avsnitt 5 behandlar rekryteringsprocess och beredning av anställnings- och befordringsärenden, avsnitt 6 befordran. Avsnitt 7, 8 och 9 behandlar överklagande, ikraftträdande och övergångsbestämmelser.

Som stöd för rekryteringsarbetet vid Lunds universitet ska det finnas universitetsgemensam information om relevanta lagregler, strategidokument/motsvarande, stöd och råd samt i förekommande fall mallar.

2. Grundläggande principer och regler om rekrytering och anställning

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Utdrag från regeringsformen \(RF\)](#)
- [Utdrag från lagen om offentlig anställning \(LOA\)](#)
- [Utdrag från anställningsförordningen \(AF\)](#)

Processer kopplade till anställning och befordran ska noga iaktta principer och regler om likabehandling, saklighet och transparens. Vid beslut om anställning ska avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet, och i beredningen ska frågor om jäv noga beaktas. Rekryteringen av lärare ska syfta till att finna lärare med bästa möjliga kompetens och potential för de uppgifter anställningen avser.

Rekrytering, anställning och befordran ska vara fri från diskriminering. Ett aktivt förebyggande och systematiskt arbete med jämställdhets- och lika villkorsfrågor är ett väsentligt instrument för att kunna uppnå universitetets ambitioner och strategiska inriktning inom jämställdhet och lika villkor. Lunds universitet ska vid rekrytering verka för att uppnå jämn könsfördelning, dels inom respektive lärarkategori, dels med hänsyn till det sammanhang inom vilket personen ska verka. I det underlag som tas fram inför beslutet om att informera om en ledig anställning ska det potentiella sökfältet redovisas med hänsyn tagen till jämställdhetsmålen.

Vid rekrytering av professorer som föreslås tillsvidareanställas ska fakultetsstyrelsen, eller efter delegation dekan, gå igenom inkomna ansökningar för att säkerställa att det finns behöriga sökande av båda könen, innan ansökningarna överlämnas till sakkunniga för bedömning. I de fall det saknas behöriga sökande av endera kön ska fakultetsstyrelsen skriftligen meddela rektor.

Rektor beslutar efter samråd med berörd fakultetsstyrelse eller dekan om rekryteringen bör avbrytas eller fortsätta enligt den vanliga processen. I de fall rektor avser fatta beslut om att avbryta rekryteringen handläggs detta i vanlig ordning på fakultetsnivå.

3. Läraranställningar och tidsbegränsad anställning

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Utdrag från högskolelagen \(HL\)](#)
- [Utdrag från högskoleförordningen \(HF\)](#)

3.1. Läraranställningar

Med lärare vid Lunds universitet avses

- professor
- gästprofessor
- adjungerad professor
- universitetslektor
- adjungerad universitetslektor
- biträdande universitetslektor
- postdoktor
- universitetsadjunkt, samt
- adjungerad universitetsadjunkt.

3.2. Tidsbegränsad anställning

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Utdrag från högskoleförordningen \(HF\)](#)
- [Utdrag från lagen om anställningsskydd \(LAS\)](#)
- [Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor \(Arbetsgivarverket\)](#)
- [Avtal om tidsbegränsad anställning för adjungerade lärare \(Arbetsgivarverket\)](#)

En professor, universitetslektor och universitetsadjunkt ska i första hand anställas med tillsvidareanställning. De tidsbegränsade meriteringsanställningarna postdoktor och biträdande universitetslektor är avsedda för meritering inom forskning och utbildning och för att bereda innehavarna möjlighet att utveckla sin kompetens för fortsatt akademisk karriär. De tidsbegränsade anställningarna adjungerad lärare, gästprofessor samt lärare inom konstnärlig verksamhet fyller särskilda funktioner i verksamheten.

En anställning som universitetslektor eller universitetsadjunkt får tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Därutöver

gäller 4 kap. 9–12 b §§ högskoleförordningen i fråga om tidsbegränsning av en anställning samt kollektivavtalsreglering rörande vissa tidsbegränsade läraranställningar.

3.3. Förenad anställning

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Utdrag från högskoleförordningen \(HF\)](#)

En förenad anställning ska tillföra klinisk kompetens till undervisning och forskning.

4. Behörighetskrav, bedömningsgrunder och högskolepedagogisk utbildning

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Utdrag från högskoleförordningen \(HF\)](#)
- [Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor \(Arbetsgivarverket\)](#)
- [Avtal om tidsbegränsad anställning för adjungerade lärare \(Arbetsgivarverket\)](#)

4.1. Inledning

Behörighetskrav och bedömningsgrunder följer av reglering i högskolelagen och högskoleförordningen, i kollektivavtal samt i anställningsordningen. Mot bakgrund av varje fakultets skilda traditioner och förutsättningar kan det finnas behov av ytterligare preciseringar av såväl behörighetskrav som bedömningsgrunder på fakultetsnivå (generellt i form av föreskrifter och/eller skrivelser i enskilda kravprofiler). En fakultet får dock inte sänka kraven vad gäller behörighet i förhållande till vad som följer av lag och förordning, kollektivavtal samt anställningsordningen. Kraven bör nogt övervägas så att det gynnar ett internationellt sökfall.

För lärare vid Lunds universitet gäller som allmänt behörighetskrav att vara lämplig för och ha den förmåga i övrigt som behövs för att väl fullgöra arbetsuppgifterna i den aktuella anställningen.

Utöver de generella behörighetskrav och bedömningsgrunder som anges nedan för respektive anställning kan eventuellt ytterligare behörighetskrav och bedömningsgrunder för den specifika anställningen anges i kravprofilen. Meritvärderingen ska göras med utgångspunkt i anställningsordningen och den för anställningen fastställda kravprofilen.

Vid bedömningen av sökandes meriter ska hänsyn tas till om det förelegat särskilda skäl som påverkat den professionella utvecklingen. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet, yrkesverksamhet, tjänstgöring inom totalförsvaret, förtroendeuppdrag inom fackliga organisationer och studentorganisationer eller liknande omständigheter.

4.2. Högskolepedagogisk utbildning

Lunds universitet uppställer som behörighetskrav att sökande till anställning som professor, adjungerad professor, universitetslektor, adjungerad universitetslektor, universitetsadjunkt och adjungerad universitetsadjunkt som en del av den pedagogiska skickligheten ska ha genomgått högskolepedagogisk utbildning som omfattar minst fem veckor. Den högskolepedagogiska utbildningen ska vara relaterad till SUHF:s nationella rekommendationer och ha som övergripande mål att deltagaren efter avslutad utbildning ska visa kunskaper, färdigheter och förhållningssätt som utgör en grund för att arbeta professionellt som lärare inom högskolan inom sitt ämnesområde och för att medverka i högskoleutbildningens utveckling.

Om sådan utbildning saknas, ska en bedömning göras om motsvarande kunskaper och färdigheter inhämtats på annat sätt och redovisas i underlaget för beslut om anställning.

Om särskilda skäl finns, till exempel när den sökande i sin tidigare anställning inte haft förutsättningar att inhämta sådana kunskaper, kan anställning ändå ske. Den anställde ska då genomgå högskolepedagogisk utbildning under de två första åren av anställningen, så att kravet uppnås.

För adjungerade professorer, adjungerade universitetslektorer och adjungerade universitetsadjunkter behöver kravet på genomgången högskolepedagogisk utbildning omfattande minst fem veckor inte tillämpas om anställningstiden är kort (högst ett år) eller anställningens omfattning är begränsad (högst 20 procent). I dessa fall ska den anställde istället genomgå en anpassad högskolepedagogisk utbildning där utgångspunkten är de arbetsuppgifter som anställningen innefattar. I dessa fall uppställs vidare som villkor för förlängning av anställningen att den anställde har genomgått den anpassade högskolepedagogiska utbildningen.

De tillsvidareanställda lärare som har högskolepedagogisk utbildning omfattande fem veckor ska ges möjlighet att inom ramen för sin anställning erhålla ytterligare högskolepedagogisk utbildning omfattande minst fem veckor.

4.3. Behörighetskrav, bedömningsgrunder och förutsättningar för respektive läranställning

4.3.1. Professor

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Utdrag från högskoleförordningen \(HF\)](#)

Vid anställning som professor ska följande bedömningsgrunder gälla:

- mycket god nationell och internationell nivå som forskare eller som konstnärlig utövare/forskare, där kravet på internationell meritering ska bedömas med hänsyn till ämnesinriktningens karaktär och tradition.
- mycket god pedagogisk förmåga, vilket innebär mycket god förmåga att bedriva, utveckla och leda undervisning och annan pedagogisk verksamhet på olika nivåer och med varierande undervisningsmetoder.
- god förmåga att handleda doktorander till doktorsexamen och/eller studerande vid konstnärliga utbildningar till konstnärlig självständighet.
- god förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om sin verksamhet.
- god förmåga i övrigt att leda och utveckla verksamhet.

Föreligger utomordentligt god pedagogisk skicklighet och god vetenskaplig skicklighet har behörighetskraven för att anställas som professor uppfyllts.

Föreligger utomordentligt god vetenskaplig skicklighet och god pedagogisk skicklighet har behörighetskraven för att anställas som professor uppfyllts.

4.3.2. Adjungerad professor

En adjungerad professor anställs med tidsbegränsad anställning.

Behörig att anställas som adjungerad professor är den som uppfyller behörighetskraven för professor.

Avsteg från behörighetskraven får göras om personen har en unik kompetens av särskild vikt för den aktuella verksamheten eller för att stärka verksamhetens anknytning till det omgivande samhället. Vid bedömning av den sökandes pedagogiska skicklighet ska hänsyn tas till karaktären i den verksamhet den sökande har erfarenhet av.

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Adjungeringar, gästprofessorer och pensionerade professorers verksamhet | HR-webben \(lu.se\)](#)
- [Utdrag ur högskolelagen \(HL\) 3 kap 3§2 stycket punkt 2\)](#)

4.3.3. Gästprofessor

En gästprofessor anställs med tidsbegränsad anställning.

Behörig att anställas som gästprofessor är den som är professor eller uppfyller behörighetskraven för professor.

Personen ska ha en speciell kompetens av värde för den aktuella verksamheten.

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Adjungeringar, gästprofessorer och pensionerade professorers verksamhet | HR-webben \(lu.se\)](#)
- [Utdrag ur högskolelagen \(HL\) 3 kap 3§ 2 stycket punkt 3\)](#)

4.3.4. Universitetslektor

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Utdrag från högskoleförordningen \(HF\)](#)

Vid anställning som universitetslektor ska följande bedömningsgrunder gälla:

- god nationell och internationell nivå som forskare eller som konstnärlig utövare/forskare, där kravet på internationell meritering ska bedömas med hänsyn till ämnesinriktningens karaktär och tradition.
- god pedagogisk förmåga, vilket innebär god förmåga att bedriva, utveckla och leda undervisning och annan pedagogisk verksamhet på olika nivåer och med varierande undervisningsmetoder.
- förmåga att delta i handledning av doktorander i studier till doktorsexamen och/eller studerande vid konstnärliga utbildningar till konstnärlig självständighet.
- förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om sin verksamhet.
- förmåga i övrigt att leda och utveckla verksamhet.

4.3.5. Adjungerad universitetslektor

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Avtal om tidsbegränsad anställning för adjungerad lärare \(Arbetsgivarverket\)](#)

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

Förutsättningarna för att anställas som adjungerad universitetslektor och möjligheter till förlängning av anställningen med mera framgår av, vid tiden för anställningens ingående, gällande kollektivavtal.

Behörig att anställas som adjungerad universitetslektor är den som uppfyller behörighetskraven för universitetslektor.

Vid anställning som adjungerad universitetslektor kan bedömningsgrunderna variera beroende på vilken skicklighet som efterfrågas. Bedömningsgrunderna ska tydligt framgå av kravprofilen. Annan skicklighet än pedagogisk och vetenskaplig ska kunna ges särskild vikt vid bedömning av den sammanlagda skickligheten.

4.3.6. Biträdande universitetslektor

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Utdrag från högskoleförordningen \(HF\)](#)

En biträdande universitetslektor anställs med tidsbegränsad anställning.

Varje fakultet ska, med hänsyn till betydelsen av goda och tydliga karriärvägar samt strategisk rekrytering och kompetensförsörjning, fatta ett beslut om en fakultetsgemensam enhetlig och tvingande regel rörande den biträdande universitetslektorsanställningens längd. Anställningens längd ska vara minst fyra och högst sex år.

Längden på den biträdande universitetslektorsanställningen ska alltid anges vid utlysningen av anställningen.

Vid anställning som biträdande universitetslektor ska följande bedömningsgrunder gälla:

- god förmåga att utveckla och genomföra forskning, eller konstnärlig forskning, av hög kvalitet samt pedagogisk förmåga.

Vid anställning som biträdande universitetslektor ska beaktas såväl vetenskaplig/konstnärlig förmåga som pedagogisk förmåga. I övrigt ska bedömningen göras med utgångspunkt i för anställningen fastställd kravprofil.

I kravprofilen och informationen om den lediga anställningen vid anställning av en biträdande universitetslektor ska även behörighetskraven och bedömningsgrunderna för befordran till universitetslektor ingå. De behörighetskrav som ställs för befordran ska utgå från de krav som gäller för rekrytering av en

universitetslektor men kan (såsom vid rekrytering) kompletteras utifrån verksamhetens strategiska överväganden och behov.

Biträdande universitetslektor är en anställning som ska ge möjlighet till pedagogisk och vetenskaplig/konstnärlig meritering. I första hand ska anställningen ge utrymme för meritering inom forskning. Inom ramen för anställningen ska möjlighet även ges till högskolepedagogisk utbildning motsvarande minst fem veckor.

4.3.7. Postdoktor

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Avtal om tidsbegränsning anställning som postdoktor \(Arbetsgivarverket\)](#)

En postdoktor anställs med tidsbegränsad anställning. En postdoktor ska i huvudsak bedriva forskning för att utveckla sin självständighet som forskare och har avlagt doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen.

Förutsättningarna för att anställas som postdoktor och möjligheter till förlängning av anställningen med mera framgår av, vid tiden för anställningens ingående, gällande kollektivavtal.

Vid anställning som postdoktor ska följande bedömningsgrund gälla:

- god förmåga att utveckla och genomföra forskning, eller konstnärlig verksamhet, av god kvalitet samt pedagogisk förmåga.

Vid anställning som postdoktor ska främst beaktas vetenskaplig/konstnärlig förmåga. I övrigt ska bedömningen göras med utgångspunkt i den för anställningen fastställda kravprofilen.

Postdoktor är en anställning som ska ge möjlighet till vetenskaplig/konstnärlig och pedagogisk meritering. I första hand ska anställningen ge utrymme för meritering inom forskning. Inom ramen för anställningen ska möjlighet även ges till högskolepedagogisk utbildning motsvarande minst tre veckor.

4.3.8. Universitetsadjunkt

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt examen på avancerad nivå eller på annat inhämtat motsvarande kunskaper samt har annan kompetens som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinriktning och de arbetsuppgifter som ingår i anställningen.

Som bedömningsgrunder vid anställning av en universitetsadjunkt ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla.

Vid anställning som universitetsadjunkt ska följande bedömningsgrunder gälla:

- goda ämneskunskaper av relevans för anställningens innehåll och de arbetsuppgifter som ingår.
- god pedagogisk förmåga, vilket innebär god förmåga att bedriva och utveckla undervisning och annan pedagogisk verksamhet på olika nivåer och med varierande undervisningsmetoder.
- mycket god yrkeserfarenhet eller annan erfarenhet av relevans för anställningen.

4.3.9. Adjungerad universitetsadjunkt

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Avtal om tidsbegränsad anställning för adjungerad lärare \(arbetsgivarverket.se\)](#)

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

Förutsättningarna för att anställas som adjungerad universitetsadjunkt och möjligheter till förlängning av anställningen med mera framgår av, vid tiden för anställningens ingående, gällande kollektivavtal.

Behörig att anställas som adjungerad universitetsadjunkt är den som uppfyller behörighetskraven för universitetsadjunkt.

Vid anställning som adjungerad universitetsadjunkt kan bedömningsgrunderna variera beroende på vilken skicklighet som efterfrågas. Bedömningsgrunderna ska tydligt framgå av kravprofilen. Annan skicklighet än pedagogisk och vetenskaplig ska kunna ges särskild vikt vid bedömning av den sammanlagda skickligheten.

5. Rekryteringsprocess och beredning av anställnings- och befordringsärenden

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Utdrag från anställningsförordningen \(AF\)](#)
- [Utdrag från högskoleförordningen \(HF\)](#)

5.1. Anställningens inriktning, kravprofil samt information om ledig anställning

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Utdrag från förordning om statliga platsanmälningar](#)

Beredningen ska följa samma regler i anställnings- och befordringsärenden.

Beslut om att utlysa en ledig anställning ska baseras på en strategisk och övergripande planering av rekrytering och annan kompetensförsörjning. När ett rekryteringsbehov har konstaterats ska beslut fattas om anställningens inriktning, kravprofil och om att informera om ledig anställning.

Anställningar som professor, adjungerad professor, gästprofessor, universitetslektor, adjungerad universitetslektor, biträdande universitetslektor, postdoktor, universitetsadjunkt och adjungerad universitetsadjunkt ska ha en ämnesinriktad benämning. Den ska vara tydligt angiven och definierad med utgångspunkt i rekryteringsmål och lika villkorsplaner. För att kunna uppnå universitetets ambitioner och strategiska inriktning inom jämställdhet och lika villkor ska anställningens inriktning bestämmas brett och tillräckligt övergripande. Om särskilda skäl finns kan dock inriktningen specificeras. Om anställningens inriktning förändras över tid kan benämningen ändras. Detta kan ske under anställningen om

benämningen blivit missvisande eller obsolet eller i samband med prövning om befordran.

För varje ledig anställning ska en kravprofil upprättas och utgöra underlag för informationen om anställningen. Vid tidsbegränsad anställning ska informationen om anställningen även ange anställningstiden.

Av anställningens kravprofil ska tydligt framgå de behörighetskrav och bedömningsgrunder som anställningsordningen stadgar samt de kompletterande behörighetskrav och bedömningsgrunder som uppställs utifrån verksamhetens strategiska överväganden och behov.

För att främja jämställdhet och lika villkor och för att underlätta mobilitet och rekrytering av internationell kompetens ska anställningar som huvudregel utlysas internationellt.

5.2. Beredningsorgan

Vid varje fakultet ska finnas minst en *lärarförslagsnämnd*. Vid behov kan rektor även fatta beslut om tillfälliga lärarförslagsnämnder.

Lärarförslagsnämnden ska lämna förslag på anställning som professor (inklusive adjungerad professor och gästprofessor). Under lärarförslagsnämnden kan delar av beredningen beredas av en *rekryteringskommitté*. För övriga läraranställningar kan en *beredningsgrupp* inrättas.

En *lärarförslagsnämnd* ska bestå av en ordförande, minst tre lärarrepresentanter samt två studeranderepresentanter. Därutöver ska utses minst två lärarsuppleanter samt minst en studerandesuppleant. En av lärarrepresentanterna ska utses som vice ordförande, tillika ställföreträdande ordförande. En lärarförslagsnämnd är beslutsför när ordföranden och minst hälften av övriga ledamöter är närvarande. Institutionsföreträdare kan delta i nämndens beredning och har då närvaro-, yttrande- och förslagsrätt.

En *rekryteringskommitté* består i huvudsak av ledamöter i lärarförslagsnämnden som bedöms lämpliga att bereda delar av beredningen för att underlätta och påskynda processen. Rekryteringskommittén ska minst bestå av en ledamot i

lärarförslagsnämnden, en studeranderepresentant samt en institutionsföreträdare.

En *beredningsgrupp* är ett mindre beredningsorgan på institutionsnivå. I beredningsgruppen ska det finnas minst en studeranderepresentant.

Lärförslagsnämnder, rekryteringskommittéer och beredningsgrupper ska ha jämställd representation.

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Utdrag från högskoleförordningen \(HF\)](#)

Det finns inget krav på att använda sig av ett beredningsorgan vid anställning av en redan kompetensprövad professor som gästprofessor eller vid förnyad anställning av en adjungerad professor, gästprofessor eller professor inom konstnärlig verksamhet. Dekanen kan föreslå anställning i dessa fall.

5.3. Gallring, sakkunnigbedömning och yttrande

5.3.1. Gallring

Lärförslagsnämnd, rekryteringskommitté eller beredningsgrupp kan efter samråd med berörd institution gallra bort sökande som uppenbart inte kan komma ifråga för anställningen innan ansökningarna överlämnas till sakkunnig(a) där så ska ske. Dokumentation ska upprättas där de sakliga skälen till att dessa sökande inte kan komma ifråga för anställningen framgår. De sökande som gallrats bort ska underrättas om att de inte anses komma ifråga för anställningen. Sökande som endast saknar högskolepedagogisk utbildning och inte på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper får inte gallras bort endast på denna grund.

5.3.2. Sakkunnigbedömning och yttrande

Vid Lunds universitet gäller att sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet ska hämtas in från minst en extern sakkunnig vid:

- anställning av en professor (inbegripet en adjungerad professor och en inte redan kompetensprövad gästprofessor),

- anställning av en universitetslektor,
- anställning av en biträdande universitetslektor,
- befordran till anställning som professor, samt
- befordran till anställning som universitetslektor.

Sakkunnigbedömning behöver inte hämtas in om det är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten.

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

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Utdrag från högskoleförordningen \(HF\)](#)

Sakkunnig(a) kan ges i uppdrag att ge förslag på en tätgrupp utan inbördes rangordning. Vid fler än en sakkunnig kan en gemensam beskrivning och/eller bedömning av de sökandes skicklighet lämnas. Vid oenighet ska detta framgå av yttrandet. Sakkunnig(a) ska alltid bedöma de sökandes pedagogiska och vetenskapliga/konstnärliga skicklighet utifrån kravprofilen och anställningsordningen, men kan även ges i uppdrag att bedöma andra i kravprofilen angivna krav eller bedömningsgrunder.

Inför beslut om anställning bör referenstagning ske.

Inför beslut om anställning ska det finnas ett yttrande eller protokoll som underlag för beslutet.

5.4. Förenklat förfarande vid tidsbegränsad anställning

Vid anställning av lärare med tidsbegränsad anställning om högst ett år i form av särskild visstidsanställning och vikariat enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd får ett förenklat anställningsförfarande tillämpas. Ett förenklat anställningsförfarande innebär att vid dessa anställningar kan krav på att använda sig av ett beredningsorgan vid anställning och krav på sakkunnigbedömning uteslutas.

Andra gällande regler om rekrytering och anställning gäller i dessa fall, såsom att vid beslut om anställning ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet, och att urval och beslut om anställning ska baseras på en bedömning utifrån aktuella behörighetskrav och bedömningsgrunder.

5.5. Kallelse av professor

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Utdrag från högskoleförordningen \(HF\)](#)

Rektor kan kalla till en anställning som professor. Kallelseförfarandet ska användas restriktivt och som ett verktyg för strategiska rekryteringar. Förfarandet syftar till att underlätta och påskynda rekrytering av internationellt framstående forskare och bör också användas som ett strategiskt instrument för att uppnå en jämnare könsfördelning.

Behörig att kallas som professor är den som uppfyller behörighetskraven för professor och har en kompetens som är av särskild betydelse för aktuell verksamhet.

5.6. Information om anställningsbeslut

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Utdrag från anställningsförordningen \(AF\) \(7 §\) Kommentrar:](#) Myndighetens (Lunds universitets) anslagstavla är anslagstavlan på Byrålogen.
- [Utdrag från högskoleförordningen \(HF\)](#)
- [Utdrag från förvaltningslagen \(FL\)](#)

6. Befordran

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Utdrag från högskoleförordningen \(HF\)](#)

6.1. Befordran till professor

Beslut om prövning om befordran från en anställning som universitetslektor till en anställning som professor ska baseras på ett

strategiskt övervägande utifrån verksamhetens kompetensförsörjning. I övervägandet ska även ingå en bedömning om den anställde lämnat dokumenterade bidrag till verksamhetens utveckling och bedömts lämplig för befordran.

En universitetslektor som är anställd tillsvidare kan efter ansökan befordras till professor om behörighet för anställning som professor föreligger.

Den anställde ska uppvisa progression inom pedagogisk och vetenskaplig/konstnärlig skicklighet, sett ur ett övergripande och långsiktigt perspektiv.

Det är inte möjligt för rektor eller prorektor vid Lunds universitet att ansöka om befordran till professor under sin mandatperiod.

6.2. Befordran till universitetslektor

6.2.1. Befordran från en anställning som biträdande universitetslektor

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Utdrag från högskoleförordningen \(HF\)](#)

I kravprofilen och informationen i informationen om en ledig anställning som biträdande universitetslektor ska även behörighetskraven och bedömningsgrunderna för befordran till universitetslektor ingå.

En biträdande universitetslektors arbete och meritering bör utvärderas efter halva anställningstiden. Den anställde ska få anvisningar inom vilka områden vederbörande behöver utvecklas för att kunna befordras till en tillsvidareanställning som universitetslektor.

En biträdande universitetslektor ska efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som universitetslektor om han eller hon har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig vid en prövning enligt de behörighetskrav och bedömningsgrunder som framgår av anställningsordningen och kravprofilen.

Den anställde ska uppvisa progression inom pedagogisk och vetenskaplig/konstnärlig skicklighet, sett ur ett övergripande och långsiktigt perspektiv.

En biträdande universitetslektor kan endast ansöka om befordran vid ett tillfälle. Ansökan ska inges till berörd fakultet senast sex månader innan anställningen upphör. Beslut om befordran eller avslag på ansökan om befordran ska fattas innan anställningen upphör.

6.2.2. Befordran från en anställning som universitetsadjunkt

Beslut om prövning om befordran från en anställning som universitetsadjunkt till en anställning som universitetslektor ska baseras på ett strategiskt övervägande. I övervägandet ska ingå en bedömning om den anställde lämnat dokumenterade bidrag till verksamhetens utveckling och bedömts lämplig för befordran.

En universitetsadjunkt som är anställd tillsvidare kan efter ansökan befordras till universitetslektor om behörighet för anställning som universitetslektor föreligger.

Den anställde ska uppvisa progression inom pedagogisk eller vetenskaplig/konstnärlig skicklighet, sett ur ett övergripande och långsiktigt perspektiv.

7. Överklagande

På HR-webben finner du de viktigare bestämmelserna inom området:

- [Utdrag från högskoleförordningen \(HF\)](#)
- [Utdrag från anställningsförordningen \(AF\)](#)
- [Utdrag från myndighetsförordningen \(MF\)](#)
- [Utdrag från förvaltningslagen \(FL\)](#)
- [Utdrag ur lag om beräkning av lagstadgad tid](#)

För det fall ett beslut överklagas ska yttrande till Överklagandenämnden för högskolan avges av den befattningshavare som fattat beslut om anställning eller beslutat om avslag på ansökan om befordran.

- [Lunds universitets delegationsordning](#)
- Fakultetens vidaredelegation.

8. Ikraftträdande

Ovanstående anställningsordning träder i kraft 2024-01-01 och ersätter då Lunds universitets anställningsordning fastställd av universitetsstyrelsen 2022-10-01 (Dnr STYR 2022/1843) samt Föreskrifter om handläggning inför rektors beslut att kalla till anställning som professor fastställda av universitetsstyrelsen 2015-02-13 (Dnr STYR 2015/137).

9. Övergångsbestämmelser

1. Vid anställningsförfaranden som påbörjats före den 1 april 2018 gäller de äldre bestämmelserna i 4 kap. 12 a § högskoleförordningen (1993:100) och Lokalt kollektivavtal om meriteringsanställning – biträdande universitetslektor, Kollektivavtal slutet mellan Lunds universitet, OFR/S, Saco-S, och SEKO, 2013-06-26 (Dnr PE 2013/365).
2. För postdoktorer som anställts med stöd av avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor daterat 2008-09-04 tillämpas det avtalet i sin lydelse. För det fall en postdoktor anställts före 2022-02-01 och anställningen löper över den 1 oktober 2022, får anställningen förlängas enligt 3 § 2 stycket enligt avtalet daterat 2021-11-19, dock längst till en sammanlagd anställningstid om tre år. Vid en sådan förlängning gäller i övrigt det senare avtalet i sin helhet.