



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

STYRANDE DOKUMENT SLU ID: SLU.ua.2022.1.1.1-4472

Sakområde: Personal, arbetsmiljö och lika villkor

Dokumenttyp: Regel
Beslutsfattare: Styrelsen
Avdelning/kansli: Personalavdelningen
Handläggare: Maria Bergling

Beslutsdatum: 2022-12-15
Träder i kraft: 2023-04-01
Giltighetstid: tills vidare
Bör uppdateras före: 2028-03-31

Ev dokument som upphävs: Anställningsordning vid SLU, dnr SLU.ua.2018.1.1-341

Bilaga till: Styrelsens beslut av den 15 december 2022 om anställningsordning för lärare vid SLU

Anställningsordning för lärare vid SLU

Utskrifter av det här dokumentet är kopior och måste alltid stämmas
av mot originalet.

Printouts of this document are copies and must always be checked
against the original.

Innehåll

Inledning	4
Grundläggande bestämmelser och rättslig grund	4
1. Förtjänst och skicklighet	5
2. Lärares arbetsuppgifter	5
Kategorier som omfattas av anställningsordningen	6
3. Professor	6
3.1. Behörighetskrav	7
3.2. Arbetsuppgifter	7
3.3. Kallelse till anställning som professor	7
3.4. Befordran till professor	7
4. Adjungerad professor	8
4.1. Behörighetskrav	8
4.2. Arbetsuppgifter	8
5. Gästprofessor	8
5.1. Behörighetskrav	9
5.2. Arbetsuppgifter	9
6. Universitetslektor	9
6.1. Behörighetskrav	9
6.2. Arbetsuppgifter	9
6.3. Befordran	9
7. Adjungerad universitetslektor	10
7.1 Behörighetskrav	10
7.2 Arbetsuppgifter	10
8. Biträdande universitetslektor	10
8.1. Behörighetskrav	10
8.2. Anställningens längd	11
8.3. Arbetsuppgifter	11
9. Universitetsadjunkt	11
9.1. Behörighetskrav	11
9.2. Arbetsuppgifter	12
10. Adjungerad universitetsadjunkt	12
10.1. Behörighetskrav	12
10.2. Arbetsuppgifter	12
11. Postdoktor	12
11.1. Behörighetskrav	13
11.2. Arbetsuppgifter	13
12. Forskare	13
12.1. Behörighetskrav	13
12.2. Arbetsuppgifter	13
13. Kombinerade anställningar	13
13.1. Behörighetskrav	13

14.	Lärare på konstnärlig grund	13
15.	Miljöanalysspecialist.....	14
15.1.	Behörighetskrav	14
15.2.	Arbetsuppgifter	14
	Rekryteringsprocessen	14
16.	Anställningsannons	14
17.	Information om ledig anställning - annonsering	15
18.	Beredning av anställningsärenden – LFN:s och sakkunnigas arbete ..	15
18.1.	Lärförslagsnämnder	15
18.2.	Sakkunniga.....	15
19.	Befordran	16
19.1.	Biträdande universitetslektor	16
19.2.	Tillsvidareanställda lärare – universitetsadjunkt, forskare och universitetslektor.....	17
20.	Beslut om anställning.....	17
21.	Överklagande	17
22.	Avbryta anställningsförfarande.....	17
23.	Delegation till rektor att fatta beslut om följdändringar och allmänna bedömningsgrunder.....	18

Förkortningar

AF	Anställningsförordningen (1994:373)
DL	Diskrimineringslagen (2008:567)
HF	Högskoleförordningen (1993:100)
HL	Högskolelagen (1992:1434)
LAS	Lagen om anställningsskydd (1982:80)
LOA	Lagen om offentlig anställning (1994:260)
RF	Regeringsformen (1974:152)

Inledning

SLU:s anställningsordning, AO, är den föreskrift som med utgångspunkt i högskolelagen och högskoleförordningen reglerar vilka läraranställningar som finns vid SLU samt vilka behörighetskrav som gäller för respektive anställning.

AO kompletteras med ”Allmänna bedömningsgrunder vid anställning av lärare” (ABG), som genom delegation från styrelsen beslutats av rektor. ABG beskriver bedömningsgrunderna för respektive anställning utifrån SLU:s syn på rekrytering och kompetensförsörjning och ger exempel på indikatorer och mått som är relevanta vid en sammantagen bedömning av sökandes skicklighet.

SLU ska präglas av öppenhet, jämställdhet och inkludering. Rekryteringsarbetet sker i linje med EU-kommissionens riktlinjer ”The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers”. Målet för SLU är att attrahera, rekrytera och behålla lärarkompetens av hög kvalitet.

För att SLU ska kunna attrahera, rekrytera och behålla medarbetare med hög kompetens, krävs en god arbetsmiljö med ett väl fungerande ledarskap. Därför bedriver SLU ett aktivt och systematiskt arbete för god arbetsmiljö, jämställdhet och lika villkor, där proaktivitet och internt lärande är ledstjärnor. Det är därför SLU vid tillsättning av lärare lägger vikt vid förmåga att leda individer och verksamhet på olika nivåer för hållbar arbetsmiljö på lika villkor.

Lika villkor innebär att alla anställda, studenter och sökande ska känna sig välkomna och ges lika villkor oavsett kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, etniskt ursprung, religion, annan trosuppfattning eller ålder.

Tillsättningen av en läraranställning ska präglas av saklighet och opartiskhet och följa jävsreglerna i förvaltningslagen. Detta gäller för alla delar av ärendet, från det att förslag om en ny rekrytering väcks, tills att slutgiltigt beslut om anställning fattas.

Grundläggande bestämmelser och rättslig grund

RF 1 kap. 2 § Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet. [...] Det allmänna ska verka för att demokratins idéer blir vägledande inom samhällets alla områden [...]. [...] Det allmänna ska verka för att alla människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället [...]. Det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter som gäller den enskilde som person.

RF 12 kap. 5 § Arbetstagare vid förvaltningsmyndigheter som lyder under regeringen anställs av regeringen eller av den myndighet som regeringen bestämmer. [...]

Grundläggande bestämmelser om all statlig anställning beskrivs i det offentlighetsrättsliga regelverket samt i den allmänna arbetsrättsliga lagstiftningen.

I högskolelagen (HL) kapitel 3 definieras vidare vad som gäller för lärare – se kapitel ”Kategorier som omfattas av anställningsordningen”.

1. Förtjänst och skicklighet

RF 1 kap. 9 § Domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter ska i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iaktta saklighet och opartiskhet.

RF 12 kap. 5 § [...] Vid beslut om statliga anställningar ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

LOA 4 § Vid anställning skall avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Skickligheten skall sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

Det är rekryterande chef, tillsammans med fakultetsnämnd, lärarförslagsnämnd och verksamhetsstöd, som ansvarar för

- att bevaka att saklighet och opartiskhet iakttas,
- att avseende endast fästs vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet¹ och
- att processen är transparent och fri från diskriminering.

Förtydligande av hur SLU:s bedömer skicklighet finns beskrivet i ”Allmänna bedömningsgrunder”.

DL, 2 kap 1 § En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren 1. är arbetstagare, 2. gör en förfrågan om eller söker arbete, [...]. [...] Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första stycket ska likställas med arbetsgivaren. **3 kap 1 §** Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. [...] **5 §** Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta [...] 2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, 3. rekrytering och befordran, [...]

HL 5 § 2st I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas.

2. Lärares arbetsuppgifter

HL 3 kap. 1 § I en lärares arbetsuppgifter får det ingå att ha hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan.

En lärares arbetsuppgifter framgår av HL 3 kap 1 och centrala och lokala kollektivavtal för olika kategorier.

En planering av arbetstiden ska ske i samråd mellan läraren och dess närmaste chef utifrån verksamhetens behov och med en helhetssyn på arbetsuppgifter och arbetssituation.

¹ Med förtjänst avses den vana som har förvärvats genom tidigare (offentlig) anställning eller verksamhet. Bara vid lika eller vid i stort sett lika skicklighet kan förtjänsten bli utslagsgivande.

SLU bedriver forskning, utbildning och miljöanalys inom vetenskaper för hållbart liv. Verksamheten bygger på att forskning, utbildning och miljöanalys är integrerade. Alla anställda vid SLU förväntas bidra till SLU:s verksamhet på bästa sätt i sin roll. Vidare ska alla anställda vid SLU utöva ett gott medarbetarskap, och i förekommande fall, ledarskap.

Kategorier som omfattas av anställningsordningen

HL 3 kap 6 § Om inte någonting annat följer av föreskrifter som meddelas av regeringen, bestämmer varje högskola själv vilka kategorier av lärare utöver professor och lektor som ska anställas där, samt om de behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla vid anställning av sådana lärare.

Följande anställningar regleras i SLU:s anställningsordning, AO.

- Tillsvidareanställningar enligt högskoleförordningen
 - Professor
 - Lektor, vid SLU universitetslektor
- Tidsbegränsade anställningar enligt högskoleförordningen
 - Läraranställningar inom konstnärlig verksamhet (högst 10 år)
 - Adjungerad professor (högst 12 år)
 - Gästprofessor (högst 5 år)
 - Biträdande universitetslektor, (högst 6 år)
- Tillsvidareanställningar enligt lagen om anställningsskydd, LAS
 - Universitetsadjunkt
 - Forskare och forskare FLK
 - Miljöanalysspecialist
- Tidsbegränsade anställningar enligt LAS och kollektivavtal
 - Postdoktor
 - Adjungerad universitetslektor
 - Adjungerad universitetsadjunkt

En läraranställning med klinisk inriktning kan kombineras med en anställning vid SLU:s universitetsdjursjukhus (UDS).

3. Professor

HL 3 kap. 2 § För utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid högskolorna. Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare. [...]

Professor är den främsta anställningen som lärare vid SLU.

3.1. Behörighetskrav

HF 4 kap 3 § Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig 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 eller konstnärliga skickligheten. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor.

För att anställas som professor gäller behörighetskrav enligt HF 4 kap 3§ (se ovan). Vid prövning till anställning läggs framförallt vikt vid kvalitativa indikatorer på sökandens skicklighet. Även kvantitativa mått kan, vid en sammantagen bedömning, ge viss vägledning om sökandens skicklighet.

3.2. Arbetsuppgifter

En professors arbetsuppgifter framgår av HL 3 kap 1§ och kompletteras i lokalt kollektivavtal.²

3.3. Kallelse till anställning som professor

HF 4 kap. 7 § 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 lämnas. Bestämmelserna om sakkunnigbedömning i 6 § ska tillämpas.

I syfte att underlätta strategisk rekrytering kan förfarandet att kalla en professor användas. Kallelse till anställning som professor ska användas restriktivt.

Kallelseförfarandet ska endast användas för att rekrytera en person utanför SLU.

3.4. Befordran till professor

Om det är ändamålsenligt utifrån universitetets strategiska behov har universitetet möjlighet att befordra en forskare eller universitetslektor till professor. Se vidare – avsnittet Befordran 19.2.

² Se det lokala kollektivavtalet ”Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för lärare m.fl.”.

4. Adjungerad professor

HL 3 kap. 3 § [...] En professor får anställas för en bestämd tid, om det är fråga om [...] 2. adjungering till en högskola av någon som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet (adjungerad professor), eller [...]

HF 4 kap. 11 § En adjungerad professor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tolv år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen om anställningsskydd.

Syftet med adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en verksamhet av hög kvalitet. Endast någon som har sin huvudsakliga verksamhet förlagd utanför universitets- och högskolesektorn får anställas som adjungerad professor.

En adjungerad professor ska anställas med en omfattning om högst 49 procent.

Inför anställning bör ett avtal mellan SLU och huvudarbetsgivaren upprättas. Avtalet reglerar villkor såsom arbetsuppgifter, kostnader, krav på resurser, äganderätt till resultat, rätt till publicering och sekretess.³

4.1. Behörighetskrav

En adjungerad professor ska uppfylla samma behörighetskrav som gäller för en professor enligt HF 4 kap 3§. Vid bedömning av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten ska i första hand vikt fästas vid skicklighet inom det specifika område som anställningen är riktad mot.

4.2. Arbetsuppgifter

En adjungerad professors arbetsuppgifter framgår av HL 3 kap 1§ och kompletteras i lokalt kollektivavtal.⁴

5. Gästprofessor

HL 3 kap. 3 § [...] En professor får anställas för en bestämd tid, om det är fråga om [...] 3. anställning som gästlärare av en person som uppfyller behörighetskraven för professor (gästprofessor).

HF 4 kap. 12 § En gästprofessor ska anställas tills vidare, dock längst till en viss tidpunkt. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst fem år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen om anställningsskydd.

En gästprofessor vid SLU har sin ordinarie anställning vid ett annat lärosäte eller motsvarande, svenskt eller utländskt. Syftet är att öka möjligheterna till utbyte och kompletterande kompetenser inom utbildning och forskning.

³ Ett avtal ska alltid upprättas när SLU inte betalar ut lön direkt till den adjungerade

⁴ Se det lokala kollektivavtalet ”Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för lärare m.fl.”.

5.1. Behörighetskrav

En gästprofessor ska uppfylla samma behörighetskrav som gäller för en professor enligt HF 4 kap 3§.

5.2. Arbetsuppgifter

En gästprofessors arbetsuppgifter framgår av HL 3 kap 1§ och kompletteras i lokalt kollektivavtal.⁵

6. Universitetslektor

HL 3 kap. 2 § För utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid högskolorna. [...]

Universitetslektor är, efter professor, den främsta anställningen som lärare vid SLU.

6.1. Behörighetskrav

HF 4 kap. 4 § Behörig att anställas som lektor är

1. inom annat än konstnärlig verksamhet, 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, och
2. inom konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt konstnärlig doktorsexamen, visat konstnärlig skicklighet eller har 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.

För att anställas som universitetslektor gäller behörighetskraven enligt HF 4 kap 4§ (se ovan). Vid prövning till anställning läggs framförallt vikt vid kvalitativa indikatorer på sökandens skicklighet. Även kvantitativa mått kan, vid en sammantagen bedömning, ge viss vägledning om sökandens skicklighet.

6.2. Arbetsuppgifter

En universitetslektors arbetsuppgifter framgår av HL 3 kap 1§ och kompletteras i lokalt kollektivavtal.⁶

6.3. Befordran

Om det är ändamålsenligt utifrån universitetets strategiska behov har universitetet möjlighet att befordra en forskare eller universitetsadjunkt till universitetslektor. Se vidare – avsnittet Befordran 19.2.

⁵ Se det lokala kollektivavtalet ”Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för lärare m.fl.”

⁶ Se det lokala kollektivavtalet ”Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för lärare m.fl.”.

En biträdande universitetslektor kan ansöka⁷ om befordran att anställas som universitetslektor enligt HF 4 kap 12§. Se vidare – avsnittet Befordran 19.1.

7. Adjungerad universitetslektor

Centralt kollektivavtal: Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare⁸

Syftet med en adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en verksamhet av hög kvalitet.

Endast någon som har sin huvudsakliga verksamhet förlagd utanför universitets- och högskolesektorn får anställas som adjungerad universitetslektor. Omfattningen ska utgå från verksamhetens krav och bör normalt vara 20 procent av en heltidsanställning. I vissa fall kan det vara aktuellt med en högre omfattning, dock högst 50 procent. En adjungerad universitetslektor ska anställas tills vidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas.

Inför anställning bör ett avtal mellan SLU och huvudarbetsgivaren upprättas. Avtalet reglerar villkor såsom arbetsuppgifter, kostnader, krav på resurser, äganderätt till resultat, rätt till publicering och sekretess⁹.

7.1 Behörighetskrav

En adjungerad universitetslektor ska uppfylla samma behörighetskrav som gäller för en universitetslektor enligt HF 4 kap 4§. Vid bedömning av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten ska i första hand vikt fästas vid skicklighet inom det specifika område som anställningen är riktad mot.

7.2 Arbetsuppgifter

En adjungerad universitetslektor ska normalt ägna merparten av sin tid åt undervisning på grundnivå och avancerad nivå samt på forskarutbildningsnivå.¹⁰

8. Biträdande universitetslektor

Syftet med anställningen är att en biträdande universitetslektor 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 universitetslektor.

8.1. Behörighetskrav

HF 4 kap 4 a § 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

⁷ Ansökan ska ske till respektive fakultetsnämnd som kan delegera ärendet till LFN.

⁸ Förhandlingsprotokoll den 12 december 2011, Arbetsgivarverket – Saco-S, OFR-S/P/O & SEKO.

⁹ Ett avtal ska alltid upprättas när SLU inte betalar ut lön direkt till den adjungerade

¹⁰ Se det lokala kollektivavtalet ”Arbets- och arbetstidsberoende ersättningar för lärare m.fl.”.

doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem 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. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

Varje högskola bestämmer själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande lektor. Inför en sådan anställning ska högskolan även ställa upp de bedömningsgrunder som kommer att tillämpas i ett ärende om befordran till lektor enligt 12 c §.

HF 4 kap 12 a § En biträdande lektor får anställas tills vidare, 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. En anställning enligt första stycket får förnyas, dock högst sammanlagt två år, om det på grund av den biträdande lektorns sjukfrånvaro, föräldraledighet eller andra särskilda skäl krävs ytterligare tid för att uppnå syftet med anställningen.[...]

12 b § Om en lärare har haft en tidsbegränsad anställning enligt 12 a § vid en högskola, får avtal om en tidsbegränsad anställning enligt 5 § lagen om anställningsskydd inte träffas mellan högskolan och läraren inom sex månader från det att anställningen enligt 12 a § upphörde.

För att anställas som biträdande universitetslektor gäller behörighetskraven i HF 4 kap 4a§ (se ovan).

Vid prövning till anställning som biträdande universitetslektor läggs framförallt vikt vid kvalitativa indikatorer på sökandes skicklighet.¹¹

8.2. Anställningens längd

Anställning som biträdande universitetslektor är tidsbegränsad enligt HF 4 kap 12a§. Anställningens längd beslutas innan anställning och ska anpassas så att goda förutsättningar ges för att nå kraven för en anställning som universitetslektor. Institutionen har ansvar för att följa upp förutsättningar och progression.

8.3. Arbetsuppgifter

En biträdande universitetslektors arbetsuppgifter framgår av HL 3 kap 1§. Arbetsuppgifterna ska anpassas så att goda förutsättningar ges för att nå kraven för en anställning som universitetslektor.

9. Universitetsadjunkt

En universitetsadjunkt vid SLU är i huvudsak en lärare som undervisar på grundnivå.

9.1. Behörighetskrav

Den som har avlagt examen från högskoleutbildning eller har motsvarande kompetens är behörig att anställas som universitetsadjunkt.

För att anställas om universitetsadjunkt ska sökanden vara pedagogiskt kompetent, vilket ska bedömas på kvalitativa grunder.¹²

¹¹ Se rektors beslut "Allmänna bedömningsgrunder".

¹² Se rektors beslut "Allmänna bedömningsgrunder".

9.2. Arbetsuppgifter

En universitetsadjunkt ska normalt ägna merparten av sin tid åt undervisning.¹³ Prefekten beslutar om omfattningen för administration och forskning.

10. Adjungerad universitetsadjunkt

Centralt kollektivavtal: Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare¹⁴

Syftet med adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en verksamhet av hög kvalitet.

Endast någon som har sin huvudsakliga verksamhet förlagd utanför universitetet och högskolesektorn får anställas som adjungerad universitetsadjunkt. Omfattningen ska utgå från verksamhetens krav och bör normalt vara 20 procent av en heltidsanställning. I vissa fall kan det vara aktuellt med en högre omfattning, dock högst 50 procent. En adjungerad universitetsadjunkt ska anställas tills vidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas.

Inför anställning bör ett avtal mellan SLU och huvudarbetsgivaren upprättas. Avtalet reglerar villkor såsom arbetsuppgifter, kostnader, krav på resurser, äganderätt till resultat, rätt till publicering och sekretess.¹⁵

10.1. Behörighetskrav

En adjungerad universitetsadjunkt ska uppfylla samma behörighetskrav och bedömas utifrån samma bedömningsgrunder som för universitetsadjunkter vid SLU. Vid bedömning av skickligheten ska i första hand vikt fästas vid skicklighet inom det specifika område som anställningen är riktad mot.

10.2. Arbetsuppgifter

En adjungerad universitetsadjunkt ska normalt ägna merparten av sin tid åt undervisning.¹⁶

11. Postdoktor

Centralt kollektivavtal: "Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor" *och*

LAS 5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas 1. för särskild visstidsanställning [max 360 dagar under en 5 års period]

Anställning som postdoktor är en tidsbegränsad anställning som syftar till att utveckla självständighet som forskare. Anställningen går att kombinera med utlandsstationering som ett led i meriteringen.

¹³ Se det lokala kollektivavtalet "Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för lärare m.fl."

¹⁴ Central avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor tecknat den 19 november 2021 mellan Arbetsgivarverket – Saco-S, OFR-S/P/O & SEKO

¹⁵ Ett avtal ska alltid upprättas när SLU inte betalar ut lön direkt till den adjungerade

¹⁶ Se det lokala kollektivavtalet "Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för lärare m.fl."

11.1. Behörighetskrav

Behörig är den som har avlagt doktorsexamen vid tidpunkten då anställningsbeslut fattas. Meriterande är ifall doktorsexamen är högst 5 år vid ansökningstidens utgång¹⁷.

11.2. Arbetsuppgifter

Den som anställs som postdoktor ska i huvudsak bedriva forskning. Även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna, dock högst en femtedel av arbetstiden. Arbetsuppgifterna bör dokumenteras i en arbetsplan som stäms av kontinuerligt i t ex medarbetarsamtal.

12. Forskare

Syftet med anställningen som forskare är att skapa förutsättningar för verksamhet som har strategisk betydelse för universitetet.

12.1. Behörighetskrav

Den som har avlagt doktorsexamen eller motsvarande är behörig att anställas som forskare. Därutöver kan visad pedagogisk skicklighet, eller någon annan kompetens som är av betydelse med hänsyn till anställningens arbetsuppgifter, ställas som krav för behörighet. En anställning som postdoktor eller biträdande universitetslektor är meriterande vid anställning som forskare.

12.2. Arbetsuppgifter

I huvudsak ska arbetsuppgiften vara att bedriva forskning. Därutöver kan även undervisning och administrativt arbete ingå.

13. Kombinerade anställningar

En läraranställning inom ett kliniskt ämne kan vara förenad med en anställning vid SLU:s universitetdjursjukhus (UDS). Syftet är att skapa goda förutsättningar för klinisk forskning och utbildning inom veterinärmedicin och djuromvårdnadsvetenskap.

13.1. Behörighetskrav

Endast den som uppfyller behörighetskraven för båda anställningarna kan ha en kombinerad anställning.

14. Lärare på konstnärlig grund

HF kap. 4 § 10 En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tills vidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år. I fråga om anställningen gäller i övrigt lagen om anställningsskydd.

För vissa inslag i utbildningarna inom SLU anställs lärare på konstnärlig grund. De aktuella lärarkategorierna är professor, universitetslektor och universitetsadjunkt. En sådan anställning är tidsbegränsad till längst 5 år men får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst 10 år.

¹⁷ Tidsbegränsningsgrund enl. centralt avtal – Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor max 3 år efter disputation om ej särskilda skäl finnes såsom föräldraledighet etc. eller LAS, en s.k. ALVA-anställning.

Behörighetskraven beskrivs i de tidigare styckena om professor, universitetslektor respektive universitetsadjunkt.

15. Miljöanalysspecialist

Fortlöpande miljöanalys ingår sedan 1997 i SLU:s regeringsuppdrag. Utgångspunkten är samhällets behov av miljödata och beslutsunderlag där SLU bidrar med miljöanalys.¹⁸

15.1. Behörighetskrav

Den som har avlagt doktorsexamen eller motsvarande, är behörig att anställas som miljöanalysspecialist. Därutöver kan annan kompetens som är av betydelse med hänsyn till anställningens arbetsuppgifter ställas som krav för behörighet

15.2. Arbetsuppgifter

I en miljöanalysspecialists arbetsuppgifter ingår, förutom forskning och samverkan, att utveckla miljödata till miljöinformation och beslutsunderlag genom analys och kommunikation till externa intressenter och uppdragsgivare

Därutöver kan även undervisning eller administrativt arbete ingå.

Rekryteringsprocessen

Alla rekryteringar har sin grund i en noggrann behovsanalys där verksamhetens kompetensförsörjningsplaner är ett viktigt dokument.

Arbetet ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv samt vara fritt från diskriminering. Aspekter i processen som kopplas till bedömning av kandidater får inte missgynna någon oavsett kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, etisk ursprung, religion eller annan trosuppfattning eller ålder.

16. Anställningsannons

Anställningsannonsen, som baseras på en behovsanalys, är det dokument som ligger till grund för juridisk prövning och ska innehålla ämne, ämnesbeskrivning, arbetsuppgifter, behörighetskrav, bedömningsgrunder, särskilda krav på färdigheter och förmågor samt övriga kvalifikationskrav. I annonstexten preciseras behörighetskrav och/eller bedömningsgrunder. Dessa ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov. Den fastställda ämnesbeskrivningen inklusive ämnet får inte kompletteras eller ändras efter det att beslutet om annons har fattats.

Vid upprättandet av en annons för biträdande universitetslektor ska det fastställas eventuella särskilda bedömningsgrunder, som ska vara sakligt motiverade utifrån anställningens innehåll och verksamhetens behov, utöver SLU:s gemensamma kriterier för universitetslektorer, som ska uppfyllas för befordran till universitetslektor.

¹⁸ Se rektors beslut den 13 december 2016 § 188/16, SLU ID: SLU.ua.2016.1.1.1-4622.

För att främja jämn könsfördelning inom ett område eller en anställningskategori ska annonsen utformas på ett sådant sätt att personer av underrepresenterat kön uppmuntras att söka anställningen.

17. Information om ledig anställning - annonsering

6§ AF En myndighet som avser att anställa en arbetstagare skall på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid.

Den grundläggande principen för alla läraranställningar vid SLU är att de tillsätts i konkurrens genom annonsering. I vissa fall kan det ske genom ett förenklat förfarande efter godkännande av personaldirektören, se riktlinje för annonsering.

Enligt HF 4 kap 7§ 4st är kallelse till professor undantaget från AF 6§.

18. Beredning av anställningsärenden – LFN:s och sakkunnigas arbete

18.1. Lärarförslagsnämnder

Enligt styrelsens delegationsordning ska det inom varje fakultet finnas en lärarförslagsnämnd, LFN, som utses av fakultetsnämnden, FN.

LFN handlägger rekryteringsärenden för professorer, universitetslektorer och biträdande universitetslektor.

FN får delegera till LFN att bedöma samt ge förslag i ärenden om anställning av professor och universitetslektor. Vidare får FN delegera till LFN eller prefekt att bedöma samt ge förslag i ärenden om anställning av biträdande universitetslektor.

De sökande som bedöms vara mest skickliga ska, såvida inte särskilda skäl föreligger, kallas till intervju. Den sökandes skicklighet kan även testas genom t ex provföreläsningar. Det som framkommer vid intervjun och föreläsningen ska dokumenteras och vägas tillsammans med sakkunnigutlåtandet och utgöra underlag vid den slutliga bedömningen. Referenser bör tas inför anställningsbeslutet och även dessa ska dokumenteras.

Lärarförslagsnämnderna gör en sammanvägd bedömning baserad på samtliga underlag.

18.2 Sakkunniga

HF kap. 4 § 6 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.

HF 4 kap. 5 § Förfarandet vid anställning - Jämställd representation 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 beslut av styrelsen utser FN sakkunniga.

När en professor, universitetslektor eller biträdande universitetslektor ska anställas ska det göras en sakkunniggranskning av ansökan utifrån de kriterier för skicklighet som ställts upp. Enda undantaget är om detta kan anses uppenbart obehövt. Typiskt sett skulle ett undantag kunna vara när en person i närtid redan har sakkunnigprövats för en motsvarande anställning (t.ex. på ett annat jämförbart och ansett lärosäte), eller om det är uppenbart att personen inte skulle klara behörighetskraven vid en sakkunniggranskning. Beslut om att en sakkunniggranskning är uppenbart obehövt ska motiveras och dokumenteras.

För anställningar inom övriga kategorier finns det inga krav på sakkunniggranskning.

Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer ska denna grupp ha jämn könsfördelning. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl.

Var och en av de sakkunniga ska avge ett skriftligt yttrande, utformat enligt instruktion från SLU, till lärarförslagsnämnden. I yttrandet ska de redogöra för de sökandes skicklighet i förhållande till anställningsannonsen och anställningsordningen och ges i uppdrag att ge förslag på de som främst bör komma i fråga för anställning, utan inbördes rangordning och motivera sitt val. Sakkunnig(a) ska alltid bedöma de sökandes pedagogiska och vetenskapliga/konstnärliga skicklighet utifrån kravprofilen och anställningsordningens föreskrifter, men kan även ges i uppdrag att bedöma andra i kravprofilen angivna krav eller bedömningsgrunder. Vid ansökan om befordran ska de sakkunnigas yttrande avse huruvida sökanden uppfyller behörighetskraven eller inte.

De sakkunnigas *yttranden* är råd till lärarförslagsnämnden och ingår i det underlag som ligger till grund för nämndens förslag till anställning.

19. Befordran

Den grundläggande principen för alla läraranställningar vid SLU är att de tillsätts i konkurrens genom annonsering. HF fastställer dock undantag för biträdande universitetslektor. Med utgångspunkt i SLU:s strategiska behov kan rektor i undantagsfall bevilja prövning för befordran av andra läraranställningar.

19.1. *Biträdande universitetslektor*

HF kap. 4 § 12 c En biträdande lektor som är anställd enligt 12 a § vid en högskola ska efter ansökan befordras till lektor vid den högskolan, om han eller hon

1. har behörighet för en anställning som lektor, och
 2. vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning enligt de bedömningsgrunder som högskolan enligt 4 a § andra stycket har bestämt ska tillämpas i ett ärende om befordran till lektor.
- En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor.

En biträdande universitetslektor kan ansöka¹⁹ om befordran att anställas som universitetslektor enligt HF 4 kap 12§.²⁰

19.2. *Tillsvidareanställda lärare – universitetsadjunkt, forskare och universitetslektor*

Utifrån SLU:s strategiska behov kan tillsvidareanställda lärare inom ramen för sin anställning, mot bakgrund av universitetets strategiska behov, sakkunniggranskas för att bedöma nivån på deras vetenskapliga och pedagogiska skicklighet för befordran till en högre befattning (universitetslektor eller professor)²¹. Fakultetens dekan lyfter frågan till rektor som fattar beslut om att bevilja prövning för befordran. Prövning ska ske med lika stor omsorg och noggrannhet, och med beaktande av samma behörighets- och bedömningsgrunder, som vid rekrytering efter annonsering.

Universitetet ser befordran som delvis förändrade anställningsvillkor inom den ursprungliga anställningen.

20. Beslut om anställning

Beslut om att anställa en professor (även gästprofessor, adjungerad professor och befordran till professor) fattas enligt högskolelag och högskoleförordning av rektor. Övriga anställningsbeslut fattas i enlighet med Rektors delegationsordning.

21. Överklagande

HF 12 kap. 2 § Till Överklagandenämnden för högskolan får följande beslut av en högskola överklagas:

1. beslut om anställning vid en högskola, med undantag av anställning som doktorand eller som lektor vid en befordran enligt 4 kap. 12 c §
2. Beslut enligt 4 kap. 13 § att avslå en ansökan om befordran, [...]

HF 12 kap. 5 § Beslut av Överklagandenämnden för högskolan får inte överklagas.

Ett anställningsbeslut kan överklagas till Överklagandenämnden för högskolan (ÖHN). Ett överklagande inlämnas till registrator vid SLU. Ärendet bereds vid enheten för juridik vid ledningskansliet.

22. Avbryta anställningsförfarande

AF 21 § 2 st. [...] beslut om att avbryta ett anställningsförfarande får inte överklagas.

SLU kan välja att inte tillsätta en annonserad anställning utan att redovisa skälen. Den som har befogenhet att besluta om anställning, och/eller den som fattat beslut om att påbörja rekrytering, kan fatta beslut om att avbryta anställningsförfarandet.

¹⁹ Ansökan ska ske till respektive fakultetsnämnd som kan delegera ärendet till LFN.

²⁰ De biträdande universitetslektorer som anställts enligt de äldre bestämmelserna i 2013 års AO har rätt att prövas för befordran till anställning som universitetslektor tillsvidare enligt de äldre reglerna. Kriterierna för befordran fastställdes före anställningen.

²¹ Adjunkt och forskare till universitetslektor; universitetslektor och forskare till professor.

23. Delegation till rektor att fatta beslut om följdändringar och allmänna bedömningsgrunder

Rektor får fatta beslut om redaktionella ändringar och mindre följdändringar i anställningsordningen till följd av ändrade lagar och förordningar.

Rektor ska även fatta beslut om Allmänna bedömningsgrunder vid anställning av lärare.