

Sakområde: Personal

Dokumenttyp: Riktlinjer

Beslutsfattare: Fakultetsnämnden

Avdelning/kansli: S-fak kansli

Handläggare: Linda Gruffman

Beslutsdatum: 2019-11-06

Träder i kraft: 2019-11-06

Giltighetstid: Tills vidare

Bör uppdateras före: [20ÅÅ-MM-DD]

Dokument som upphävs: Riktlinjer för rekryteringskommittéer för professorer beslutad 2018-05-29, SLU.sfak.2018.1.1.1-186

Bilaga till: FN-S beslut den 6 november 2019 § 109.

Riktlinjer för den initiala processen vid rekrytering av professorer vid fakulteten för skogsvetenskap

Vid rekrytering av professor vid fakulteten för skogsvetenskap ska dessa riktlinjer tillämpas.

Bakgrund

Fakultetsnämnden har sedan 2009 som princip att i varje enskilt fall där en fakultetsprofessor avslutar sin anställning eller då en institution inkommer med en begäran att rekrytera en professor, utreda behov och förutsättningar för återbesättning, ändring, indragning eller nyrekrytering av en professor inom det aktuella ämnesområdet. Fakultetskansliet har under våren sett över rutiner och utarbetat mallar för att förenkla ärendegång och handläggning av högre anställningar. Som ett led i arbetet upphävs Riktlinjer för rekryteringskommittéer (SLU ID: SLU.sfak.2018.1.1.1-186) och ersätts av mer omfattande Riktlinjer för den initiala processen vid rekrytering av professorer vid fakulteten för skogsvetenskap.

Syfte

Genom tydliga riktlinjer för den initiala processen vid rekrytering av professorer ges nödvändiga förutsättningar för såväl transparens och kvalitetssäkring som tidsbesparing då processen involverar institutioner, fakultetsnämnd, rekryteringskommitté och lärarförslagsnämnd.

Beredning

1. Dekanen och prefekten vid berörd institution initierar i god tid ärendet i dialog med varandra. Institutionen inkommer med en skriftlig begäran till

fakultetsnämnden (FN-S), enligt för ändamålet avsedd mall. Begäran ska innehålla ämnesområde, ev ämnesinriktning och ämnesbeskrivning, bakgrund och en motivering till rekryteringen med utgångspunkt i den långsiktiga verksamhets- och kompetensförsörjningsplanen. I det fall identiska eller närliggande ämnesområden förekommer vid andra institutioner vid fakulteten ska begäran tas fram i dialog med berörd prefekt och begäran ska vara undertecknad av representanter från berörda institutioner.

2. FN-S beslutar att utreda behov och förutsättningar för en rekrytering av en professor inom aktuellt ämnesområde samt uppdrar åt dekanen att utse en rekryteringskommitté.
3. Dekanen utser en ordförande i rekryteringskommittén och i samråd med denna lämpligt antal övriga ledamöter (i normalfallet 2-3 personer från olika institutioner). Även externa ledamöter kan utses. Rekryteringskommittén ska ha en jämn könsfördelning. I och med att rekryteringskommittén åtar sig uppdraget fransäger sig ledamöterna rätten att söka den framtida anställningen.
4. Kommittén analyserar utveckling och framtida behov inom ämnesområdet samt identifierar närliggande områden (exempelvis konkurrerande och/eller dubblerande verksamhet) och föreslår huruvida en rekrytering bör ske.

I det fall kommittén föreslår att en rekrytering bör ske lämnar kommittén en redogörelse för sina slutsatser i form av en rapport, förslag till anställningsprofil och annonsförslag enligt vad som framgår av *Anställningsordning för lärare vid SLU*. Annonstexten ska finnas på både svenska och engelska. Vidare föreslås utlysningstid (vanligen tre månader). För samtliga dokument ska fakultetens mallar för ändamålet användas. I det fall det förekommer identiska/närliggande ämnesområden vid andra institutioner vid fakulteten ska rekryteringskommittén föra en dialog med berörd prefekt. Berörd prefekt ska ges möjlighet att påverka såväl anställningsprofil som annonstext.

I rapporten ska förutom utveckling och framtida behov inom ämnesområdet även framgå att kommittén har inventerat befintlig nationell och internationell kompetens inom området, och identifierat namngivna lämpliga kandidater. Fakulteten lägger särskild vikt vid jämställd representation bland lämpliga kandidater.

5. Dekanen redovisar utkomsten av rekryteringskommitténs arbete i rektors ledningsråd och rektor yttrar sig.

6. Under förutsättning att rektor tillstyrker beslutar fakultetsnämnden om en rekrytering ska ske och fastställer då anställningsprofil och annons (fastställande av annons kan uppdras åt dekanen). I och med detta påbörjas själva rekryteringsprocessen.
7. När annonsen är publicerad kontaktar rekryteringskommitténs ordförande identifierade kandidater med information om att anställningen är ledigförklarad. Detta i syfte att få så många kvalificerade sökande som möjligt till anställningen.
8. Lärarförslagsnämnden (LFN-S) granskar inkomna ansökningar. Om det är färre än tre kvalificerade sökande till anställningen förlängs utlysningstiden och annonseringen intensifieras om inte särskilda skäl föreligger. Om önskat antal kvalificerade sökande inte uppnåtts efter detta avbryts rekryteringsprocessen.
9. LFN-S föreslår sakkunniga efter att ha inhämtat förslag från rekryteringskommitténs ordförande. Fakulteten lägger särskild vikt vid jämställd representation bland de sakkunniga, vilka ska vara preliminärt tillfrågade och ha accepterat uppdraget.
10. FN-S utser sakkunniga*. Därefter bereder LFN-S ärendet vidare och lämnar förslag till rektor om vem som ska anställas.

**Enligt styrelsens delegationsordning ska fakultetsnämnden utse sakkunniga i samband med anställning av professor. Den uppgiften får inte delegeras permanent, men för enskilda ärenden. När så sker fattas det beslutet i samband med p.6.*

Rekryteringskommitténs uppgift är:

- att analysera utveckling och behov inom ämnesområdet samt vid behov inom närliggande områden, och föreslå huruvida rekrytering bör ske,
- att i det fall rekryteringskommittén föreslår att en rekrytering ska ske, lämna förslag till anställningsprofil, förslag till annonstext på svenska och engelska samt föreslå utlysningstid,
- att inventera befintlig nationell och internationell kompetens inom området, samt identifiera lämpliga kandidater till den aktuella anställningen. Fakulteten lägger särskild vikt vid jämställd representation bland lämpliga kandidater,
- att föreslå sakkunniga efter ansökningstidens utgång i samarbete med prefekt/motsvarande.

Ordförandens uppgift är:

- att leda rekryteringskommitténs arbete så att ett adekvat beslutsunderlag tas fram till FN-S,
- att i övrigt vara dekanens och kansliets kontaktperson vad gäller frågor kring utlysningen av anställningen,
- att ansvara för att informera samtliga identifierade kandidater att den aktuella anställningen är ledigförklarad när annonsen är publicerad; samt
- att ansvara för att externa ledamöter i kommittén erhåller adekvat information angående ersättning efter slutfört uppdrag.

Fakultetsnämndens uppgift är:

- att besluta huruvida rekrytering ska ske,
- att fastställa anställningsprofilen,
- att fastställa annonstexten (alternativt uppdra åt dekanen att fastställa annonstexten); samt
- att utse sakkunniga (får delegeras till LFN-S för enskilda ärenden).

Lärförslagsnämndens uppgift är:

- att fortsatt bereda ärendet när annonseringstiden löpt ut,
- att granska inkomna ansökningar och vid behov (färre än tre kvalificerade sökande) förlänga utlysningstiden och om detta inte har avsedd effekt avbryta rekryteringen om inte särskilda skäl föreligger,
- att till FN-S föreslå sakkunniga; samt
- att till rektor lämna förslag om vem som ska anställas.