

Sakområde: Verksamhetsstyrning och organisation

Dokumenttyp: Rutin

Beslutsfattare: Dekan/NJ

Avdelning/kansli: Fakultetskansli NJ

Handläggare: Pär Aronsson

Beslutsdatum: 2023-11-29

Träder i kraft: 2023-12-01

Giltighetstid: Tillsvidare

Bör uppdateras: Vid behov

Ev dokument som upphävs: SLU.ua.2023.1.1.1-241

Bilaga till: Beslut av dekanen/NJ; SLU.ua.2023.1.1.1-4148

## Rutiner för prövning av ämnesområden respektive beredning av högre akademiska anställningar

### Prövning av ämnesområden

#### Fakultetsledningens inledande beredning

Fakultetsledningen har en generell överblick över alla ämnesområden och de ansvariga för dessa inklusive när ämnesansvarig uppnår taket för att kunna vara ämnesansvarig (d.v.s. då hen fyller 69 år). Det är även fakultetsledningen som bereder fakultetsnämndens långsiktiga planering av ämnesområden och deras bemanning. Det uppstår ibland situationer som medför behov av tidigarelagd planering, t.ex. vid en pensionering innan ämnesansvarig fyller 69, när den ämnesansvarige byter anställning eller annan omständighet.

När prefekten får information om pensionering eller om den ämnesansvariga av annat skäl inte kan behålla ansvaret så är det prefektens ansvar att rapportera detta till dekanen. Därefter kan fakultetsledningen inkludera det aktuella ämnesområdet i sin långsiktiga planering och prioritering.

Det är önskvärt att fakultetsledningen i sin beredning tar ett samlat grepp om de ämnesområden som man vet är eller som kan antas bli vakanta. Med tanke på de ledtider som gäller vid rekryteringar finns det stora fördelar om en plan för dessa ämnesområden kan göras ca två år innan uppdragen som ämnesansvariga löper ut.

Vid sin beredning av frågan ska fakultetsledningen bedöma det aktuella ämnesområdet utifrån dess strategiska betydelse. Detta inkluderar framförallt följande aspekter:

- ämnesområdets potential i skenet av aktualitet, betydelse i samhället, samt förutsättningar att utveckla framgångsrik forskning av hög kvalitet
- ämnesområdets historiska utveckling
- ämnesområdets betydelse för SLU:s utbildningar
- ämnesområdets betydelse i förhållande till andra ämnesområden på fakulteten och SLU och om ämnesområdet utgör en komponent för att uppnå en kritisk massa inom ett bredare område eller om det i stället föreligger risk för överlappning
- ämnesområdets koppling till och betydelse för fakultetens och SLU:s strategier

Därutöver ska ingå att bedöma ämnesområdets förutsättningar att utvecklas och uppnå den målbild för bemanning av ämnesområden som fakulteten har (SLU.ua.2017.1.1.1-499).

Vid behov anlitar fakultetsledningen en extern utredning som får i uppdrag att göra en genomlysning av det aktuella ämnesområdet och lämna förslag till fortsatt inriktning på verksamheten.

#### **Fakultetsnämndens principbeslut**

Utifrån fakultetsledningens samlade bedömning, vilken inkluderar en dialog med berörd institution, läggs ett förslag till beslut i fakultetsnämnden avseende det ämnesområde som analyserats. Beslutet kan vara endera av följande:

1. Behålla ett ämnesområde med nuvarande benämning och inriktning. Detta beslut bör inkludera ett inriktningsbeslut om att påbörja rekrytering av en ämnesansvarig
2. Inrätta ett ämnesområde med i huvudsak samma inriktning som ett befintligt ämnesområde. Detta beslut bör också inkludera ett inriktningsbeslut om att påbörja rekrytering av en ämnesansvarig
3. Initiera en fördjupad dialog med institutionen angående specificerade önskemål från fakultetsnämnden om en modifierad inriktning för ett i huvudsak nytt ämnesområde på institutionen
4. Avveckla ämnesområdet på institutionen och tillhörande finansiering. Fakultetsnämnden förutsätter då att ansvarig prefekt planerar för att ämnesområdets avveckling sker med så små konsekvenser som möjligt för personal och verksamhet.

#### **Fakultetsnämndens efterföljande beslut**

När inriktningsbeslut fattas om att påbörja rekrytering av en professor (d.v.s. alternativ 1 eller 2 ovan) utses normalt en rekryteringskommitté. Denna utgörs vanligtvis av prefekten, en person ur fakultetsledningen (d.v.s. någon ur fakultetsnämnden eller en av dekanerna), samt ytterligare någon eller några lämpliga personer som dekanen utser. Prefekten förväntas bistå med förslag på ledamöter. Rekryteringskommitténs uppgift är att ta fram en kompetensprofil som redovisas som ett förslag på annons för rekryteringen.

Det är i detta skede, d.v.s. innan rekryteringskommittén har påbörjat sitt arbete, som det är lämpligt att inhämta ledningsrådets synpunkter på den planerade rekryteringen i enlighet med styrelsens delegationsordning (avsnitt 3.5 ”att efter att ha inhämtat rektors synpunkter ...”).

Om fakultetsnämnden väljer alternativ 3 så ska inför ett efterföljande beslut om att inrätta ett nytt ämnesområde berörd institution till fakultetsnämnden lämna ett underlag som inkluderar följande:

- a) En allmän beskrivning av det tänkta ämnesområdets betydelse för institutionens forskning, undervisning och samverkan (i förekommande fall inklusive miljöanalys).
- b) En motivering till den föreslagna inriktningen, vilken bör inkludera en redogörelse för det föreslagna ämnesområdets strategiska betydelse för institutionens verksamhet i skenet av en omvärldsanalys av ämnets utveckling och inomvetenskapliga betydelse, samt hur ämnet kopplar till fakultetens respektive SLU:s strategi.
- c) En beskrivning av hur det föreslagna ämnesområdet kopplar till eller avviker från närliggande ämnesområden på fakulteten och övriga SLU.
- d) Ett förslag med motivering på rekrytering av ämnesansvarig. Detta innebär i normalfallet att en professor ska rekryteras, men ämnesansvaret kan i vissa situationer bäras av en universitetslektor eller en redan befördrad professor.

Fakultetskansliet bereder initialt ärendet och tar upp det i fakultetsnämndens beredande utskott (AU) som ett led i beredningsprocessen. AU ska bedöma om underlaget är tillräckligt omfattande för en första behandling i fakultetsnämnden. Om inte, så sker en återkoppling till institutionen med önskemål om komplettering.

Vid behandlingen i fakultetsnämnden ska nämnden beakta institutionens förslag i skenet av fakultetsnämndens tidigare inriktningsbeslut.

Om fakultetsnämnden väljer något av alternativen 2–4 bör i samma eller i ett efterföljande, separat beslut tydliggöras när det befintliga ämnesområdet upphör och, i det fall ett nytt ämnesområde inrättas, när detta sker (se nedan).

### **Koppling mellan ämnesområde och professorsanställning, samt avstämning med rektor**

På NJ-fakulteten är professorsanställningar mycket starkt kopplade till ett ämnesområde. Det ska alltså finnas ett ämnesområde där professorsanställningen ska placeras. Det är fakultetsnämnden som beslutar om ämnesområden, och det är önskvärt att kopplingen mellan ämnesområde och professorsanställning är tydlig. Det är också önskvärt att det är tydligt om ett ämnesområde också avvecklas i samband med att ämnesansvarig går i pension eller av andra skäl slutar sin anställning.

I det fall fakultetsnämnden beslutar att inrätta ett ämnesområde och att påbörja en rekrytering av en professor till samma ämnesområde kan beslutet formuleras som:

*att efter hörande av rektor och med verkan då en ny professor tillträder sin anställning inrätta ämnesområdet [ämne]*

*att med verkan från samma datum avveckla ämnesområdet [ämne]*

*att under förutsättning av rektors tillstyrkan påbörja rekrytering av en professor i [ämnet],*

*att utse [NN] till ordförande i en rekryteringskommitté för anställningen,*

*att uppdra åt dekanen att utse resterande ledamöter i rekryteringskommittén, samt*

*att rekryteringskommittén ska beakta fakultetens strategi vid utformningen av annonsen.*

Eftersom det i praktiken är omöjligt att med säkerhet veta exakt när en arbetstagare går i pension eller av andra skäl väljer att avsluta sin anställning kan beslutet innebära att det finns en rekryterad professor kvar på institutionen utan eget ämnesområde. Detta är egentligen inte en önskvärd situation utan en konsekvens av den alltmer flytande pensionsåldern i kombination med en önskan från såväl institution som fakultetsledning att undvika betydande glapp i bemanningen av ett ämnesområde.

Vid beslut om att avveckla ett ämnesområde ska det göras tydligt vilket ämnesområde som avses och när avvecklingen träder i kraft. Detta för att skapa tydlighet för institutionsledningen och alla berörda. Beslut om avveckling kan formuleras som:

*att i enlighet med inriktningsbeslut av fakultetsnämnden DD MM 20ÅÅ (SLU.ua.20ÅÅ.1.1.1-XXXX) och efter hörande av rektor, med verkan från den månad då ämnesansvariga professorer går i pension eller uppnår den ålder (69 år) som enligt LAS innebär att rätten att kvarstå i arbete upphör, avveckla ämnesområdet [ämne]*

Denna beslutsformulering vilar på ett principbeslut av fakultetsnämnden från 20 april 2022 (SLU.ua.2022.1.1.1-1524) att ansvar för ämnesområde upphör automatiskt när ämnesansvarig fyller 69. Beslutet innebär dock inte att anställningen upphör. Detta är upp till prefekt att avgöra, men ämnesansvaret upphör, och fakultetens basfinansiering av ämnesområdet.

### **Fakultetsnämndens ansvar vid förändringar**

Beslut om avveckling av ämnesområde medför normalt förändringar i anslaget till berörd institution. Den typen av beslut fattar fakultetsnämnden utan en förhandling

enligt MBL och utan att genomföra en omfattande risk- och konsekvensanalys. Det är prefektens ansvar att bedriva planering av ekonomi och personal utifrån de principer som fakultetsnämnden fastställer och det anslag som dekanen därefter fastställer. Det är därmed primärt prefektens ansvar att planera för personalens framtida tillhörighet till kvarvarande ämnesområden på respektive institution om ett ämnesområde avvecklas.

Fakultetsnämnden behöver således inte regelmässigt genomföra en risk- och konsekvensanalys när ämnesområden avvecklas. Detta förutsätter att avvecklingsbeslut fattas med rimlig framförhållning och att det finns angränsande ämnesområden på institutionen som kan utgöra hemvist för kvarvarande akademisk personal, utrustning och verksamhet.

## Beredning av högre akademiska anställningar

Fakultetsledningens beredning av ärenden som rör rekrytering av högre akademiska anställningar utgår normalt från underlag som institutionerna lämnar in.

### **Professor**

När det gäller rekrytering av professorer så är ett sådant beslut normalt kopplat till ett beslut om att inrätta ett ämnesområde (se ovan). Fakultetsledningen fattar således först ett beslut om att inrätta ett visst ämnesområde. I samma ärende fattas därefter ett inriktningsbeslut om att påbörja rekrytering av en professor (i undantagsfall en universitetslektor). I beslutet ingår även att tillsätta en rekryteringskommitté som ska ta fram ett komplett underlag åt fakultetsnämnden inklusive annonsförslag.

Detta underlag hanteras i nästa skede av fakultetsnämnden (efter sedvanlig beredning av AU varvid beslut kan fattas om:

*att utlysa en anställning som professor i [ämne], samt*

*att fastställa annonsen i enlighet med [rekryteringskommitténs förslag alternativt bilaga]*

Inför beslut om rekrytering av professor ska fakultetsnämnden (genom dekanen) i enlighet med styrelsens delegationsordning informera rektor, först inför beslut om att påbörja rekryteringen, därefter inför beslut att fastställa annonsen (avsnitt 3.5 ”att, efter att ha inhämtat rektors synpunkter på ämnesbeskrivningen, besluta om när rekrytering av professor ska ske och därvid fastställa anställningsprofil”).

### **Universitetslektor (UL)**

När det gäller rekrytering av en universitetslektor så är ett sådant beslut normalt kopplat till en begäran från en institution. Normalt har institutionen fört en dialog med fakultetsledningen innan en begäran lämnas in till fakultetsnämnden. I

begäran från institutionen bör följande ingå:

- redovisning av den strategiska betydelsen av anställningen för institutionen och SLU
- beskrivning hur rekryteringen är i linje med fakultetens strategi
- inom vilket ÄO ska UL ingå
- beskrivning av ÄO vad gäller verksamhet och dess förväntade utveckling under de närmaste 5–10 åren, även med beaktande av SLU:s sektorsroll
- hur ämnet förhåller sig till befintliga ämnen och ÄO på institutionen, fakulteten, övriga fakulteter.
- hur ämnet beskrivs nationellt och internationellt
- beskrivning av undervisningsbehovet nu och långsiktigt
- beskrivning av befintliga läraranställningar (UL och BUL) samt forskare, post-doc och doktorander inom ämnesområdet (kompetensförsörjning)
- beskrivning av finansieringen av anställningen.

#### **Biträdande universitetslektor (BUL):**

När det gäller rekrytering av en biträdande universitetslektor så är ett sådant beslut normalt kopplat till en begäran från en institution, vilken bör vara grundad i dialog med fakultetsledningen som i sin tur har lyft frågan på ett principiellt plan till fakultetsnämnden. I begäran från institutionen bör följande ingå:

- en redovisning av den strategiska betydelsen av anställningen för institutionen och SLU
- en beskrivning hur rekryteringen är i linje med fakultetens strategi
- inom vilket ÄO en BUL ska ingå
- en beskrivning av det aktuella ÄO vad gäller verksamhet och dess förväntade utveckling under de närmaste 5–10 åren, även med beaktande av SLU:s sektorsroll
- en beskrivning av anställningens betydelse för ÄO och/eller institutionens vetenskapliga utveckling
- en beskrivning av långsiktiga behov av lärare inom det aktuella ÄO
- en beskrivning av befintliga läraranställningar (UL och BUL) samt forskare, post-doc och doktorander inom ämnesområdet (kompetensförsörjning)
- ett förslag på bedömningsgrunder som kommer att tillämpas i ett ärende om befordran till lektor (enligt Högskoleförordning 4 kap 4a §), de så kallade specifika kriterierna för befordran.

#### **Beredning av institutionernas underlag**

Fakultetskansliet har fakultetsledningens uppdrag och mandat att återkoppla till förslagsställande institution och begära kompletteringar, förtydliganden och övriga

förändringar som kansliet bedömer behövs för att underlaget ska uppfylla fakultetsnämndens krav på innehåll.

Det står institutionen fritt att följa kansliets uppmaningar, men undermåliga underlag kommer då istället att skickas tillbaka till institutionen efter en första beredning i AU. Ett sådant förfarande leder normalt till att processen försenas.

Kansliet har också dekanens uppdrag att tillse att de hålltider som gäller för inlämning av underlag till AU och fakultetsnämnd följs. Det innebär normalt att underlag ska ha inkommit till kansliet senast en vecka före AU:s respektive fakultetsnämndens sammanträde.