



## STYRANDE DOKUMENT

SLU ID: SLU.ua 2017.1.1.1-499

Sakområde: Forskning och utbildning på forskarnivå samt Personal

Dokumenttyp: Riktlinjer samt Policy  
Beslutsfattare: Fakultetsnämnden NJ  
Avdelning/kansli: NJ-fakultetens kansli  
Handläggare: Pär Aronsson

Beslutsdatum: 2017-06-14  
Träder i kraft: 2017-06-14  
Giltighetstid: tillsvidare  
Bör uppdateras före: 2020-12-31

Ev dokument som upphävs: -

Bilaga till: beslut i fakultetsnämnden 2017-06-14

# Policy för rekrytering av lärare vid NJ-fakulteten

## Introduktion

I föreliggande dokument presenteras en policy för hur fakultetens ämnesområden bör bemannas.

Syftet med denna policy är att ge fakultetsnämnden vägledning i principiella frågor i samband med beslut om rekrytering av lärare. Enskilda rekryteringar kan därmed baseras på fakultetsnämndens uppfattning om hur fakultetens ämnesområden i allmänhet bör bemannas.

Med begreppet lärare avses i denna policy anställningarna professor, universitetslektor och biträdande universitetslektor.

En policy ska inte detaljreglera utan vara vägledande. Om policyn inte kan tillämpas fullt ut, bör den vision och målbild som presenteras ändå kunna ge vägledning för beslut om bemanning.

## Vision

NJ-fakultetens vision är att fakultetens ämnesområden har stort genomslag i samhället, både vetenskapligt och vad gäller tillämpningar, samt att de har en personalmässig stabilitet. Det ger en garanti för att verksamheten kan leverera

långsiktigt inom forskning, forskarutbildning och grundutbildning, samt samverkan<sup>1</sup>. För att uppnå genomslag och stabilitet bör ämnesområdena ha:

- Tillräcklig storlek vad gäller antal lärare/forskare
- Skickliga lärare och forskare
- En betydande basfinansiering som möjliggör långsiktig planering och risktagande i forskningen, samt underlättar rekrytering.

Fakultetens ämnesområden har idag stor variation vad gäller bemanning och verksamhet. Det är inte rimligt att försöka introducera en fast modell för hur ett ämnesområde ska se ut vad gäller bemanning, men givet den vision som presenteras ovan och de resonemang som följer nedan presenteras ändå en generell målbild för hur ämnesområden kan bemannas. Denna målbild utgår från att fakultetens ämnesområden bör bemannas av såväl lärare (d.v.s. framförallt professor, universitetslektor, eventuellt biträdande universitetslektor) som andra anställningar (d.v.s. forskare, postdoktorer, gästlärare, doktorander, miljöanalytiker m.fl.).

Visionen för bemanning av ämnesområden utgör utgångspunkt för de principer för grund för rekrytering av lärare samt initiativ till rekrytering av lärare som formuleras nedan. En specificering av målbilden ges i slutet av denna policy.

## Grund för rekrytering av lärare

### *Rekrytering av professor*

Professorer med ämnesansvar rekryteras efter beslut i fakultetsnämnden (FN), vilket också innebär att dessa professorers lön finansieras genom basanslaget till ämnesområdet. Sådana beslut i FN är uttryck för FN:s strategiska satsning på ämnesområdet, som baseras på aktuell strategi.

### *Rekrytering av universitetslektor*

Universitetslektorer anställs utifrån behov inom utbildningen och forskningen. En institution som behöver förstärka kompetensen av pedagogiskt skickliga lärare som kan ta ett långsiktigt undervisningsansvar och som har ett påtagligt undervisningsbehov på grund- och avancerad nivå, kan begära att få rekrytera en universitetslektor. Institutionen ska då ha en lärarbrist på grund av att personal med lämplig anställning eller ämnesmässig kompetens saknas, eller att nuvarande lärare går i pension. Även om det primärt är behovet av lärare som motiverar en rekrytering måste institutionen också kunna visa på ett långsiktigt behov av att

---

<sup>1</sup> Här ses samverkan som en del av forskningen och diskuteras inte explicit. Miljöanalys är en viktig verksamhet, vilken dock i huvudsak bemannas genom beslut på institutionsnivå. Därför diskuteras inte heller denna verksamhet explicit i policyn.

förstärka ämneskompetens och bemanning för att genomföra forskning, samt handleda doktorander och postdoktorer.

Vid en institution utan omfattande undervisningsuppdrag på grund- och avancerad nivå kan det vara befogat att rekrytera en universitetslektor utifrån behovet inom forskning och utbildning på forskarnivå. Det långsiktiga behovet är därmed att förstärka ämneskompetens och bemanning för att genomföra forskning, samt handleda doktorander och postdoktorer. Långsiktigt utgör en lektor rekryterad utifrån dessa behov också en tillgänglig kompetens i det fall institutionens undervisningsuppdrag på grund- och avancerad nivå ökar.

Alla universitetslektorer vid fakulteten förväntas bedriva egen forskning. För alla universitetslektorer anställda efter 1 juli 2015 möjliggörs detta med det anslag om 35% av lönekostnaden som kommer från fakulteten.

I undantagsfall rekryteras universitetslektorer med ansvar för ett ämnesområde. Detta sker i det fall det är osäkert om det går att attrahera professorskompetenta sökande genom utlysning av en professorsanställning.

#### *Rekrytering av biträdande universitetslektor*

NJ-fakulteten beslutade 2015 om en strategisk och i grunden ny satsning på rekrytering av biträdande universitetslektorer för att långsiktigt bemanna fakultetens ämnesområden. Genom satsningen på att rekrytera biträdande universitetslektorer flyttas tyngdpunkten i rekryteringen av högre, akademiska anställningar från universitetslektorer- och professorer till biträdande universitetslektorer.

Rekryteringen av biträdande universitetslektorer ska i första hand grunda sig på behov av förstärkning och upprätthållande och utveckling av ämneskompetens vid fakultetens ämnesområden. Avsikten är att biträdande universitetslektorer ska kunna bygga upp såväl pedagogisk som vetenskaplig kompetens, och genom befordran till universitetslektor bli betydande resurser för fakultetens forskning och utbildning.

#### **Initiativ till rekrytering av lärare**

Det är prefekterna vid institutionerna som har det huvudsakliga ansvaret för att planera bemanning av verksamheten. Det är således i normalfallet prefekten som lämnar förslag till fakultetsnämnden om rekrytering av såväl professor som universitetslektor och biträdande universitetslektor. Fakultetsledningen kan även på eget initiativ komma att identifiera behov av att rekrytera lärare inom strategiskt viktiga områden. Fakultetsledningen avgör hur ett sådant behov bör hanteras.

Fakultetsnämndens beslut om rekrytering av universitetslektorer och biträdande universitetslektorer bör hanteras inom ramen för en samlad beredning, med vilket avses att institutionerna, genom beslut i fakultetsnämnden, ges möjlighet att lämna

förslag på anställningar vid särskilda och återkommande tillfällen. Detta möjliggör för fakultetsnämnden att fatta beslut om rekryteringar grundade på prioriteringar, behov och tillgängliga resurser. Akuta och oförutsedda behov av rekrytering kan uppstå, och dessa hanteras löpande av fakultetsnämnden vid sidan om en samlad beredning.

## Målbild för bemanning av ämnesområden

Visionen för ämnesområdenas framtida, akademiska bemanning kan specificeras enligt följande:

1. **Läraranställningar.** Fakultetsnämnden beslutar om rekryteringar. Anställningar är helt eller delvis finansierade av fakulteten:
  - a. Professor<sup>2</sup> (1, ämnesansvarig, fullt finansierad av fakulteten)
  - b. Universitetslektor<sup>3</sup> (minst 1; delvis finansierad av fakultet och institution, delvis med andra medel)
  - c. Biträdande universitetslektor (0-1; fullt finansierad av fakultet och institution)
2. **Övriga anställningar.** Institutionen beslutar om eller tar initiativ till rekryteringar. Finansiering kan komma från olika externa och interna källor, t ex externa forskningsbidrag, uppdrag, institutionens basanslag, fakultetens strategiska satsningar, undervisning, samverkan, eller miljöanalys:
  - a. Doktorander (minst 2)
  - b. Postdoktorer (minst 2)
  - c. Forskare<sup>4</sup> (minst 2)
  - d. Gästlärare<sup>5</sup>

## Styrelsens beslut om finansiering av läraranställningar

SLU:s styrelse fattar övergripande beslut om finansiering av läraranställningar. Fakultetsnämndens beslut om finansiering av läraranställningar ska följa styrelsens beslut.

---

<sup>2</sup> SLU:s styrelse beslutade 2013-11-06 att lön för rekryterade professorer ska finansieras från basanslagen till ämnesområdena.

<sup>3</sup> SLU:s styrelse beslutade 2015-06-16 att universitetslektorer som rekryterats efter detta datum ska ges sammanlagt minst 20% lönebidrag via anslag från fakultet och institution utan hänvisning till särskilt verksamhetsområde. På NJ-fakulteten ska en universitetslektor rekryterad efter 2015-07-01 finansieras av fakulteten till 35% och av institutionen till minst 15%. Universitetslektor med särskilt samverkansuppdrag ("samverkanslektor") fyller en viktig funktion på institutionerna. Dessa rekryteras dock på andra grunder än bemanningen av ett specifikt ämnesområde, men ska ha en placering inom ett ämnesområde.

<sup>4</sup> I kategorin forskare ingår i detta sammanhang även professorer anställda efter befordringsprövning enligt tidigare anställningsordningar vid SLU, samt forskningsledare.

<sup>5</sup> I denna kategori ingår gästprofessorer och adjungerade professorer, liksom andra gästlärare och gästforskare som bidrar till institutionens forskning och undervisning.