

## Begäran rekrytering läraranställningar

Behov av rekrytering av lärare kan uppstå av olika skäl, t ex genom förändring inom institutionens utbildningsuppdrag eller pensionering. En läraranställning som blir vakant återbesätts inte per automatik (FN-beslut 2014-10-22). För att kunna föra en diskussion i beredningsutskottet och fakultetsnämnden om att påbörja rekrytering av läraranställningar ska institutionens begäran innehålla följande:

Professor:

Innan begäran om att påbörja rekrytering av en professor lämnas till fakultetsnämnden rekommenderas att genomföra en ämnesöversyn, till vilken en extern expert kan anlitas. Detta bör ske efter dialog med dekanen. Följande punkter bör ingå i begäran:

- redovisning av den strategiska betydelsen av anställningen för institutionen och SLU
- beskrivning hur rekryteringen är i linje med fakultetens strategi
- behöver ämnesområdet (ÄO) förändras, anpassas, utvecklas, slås ihop med annat ÄO på institutionen/fakulteten/SLU?
- hur förhåller sig ÄO till andra relevanta ÄO på fakulteten och SLU? Finns det överlappningar?
- hur beskrivs liknande ÄO nationellt och internationellt?
- en tydlig kompetensbeskrivning för att kunna bära upp ämnesansvaret
- finns tillräckligt många potentiella sökande med professorskompetens för att rekrytering på professorsnivå ska anses vara relevant? Alternativt övervägande om ämnesansvar kan uppbäras av annan lärare, t ex UL.
- finns universitetslektor(er) som har eller förväntas uppnå professorskompetens inom en nära framtid?

Universitetslektor (UL):

- 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 förhåller sig ämnet till befintliga ämnen och ÄO på institutionen, fakulteten, övriga fakulteter? Finns det överlappningar?
- hur beskrivs ämnet 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):

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

Kansliet tillhandahåller information om

- hur många ÄO som finns på institutionen samt bemanningen av dessa ÄO
- hur målbilden uppfylls för bemanningen av ÄO i frågan samt för hela institutionen
- vilka lärare som fyller 65/66/67 inom 3 år

### **Finansiering av läraranställningar:**

**Professor:** finansieras till 100% genom statsanslag

**Universitetslektor:** Universitetslektor som anställs vid NJ-fakulteten efter den 1 juli 2015 ska finansieras av fakulteten till 35 % via anslag för forskning och forskarutbildning samt till minst 15 % av institutionen. En ämnesansvarig universitetslektors lön ska finansieras via ämnesområdesanslaget (enligt FN beslut 2015-06-06, SLU ua 2.5.1-1288)

**Biträdande universitetslektor:** Finansiering följer nedanstående schemat enligt FN beslut från 2015-03-03 (SLU ua 20105.1.1.1-1090) och förutsätter befordran från bitr universitetslektor till lektor.

	År 1-4	År 5	År 6	År 7	År 8 - ∞
Fakultet	75 %	70 %	60 %	50 %	35 %
Institution	25%	15 %	15 %	15 %	15 %
Egen	0%	15 %	25 %	35 %	50 %

**Vem fattar beslut om vad? (ur NJs delegationsordning, 2019 års upplaga)**

Anställning som	Beslutsnivå			Kommentar
	Rektor	FN / Dekan	Prefekt	
<b>Professor, gästprofessor, adjungerad professor</b>				För gästprofessor och adjungerad professor finns särskilda riktlinjer
Utlysning		FN		Efter rektors godkännande
Fastställa annons		FN		
Utse sakkunniga (3 st)		FN		Enligt praxis och tidigare anvisning i Anställningsordningen
Beslut om anställning	Rektor			
<b>Universitetslektor</b>				
Utlysning		FN		
Fastställa annons		FN		
Utse sakkunniga (2 st)		FN		Enligt praxis och tidigare anvisning i Anställningsordningen
Beslut om anställning			Prefekt	
<b>Biträdande universitetslektor</b>				
Utlysning		FN		
Fastställa annons		FN		
Utse sakkunniga (2 st)		Dekan		

Begäran rekrytering läraranställningar

Beslut om specifika kriterier för befordran till UL		<b>FN</b>		På förslag från institutionen
Beslut om anställning			Prefekt	
<b>Universitetsadjunkt</b>				
Utlysning			Prefekt	
Fastställa annons			Prefekt	
Beslut om anställning			Prefekt	