



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Styrelsen

SLU ID: ua.2018.1.1.1-341

Anställningsordning för lärare vid SLU

Fastställd av universitetsstyrelsen den 19 februari 2018 med verkan från den 1 april 2018.

2018 års anställningsordning ersätter dels den *Anställningsordning vid SLU* som styrelsen beslutade om den 20 juni 2013, dnr SLU.ua.2013.1.1-285, dels de *Riktlinjer för tillämpning av anställningsordningen* som rektor beslutade om den 30 september 2013, dnr SLU.ua.2013.2.5.3-4324.

Innehåll

Inledning	4
Grundläggande bestämmelser – rättslig grund.....	4
1 Förtjänst och skicklighet.....	4
2 Lika villkor	5
3 Ledarskap.....	5
Kategorier som omfattas av anställningsordningen	6
4 Professor	7
4.1 Behörighetskrav	7
4.2 Arbetsuppgifter	7
4.3 Kallelse till anställning som professor	7
4.4 Befordran till professor	8
5 Adjungerad professor.....	8
5.1 Behörighetskrav	8
5.2 Arbetsuppgifter	8
6 Gästprofessor	9
6.1 Behörighetskrav	9
6.2 Arbetsuppgifter	9
7 Universitetslektor.....	9
7.1 Behörighetskrav	9
7.2 Arbetsuppgifter	10
8 Adjungerad universitetslektor.....	10
8.1 Behörighetskrav	10
8.2 Arbetsuppgifter	11
9 Biträdande universitetslektor	11
9.1 Behörighetskrav	11
9.2 Arbetsuppgifter	12
9.3 Övergångsregler.....	12
10 Universitetsadjunkt	12
10.1 Behörighetskrav	12
10.2 Arbetsuppgifter	12
11 Adjungerad universitetsadjunkt	12
11.1 Behörighetskrav	13
11.2 Arbetsuppgifter	13
12 Postdoktor.....	13
12.1 Behörighetskrav	13
12.2 Arbetsuppgifter	13
13 Forskare	14
13.1 Behörighetskrav	14
13.2 Arbetsuppgifter	14
14 Förenade anställningar	14
14.1 Behörighetskrav	14
15 Lärare på konstnärlig grund.....	15

16 Miljöanalysspecialist	15
16.1 Behörighetskrav	15
16.2 Arbetsuppgifter	15
Befordran	15
17 Biträdande universitetslektor	16
17.1 Övergångsregler	16
18 Tillsvidareanställda lärare – adjunkt, forskare och universitetslektor	16
Rekryteringsprocessen	16
19 Beredning av anställningsärenden	17
20 Anställningsprofil - anställningsannons.....	17
21 Lärarförslagsnämnder	17
22 Sakkunniga	18
23 Jäv	19
24 Beslut om anställning	19
25 Överklagande	19
26 Avbryta anställningsförfarande	19
27 Delegation till rektor att fatta beslut om följdändringar samt Allmänna bedömningsgrunder vid anställning av lärare	20

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)
URA	Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vidtjänstgöring utomlands

Inledning

SLU:s anställningsordning, AO, är den föreskrift som med utgångspunkt i högskolelagen och högskoleförordningen reglerar vilka läraranställningar (för utbildning och forskning) som finns vid SLU. Flera avsnitt inleds med citat från de mest väsentliga lagarna, förordningarna, kollektivavtal och SLU:s styrande dokument i syfte att tydliggöra vad som styr vad och förtydliga vilka delar av SLU:s AO som SLU förfogar över.

Anställningsordningen beskriver SLU:s grundläggande arbete med rekrytering och befordran av lärare. Syftet med anställningsordningen är att den ska utgöra ett ramverk och beskriva gemensamma utgångspunkter vid rekrytering i linje med SLU:s vision, mål och strategi. Målet är att attrahera, rekrytera och behålla lärarkompetens av hög grad kvalitet.

Anställningsordningen är fastställd av styrelsen. Styrelsen har genom delegation till rektor medgett att redaktionella ändringar och mindre följdändringar med anledning av förändrad lagstiftning beslutas av rektor.

Anställningsordningen kompletteras med rektors beslut *Allmänna bedömningsgrunder vid anställning av lärare*, som genom delegation från styrelsen beslutats av rektor. Dessa ska på ett mer detaljerat sätt beskriva bedömningskriterierna för respektive anställning utifrån SLU:s syn på rekrytering och kompetensförsörjning.

Grundläggande bestämmelser – 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. [...]

All personal vid SLU är statsanställda. Grundläggande bestämmelser om statlig anställning beskrivs i det offentlighetsrättsliga regelverket samt i den allmänna arbetsrättsliga lagstiftningen.

I högskolelagen 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 saktighet 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 och handläggare, som ansvarar för att

- bevaka att saklighet och opartiskhet iakttas,
- avseende endast fästs vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet¹,
- processen är transparent och fri från diskriminering (se punkt 2 ”Lika villkor”).

Förtydligande av SLU:s bedömning av framförallt skicklighet, som sätts främst, finns beskrivet i rektors beslut *Allmänna bedömningsgrunder vid anställning av lärare*.

2 Lika villkor

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.

HF 4 kap. 6 § Sakkunnigbedömning 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.

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, [...]

SLU:s strategi 2017-2020, kap 5.1: Arbetet med lika villkor (liksom arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete) ska genomgå alla SLU:s styrdokument. Dnr (SLU ua 2015.1.1.1-409).

SLU strävar efter en jämn könsfördelning inom alla områden och inom alla befattningar. Det innebär även att sakkunniga och ledamöter i lärarförslagsnämnder och andra i beslutande rekryteringsorgan ska tillsättas så att jämn könsfördelning råder.

3 Ledarskap

SLU:s strategi 2017-2020, kap 4.1: [...] för att SLU ska kunna och locka och behålla medarbetare med hög kompetens, krävs en god arbetsmiljö med ett väl fungerande ledarskap. **Kap 4.1e:** Genom att tydliggöra chefsuppdraget och se över rekryteringsprocesser och organisatoriska förutsättning kan cheferna i den akademiska verksamheten ges bättre möjligheter att göra ett bra arbete [...]. Vad ska uppnås till 2020: Rekryteringsprocesserna för tillsättning av chefer inom akademien har harmoniserats och säkerställer att såväl ledarförmåga som akademiska meriter beaktas. Dnr (SLU ua 2015.1.1.1-409).

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.

En god arbetsmiljö förutsätter ett gott ledarskap. Inom den akademiska världen blir många duktiga lärare och forskare även ledare genom framgångsrik forskning och genom kollegial tillsättning av ledare. Generellt ska ledarskap vara meriterande vid tillsättning av lärare.

Där så är lämpligt inkluderas ledarskap i annonsen som behörighetskrav eller särskild merit.

Kategorier som omfattas av anställningsordningen

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.

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 läraranställningar 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 motsvarande)
 - Miljöanalysspecialist
- Tidsbegränsade anställningar enligt LAS och kollektivavtal
 - Postdoktor
 - Adjungerad universitetslektor
 - Adjungerad universitetsadjunkt

En läraranställning inom ett kliniskt ämne kan vara förenad med en anställning vid SLU:s universitetdjursjukhus (UDS).

För utlandstjänstgöring, oavsett anställning, tillämpas bestämmelserna i URA- avtalet².

² Centralt ramavtal den 25 januari 2010: *Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands* som ska tillämpas för statligt anställda.

4 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.

4.1 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 inom annat än konstnärligt verksamhet ska sökande vara vetenskapligt och pedagogiskt skicklig inom ämnet samt ha doktorsexamen eller motsvarande. Därutöver ska sökande vara antagen som docent eller bedömas ha motsvarande kompetens. Vid prövning till anställning läggs framförallt vikt vid kvalitativa indikatorer på sökandens skicklighet³, men även kvantitativa mått såsom produktivitet är viktiga.

Ytterligare behörighetskrav fastställs i annonsen utifrån de arbetsuppgifter som är aktuella för anställningen.

4.2 Arbetsuppgifter

En professor ska normalt ägna merparten av sin tid åt forskning och forskarutbildning.⁴

4.3 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 i undantagsfall. Endast den som uppfyller kraven för anställning som professor får kallas, och det ska vara uppenbart att det inte är nödvändigt att inhämta sakkunnigbedömning för att pröva skickligheten. Den som kallas ska ha en anställning som professor eller en motsvarande utnämning. Kallelse till anställning som professor ska ske restriktivt.

³ Se rektors beslut *Allmänna bedömningsgrunder vid anställning av lärare*.

⁴ Se det lokala kollektivavtalet *Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för lärare m.fl.*, senast uppdaterat den 25 april 2017.

Kallelseförfarandet är tänkt att användas för att rekrytera en person utanför universitetet.

4.4 Befordran till professor

Om det är ändamålsenligt utifrån universitetets strategiska behov och individens kompetens har universitetet möjlighet att befordra en forskare eller universitetslektor till professor, förutsatt att personen vid sakkunnigprövningen bedöms ha professorskompetens.

Befordringsmöjligheten är en möjlighet för SLU att hålla kvar kompetent personal som är av, eller kan antas få, strategiskt viktig betydelse för SLU.

Se vidare – avsnittet Befordran.

5 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 utbildning 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 tills vidare med en omfattning om högst 50 procent, dock längst till en viss tidpunkt.

Inför anställning ska ett avtal mellan SLU och huvudarbetsgivaren upprättas. Avtalet ska innehålla villkor för anställningen såsom arbetsuppgifter och kostnader samt krav på resurser, äganderätt till resultat, rätt till publicering och sekretess.

5.1 Behörighetskrav

En adjungerad professor ska uppfylla samma behörighetskrav och bedömas utifrån samma allmänna bedömningsgrunder som gäller för en professor vid SLU.

5.2 Arbetsuppgifter

En adjungerad professor ska normalt ägna merparten av sin tid åt forskning och forskarutbildning.⁵ Detaljreglering av arbetsuppgifterna beslutas av prefekt och dokumenteras i en arbetsplan.

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

6 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 ska ha sin huvudsakliga anställning vid ett annat universitet, svenskt eller utländskt. Syftet är att öka möjligheterna till utbyte och kompletterande kompetenser inom utbildning och forskning.

6.1 Behörighetskrav

En gästprofessor ska uppfylla samma behörighetskrav och bedömas utifrån samma allmänna bedömningsgrunder som gäller för en professor vid SLU.

6.2 Arbetsuppgifter

En gästprofessor ska normalt ägna merparten av sin tid åt forskning och forskarutbildning.⁶ Detaljreglering av arbetsuppgifterna beslutas av prefekten och dokumenteras i en arbetsplan.

7 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.

7.1 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 doktorexamen 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 doktorexamen, 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 inom annat än konstnärlig verksamhet krävs doktorexamen eller motsvarande. Den sökande ska även vara vetenskapligt och

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

pedagogiskt skicklig inom ämnet. Vid prövning till anställning läggs framförallt vikt vid kvalitativa indikatorer på sökandens skicklighet⁷, men även kvantitativa mått såsom produktivitet är värdefulla.

För behörighet krävs att den som anställs tills vidare som universitetslektor har genomgått högskolepedagogiska utbildningsmoment, omfattande ca 10 veckor, eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper och har erfarenhet av undervisning på olika nivåer.

Ytterligare behörighetskrav fastställs i annonsen utifrån de arbetsuppgifterna som är aktuella för anställningen.

7.2 Arbetsuppgifter

En universitetslektor ska i ett flerårsperspektiv ägna sig åt både forskning och utbildning.⁸

8 Adjungerad universitetslektor

Centralt kollektivavtal: Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare⁹

Syftet med en adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning 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 ska ett avtal mellan SLU och huvudarbetsgivaren upprättas. Avtalet ska innehålla villkor för anställningen såsom arbetsuppgifter och kostnader samt krav på resurser, äganderätt till resultat, rätt till publicering och sekretess.

8.1 Behörighetskrav

En adjungerad universitetslektor ska uppfylla samma behörighetskrav och bedömas utifrån samma allmänna bedömningsgrunder som gäller för en universitetslektor vid SLU.

⁷ Se rektors beslut *Allmänna bedömningsgrunder vid anställning av lärare*.

⁸ Se det lokala kollektivavtalet *Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för lärare m.fl.*

⁹ Förhandlingsprotokoll den 12 december 2011, Arbetsgivarverket – Saco-S, OFR-S/P/O & SEKO.

8.2 Arbetsuppgifter

En adjungerad universitetslektor ska normalt ägna merparten av sin tid åt undervisning på grundnivå och avancerad nivå samt på forskarutbildningsnivå.¹⁰ Detaljreglering av arbetsuppgifterna beslutas av prefekt och dokumenteras i en arbetsplan.

9 Biträdande universitetslektor

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 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.

En anställning som biträdande universitetslektor är ett steg i den akademiska karriärvägen vid SLU. En biträdande universitetslektor ska tidigt ges en självständig ställning, ett eget ansvar på institutionen och ges möjlighet att uppfylla kraven för antagning som docent. Den ansvariga institutionen ska skapa goda förutsättningar för karriärutveckling för den biträdande universitetslektorn. Detta är nödvändigt för att hen ska få möjlighet att utvecklas till en lärare och forskare eller miljöanalysspecialist av hög klass med förmåga att starta nya forskningsinriktningar, utveckla utbildningar samt utbilda och handleda studenter. En anställning som biträdande universitetslektor ska ge duktiga forskare/lärare/miljöanalysspecialister möjlighet att efter noggrann prövning anställas som universitetslektor och på sikt potentiellt bli en framgångsrik professor.

9.1 Behörighetskrav

Den som har avlagt doktorsexamen och är vetenskapligt kompetent inom ämnet för anställningen är behörig att anställas som biträdande universitetslektor. Examen bör inte vara äldre än fem år om det inte finns särskilda skäl såsom ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

¹⁰ Se det lokala kollektivavtalet *Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för lärare m.fl.*

Vid provning läggs framförallt vikt vid kvalitativa indikatorer på sökandes skicklighet.¹¹

9.2 Arbetsuppgifter

Detta är en meriteringsanställning som varar i maximalt sex år. Arbetsuppgifterna ska möjliggöra utveckling av pedagogiska skickligheter och självständig forskning/miljöanalys. Anställningstiden liksom uppnådda kriterier för befordran ska fastställas vid rekrytering.

Se vidare – avsnittet Befordran.

9.3 Övergångsregler

För de biträdande lektorer som anställts vid SLU till och med den 31 mars 2018 gäller bestämmelserna i 2013 års anställningsordning.¹² För de anställningsförfaranden som påbörjats före den 1 april 2018, får 2018 års anställningsordning tillämpas om så är lämpligt, annars tillämpas de tidigare bestämmelserna. 2018 års anställningsordning tillämpas för alla anställningsförfaranden som påbörjas från och med den 1 april 2018.

10 Universitetsadjunkt

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

10.1 Behörighetskrav

Den som har avlagt examen från högskoleutbildning eller har motsvarande kompetens är behörig att anställas som universitetsadjunkt. Det är meriterande att ha genomgått högskolepedagogisk utbildning som bör motsvara minst sex veckors heltidsstudier. I de fall högskolepedagogisk utbildning saknas helt eller delvis ska den genomföras under de två första åren som adjunkt.

För att anställas om universitetsadjunkt ska sökanden vara pedagogiskt kompetent, vilket ska bedömas på kvalitativa grunder.¹³

10.2 Arbetsuppgifter

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

11 Adjungerad universitetsadjunkt

Centralt kollektivavtal: *Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare*¹⁴

¹¹ Se rektors beslut *Allmänna bedömningsgrunder vid anställning av lärare*.

¹² Styrelsens beslut den 20 juni 2013 § 61/13 dnr SLU ua 2013.1.1–2851. Innebär bland annat tidsbegränsad anställning om maximalt 4 år samt med möjlighet till 2-års förlängning på grund av frånvaro såsom sjukdom, föräldraledighet etc.

¹³ Se rektors beslut *Allmänna bedömningsgrunder vid anställning av lärare*.

¹⁴ Förhandlingsprotokoll den 12 december 2011, Arbetsgivarverket – Saco-S, OFR-S/P/O & SEKO.

Syftet med adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning 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 anställningen ska ett avtal mellan SLU och huvudarbetsgivaren upprättas. Avtalet ska innehålla villkor för anställningen såsom arbetsuppgifter och kostnader samt krav på resurser.

11.1 Behörighetskrav

En adjungerad universitetsadjunkt ska uppfylla samma behörighetskrav och bedömas utifrån samma bedömningsgrunder som för universitetsadjunkter vid SLU.

11.2 Arbetsuppgifter

En adjungerad universitetsadjunkt ska normalt ägna merparten av sin tid åt utbildning.¹⁵ Detaljreglering av arbetsuppgifterna beslutas av prefekten och dokumenteras i en arbetsplan.

12 Postdoktor

Centralt kollektivavtal: *Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor och/eller LAS 5 §* Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas 1. för allmän visstidsanställning [max 2 år under en 5 års period]

En anställning som postdoktor är en tidsbegränsad anställning som tidsmässigt tillämpas i nära anslutning efter disputation.

12.1 Behörighetskrav

Den som har avlagt doktorexamen högst 5 år innan ansökningstiden går ut är behörig att anställas¹⁶.

12.2 Arbetsuppgifter

Anställningen syftar till att ge nydisputerade en möjlighet att befästa och utveckla sina pedagogiska och vetenskapliga färdigheter. I huvudsak ska arbetsuppgifterna vara att

¹⁵ Se det lokala kollektivavtalet *Arbetstid och arbetstidsberoende ersättningar för lärare m.fl.*

¹⁶ Tidsbegränsningsgrund enl. centralt kollektivavtal – Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor ("postdoc-avtalet") max 3 år efter disputation om ej särskilda skäl finnes såsom föräldraledighet etc. eller LAS, en s.k. ALVA-anställning.

bedriva forskning. Reglering av arbetsuppgifterna beslutas av närmaste chef och dokumenteras i en arbetsplan som stäms av kontinuerligt i utvecklingssamtal.

13 Forskare

En anställning som forskare ligger i normalfallet efter en postdoktorsanställning och/eller biträdande universitetslektor.

13.1 Behörighetskrav

Den som har avlagt doktorsexamen eller motsvarande är behörig att anställas som forskare. Därutöver kan visad pedagogisk skicklighet, eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens arbetsuppgifter, ställas som krav för behörighet. Det är meriterande att ha genomfört en postdoktorsanställning.

13.2 Arbetsuppgifter

En forskare ska i normalfallet ägna sig åt forskning. Därutöver kan även undervisning och/eller administrativt arbete ingå. Reglering av arbetsuppgifterna beslutas av närmaste chef och dokumenteras i en arbetsplan.

14 Förenade anställningar

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

Den ordning som gäller för anställning av lärare gäller också för samtliga förenade anställningar.

Den som redan är anställd som lärare och önskar förena sin anställning med klinisk tjänstgöring (veterinär/djursjukskötare) ska vända sig till sin närmaste chef. Det är dekanen för VH-fakulteten, eller den som har fått delegation av dekanen, som tillsammans med universitetdjursjukhusdirektören som avgör om behovet finns. Anställningen kan omregleras förutsatt att parterna är överens om detta¹⁷.

14.1 Behörighetskrav

Endast den som uppfyller behörighetskraven för båda anställningarna kan ha en förenad anställning. Vid utlysning av förenade anställningar ska tydliga behörighetskrav för båda anställningarna anges.

¹⁷ Med parterna avses universitetdjursjukhusdirektören, dekanen för VH-fakulteten samt den anställde.

15 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 adjunkt. En sådan anställning är tidsbegränsad till längst 5 år men får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst 10 år.

Behörighetskraven beskrivs i de tidigare styckena om respektive befattning.

16 Miljöanalysspecialist

Fortlöpande miljöanalys ingår sedan 1997 i SLU:s regeringsuppdrag. Utgångspunkten är samhällets behov av miljödata och beslutsunderlag där SLU bidrar med miljöanalys. Befattningen *miljöanalysspecialist* har inrättats vid SLU¹⁸ för att befästa och fortsätta utveckla SLU:s roll som en ledande aktör inom miljöanalysområdet. Det är viktigt att vi signalerar utåt att verksamheten i alla delar bygger på vetenskaplig kompetens.

16.1 Behörighetskrav

Den som har avlagt doktorsexamen, eller som av dekanen bedöms ha motsvarande kompetens, är behörig att anställas som miljöanalysspecialist.

16.2 Arbetsuppgifter

I en miljöanalysspecialists arbetsuppgifter ingår att utveckla miljödata till miljöinformation och beslutsunderlag genom analys och kommunikation till externa intressenter och uppdragsgivare. Kvalitén på dessa beslutsunderlag, som oftast är av vetenskapligt intresse, ska förädlas genom vetenskaplig publicering. Miljöanalysspecialister arbetar ofta nära beslutsfattare och medverkar i till exempel expert- och rådsarbetsgrupper kopplade till nationella myndigheter och internationellt miljöanalytiskt arbete.

Därutöver kan även utbildning och/eller administrativt arbete ingå. Prefekten beslutar om fördelning utifrån SLU:s behov.

Befordran

Den grundläggande principen för alla läraranställningar vid SLU är att de tillsätts i konkurrens genom utlysning. HF fastställer dock undantag för biträdande lektor som kan befordras till universitetslektor, se nästa punkt, samt att rektor med

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

utgångspunkt i SLU:s strategiska behov i undantagsfall kan bevilja prövning för befordran av andra läraranställningar.

17 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 ska efter ansökan¹⁹ befordras till lektor om hen är behörig att anställas som universitetslektor, om hen uppfyller SLU:s generella bedömningsgrunder²⁰ samt de bedömningsgrunder som redovisades vid utlysningen. En biträdande universitetslektor kan ansöka om befordran högst två gånger.

17.1 Övergångsregler

De biträdande universitetslektorer som anställts enligt 2013 års anställningsordning²¹ har rätt att provas för befordran till anställning som universitetslektor tillsvidare enligt de reglerna. Kriterierna för befordran fastställdes före anställningen.

18 Tillsvidareanställda lärare – adjunkt, forskare och universitetslektor

Tillsvidareanställda lärare (adjunkt, forskare och universitetslektor) kan inom ramen för sin anställning, mot bakgrund av universitetets strategiska behov, sakkunnigprövas för att bedöma nivån på deras vetenskapliga och pedagogiska skicklighet för befordran till en högre befattning (universitetslektor eller professor).²² 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.

Rekryteringsprocessen

En utgångspunkt för universitetets verksamhet är att forskning och utbildning ska vara integrerade. Vid SLU inbegriper detta även miljöanalys. Detta innebär en strävan att alla forskare ska vara lärare och alla lärare ska vara forskare, samt att fortlöpande miljöanalys

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

²⁰ Se rektors beslut *Allmänna bedömningsgrunder vid anställning av lärare*.

²¹ Styrelsens beslut den 20 juni 2013 § 61/13 dnr SLU ua 2013.1.1–2851.

²² Adjunkt och forskare till universitetslektor; universitetslektor och forskare till professor.

är en del av den professionella utvecklingen för flera. En annan utgångspunkt är att alla anställda vid SLU ska bidra till SLU:s verksamhet på bästa sätt i sin roll. I professionell skicklighet ingår även hur man utövar sitt medarbetarskap och ledarskap. Vid anställning enligt SLU:s AO ska därför förmågan att integrera dessa roller – vetenskaplig/konstnärlig och pedagogisk skicklighet – bedömas, liksom medarbetarskap.

19 Beredning av anställningsärenden

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

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

20 Anställningsprofil - anställningsannons

För varje rekrytering ska en anställningsprofil upprättas som ska ligga till grund för anställningsannonsen. I profilen ska de krav redovisas som behöver uppfyllas för att arbetsuppgifterna ska kunna utföras väl, samt SLU:s behov av den föreslagna anställningen. Annonserna är det dokument som ligger till grund för juridisk prövning och ska innehålla ämne, ämnesinnehåll/beskrivning, arbetsuppgifter, behörighet, bedömningsgrunder, särskilda krav på färdigheter och personliga egenskaper samt övriga kvalifikationskrav. I annonsen kan det anges hur olika skicklighetskriterier ska vägas mot varandra samt de förutsättningar i övrigt som ska gälla för att arbetsuppgifterna ska kunna utföras väl.

Det fastställda ämnet inklusive ämnesbeskrivning får inte kompletteras eller ändras efter det att beslutet om annons har fattats.

Vid upprättandet av en annons för biträdande universitetslektor ska det fastställas vilka specifika kriterier, utöver SLU:s gemensamma kriterier för universitetslektorer, som ska uppfyllas för befordran till universitetslektor.

För att främja jämn könsfördelning inom ett område/en anställningskategori ska annonsen utformas på ett sådant sätt att personer av det underrepresenterade könet uppmuntras att söka anställningen.

21 Lärarförslagsnämnder

En lärarförslagsnämnd ska bestå av fem ledamöter, varav en ordförande. Nämnden utser inom sig en vice ordförande. Fyra forskare/lärare och minst fyra gruppmedlemmar för dessa utses av respektive fakultetsnämnd på förslag av fakultetens valberedning, för en mandatperiod på tre år. Den femte ledamoten är student och utses av Sluss²³ för en

²³ SLU:s samlade studentkårer.

mandatperiod på ett år. Studenten har en personlig suppleant. En lärarförslagsnämnd är beslutsför när fler än hälften av ledamöterna är närvarande, bland dem ordföranden eller vice ordföranden. Vid lika röstetal har ordföranden utslagsröst.

Nämndens ordförande avgör vilken suppleant som ska kallas till tjänstgöring i en frånvarande ledamots ställe. Fakultetsnämnden kan, om det finns särskilda skäl som jäv eller annan oförutsebar omständighet, besluta att kalla en annan person än en av grupp-suppleanterna som ersättare för en frånvarande ledamot, men då endast för ett enskilt ärende. Detta beslut får delegeras. Lärarförslagsnämnden får adjungera sakkunnig, pedagogiskt skicklig person eller annan person till sina sammanträden med närvaro- och yttranderätt.

En lärarförslagsnämnd ska ha en så jämn könsfördelning som möjligt och en sådan sammansättning att den kan bedöma såväl den pedagogiska som den vetenskapliga skickligheten hos de sökande.

De sökande som bedöms vara de mest skickliga för anställningen ska, såvida inte särskilda skäl föreligger, kallas till intervju. Den sökandes skicklighet kan även testas genom provföreläsningar, framför allt inför utbildningstunga anställningar. 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.

22 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 obehövligt 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.

När en professor eller universitetslektor ska anställas ska det göras en sakkunnigbedömning av ansökan utifrån de kriterier som ställts upp för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Enda undantaget är om detta kan anses uppenbart obehövligt. Typiskt sett skulle detta kunna vara när en person redan har sakkunnigprövats för en motsvarande anställning som hen innehar (t.ex. på ett annat jämförbart och ansett lärosäte), eller om det är uppenbart att personen inte skulle klara behörighetskraven vid en sakkunnigbedömning. Vid beslut om att inte genomföra sakkunnigbedömning ska detta dokumenteras. Det ska också motiveras varför en sakkunnigbedömning är uppenbart obehövlig. För anställningar inom övriga kategorier finns det inga krav på sakkunnigbedömning.

Var och en av de sakkunniga ska avge ett skriftligt yttrande till lärarförslagsnämnden. I yttrandet ska de redogöra för skickligheten hos de sökande som främst bör komma i fråga för anställning, ange ordningen mellan dem och motivera sitt val. De sakkunniga ska uttala sig om samtliga behörighetskrav för anställningen och de bedömningsgrunder som fastställts i anställningsprofilen (annonsen). 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.

Vid ansökan om befordran ska de sakkunnigas yttrande avse huruvida sökanden uppfyller behörighetskraven eller inte.

De sakkunniga lämnar *råd* till lärarförslagsnämnderna, som i sin tur tar ställning till de sökande.

23 Jäv

I lärarförslagsnämndens protokoll ska det under en särskild paragraf noteras att jävsreglerna i förvaltningslagen har beaktats.

24 Beslut om anställning

Beslut om att anställa en professor (inklusive befordran till professor) fattas enligt högskolelagen och högskoleförordningen av rektor. Övriga anställningsbeslut fattas i enlighet med SLU:s delegationsordning.

25 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) av den som sökt men inte fått anställningen. När det gäller befordran från biträdande universitetslektor till lektor kan endast den som sökt befordran men inte blivit befordrad överklaga beslutet. Ett överklagande inlämnas till registrator vid SLU. Ärendet bereds av jurister inom universitetsadministrationen.

26 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.

27 Delegation till rektor att fatta beslut om följdändringar samt Allmänna bedömningsgrunder vid anställning av lärare

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

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



Sändlista

Anställningsordning för lärare vid SLU

Beslut

Styrelsen beslutar

att med verkan från den 1 april 2018 ska den anställningsordning tillämpas som har fogats till detta beslut,

att med verkan från den 1 april 2018 upphäva styrelsens beslut av den 20 juni 2013, § 61/13 dnr SLU.ua.2013.1.1-2851, med anställningsordning, samt

att uppdra åt rektor att fatta de beslut och vidta de åtgärder som behövs för att 2018 års anställningsordning ska kunna tillämpas från och med den 1 april 2018.

Redogörelse för ärendet

Riksdagen har i 3 kap. Högskolelagen (HL, 1992:1413) angivit grundläggande bestämmelser för professorer och andra lärare. Av 2 § framgår att det för utbildning och forskning ska finnas anställda professorer och lektorer. I 6 § anges att varje högskola själv bestämmer vilka kategorier av lärare utöver professor och lektor som ska finnas.

Det framgår av 2 kap. 2 § 9 punkten Högskoleförordningen (HF 1993:100) att styrelsen själv ska besluta om en anställningsordning (AO) som ska tillämpas vid anställningen av lärare. Det framgår av AO vilka kategorier lärare som finns utöver professorer och lektorer. I en AO beskrivs även det grundläggande arbetet med rekrytering och befordran av lärare. Det är ett ramverk för att beskriva gemensamma utgångspunkter vid rekrytering i linje med universitetets vision, mål och strategi. Målet är att attrahera, rekrytera och behålla lärarkompetens av hög kvalitet.

Regeringen beslutade den 6 juli 2017 genom förordning (2017:844) om ändring av högskoleförordningen att ändra HF så att *biträdande lektor* blev en specifikt reglerad anställning och den ”öppna” meriteringsanställningen försvann. Ändringen trädde i kraft den 1 oktober 2017. De äldre bestämmelserna kan tillämpas till och med 31 mars 2018.

Motiv till beslutet

Ändringen i anställningsordningen är en anpassning till den ändrade lydelsen av HF beträffande biträdande universitetslektorer, men också en strävan efter att ge universitetet en AO som

- beskriver läroanställningar för undervisning och forskning,
- innehåller de för SLU specifika anställningarna inom Miljöanalys och SLU:s universitetssjukhus som i sina uppdrag till del har undervisning och forskning,
- ger möjlighet till befordran när det är i universitetets strategiska intresse och då presumtiva kandidater uppfyller kriterier för den anställningen.

Beslutets innebörd och bedömda konsekvenser

2018 års AO innebär att universitetet får ett tydligt regelverk som svarar mot behoven av rekrytering och anställning av lärare. Det ersätter dels 2013 års AO, dels det beslut rektor fattade den 30 september 2013, § 77/13, 2013.2.5.3-4324, med riktlinjer för tillämpning av anställningsordningen. Rektor avser att upphäva dessa riktlinjer med verkan från och med den 1 april 2018.

I anställningsordningen delegeras till rektor att fatta beslut om mindre ändringar och anpassningar till följd av ev. kommande förändringar i lagar och förordningar. Rektor får även besluta om *Allmänna bedömningsgrunder*.

2018 års AO bedöms underlätta för såväl interna som externa intressenter att förstå vilka anställningar som SLU erbjuder, vilka krav som ställs och vilka möjligheter som kan öppnas för framgångsrika lärare.

Beslut i detta ärende har fattats av styrelsen efter föredragning av personalspecialist Maria Bergling. I beredningen av ärendet har även fd personalchef Katarina Tillgren och representanter från de fyra fakulteterna deltagit.

Rolf Brennerfelt

Maria Bergling

Sändlista

Rektor

Fakultetsnämnderna

Kopia för kännedom

Universitetsdirektören

Avdelningschefer (motsv.) inom universitetsadministrationen

Saco

ST

Seko

Sluss