



UPPSALA
UNIVERSITET

UFV 2013/844

Anställning som lärare av personer som beviljats vissa externa forskningsanslag

Rutin för beredning och beslut

Fastställd av rektor 2013-06-25

Innehållsförteckning

Inledning	3
Utgångspunkter och förutsättningar	3
Beredning av anställningsförfarande	4
Bedömning av om allmänna kriterier är uppfyllda	4
Bedömning av behörighet och skicklighet	5
Vetenskaplig skicklighet	5
Pedagogisk skicklighet	5
Klinisk skicklighet	5
Helhetsbedömning	5
Bedömningsmetoder	5
Kvalitativ helhetsbedömning	6
Beslut och expediering	6
Årlig uppföljning	6
Bilaga 1. Mall för förslag till beslut om undantag från utlysningssplikten och beslut om anställning	7
Bilaga 2. Schematisk beskrivning av beredningsprocessen	8
Bilaga 3. Rättsliga förutsättningar	9

Inledning

Huvudregeln är att lärare vid Uppsala universitet anställs tillsvidare, i konkurrens och efter sakkunnigbedömning.¹ Undantag finns angivna i Lagen om anställningsskydd (LAS), Högskoleförordningen (HF), Anställningsordning för Uppsala universitet (AO)² och i kollektivavtal.³ Personer som erhåller extern forskningsfinansiering och som inte innehar läraranställning anställs normalt som forskare, utan föregående information.

I vissa undantagsfall kan det finnas skäl att frångå huvudregeln och istället anställa en person på läraranställning utan föregående information med anledning av erhållet forskningsanslag. Sådant undantag från huvudregeln kan enbart ske efter prövning mot gällande regelverk och i enlighet med den universitetsgemensamma rutin som här beskrivs. Rutinen har fastställts för att säkerställa en rättssäker, enhetlig och effektiv berednings- och beslutsprocess.

Utgångspunkter och förutsättningar

De grundläggande utgångspunkterna för att föreliggande rutin ska komma till användning är att en person som saknar tillsvidareanställning som lärare vid Uppsala universitet erhållit forskningsanslag enligt följande förutsättningar:

- Personen ska vara huvudsökande för forskningsprojektet.
- Forskningsanslaget ska i normalfallet avse minst fyra år.
- Anslaget ska ha erhållits konkurrens inom ramen för en "excellens-satsning" (såsom ERC, Wallenberg Academy Fellow, RJ/Pro Futura, Ragnar Söderbergs stiftelse eller särskild forskningsrådsatsning på lovande eller excellenta forskare).

Vidare ska följande förutsättningar vara uppfyllda:

- Områdes-/fakultetsnämnd har bedömt att såväl personen som ämnesområdet är av långsiktig strategisk betydelse och därmed bör knytas till befintlig eller framtida forsknings- och utbildningsmiljö. I normalfallet ska forskningsansökan om extern finansiering ha prioriterats och tillstyrkts av prefekt och av områdes-/fakultetsnämnd och/eller rektor.
- Personen har, utöver den vetenskapliga skicklighet som det erhållna anslaget anses vidimera, tillräcklig pedagogisk skicklighet samt i övrigt de kvalifikationer som krävs för en läraranställning vid Uppsala universitet.
- Den läraranställning som kan komma i fråga är biträdande universitetslektor eller universitetslektor, beroende av i vilket skede i karriären personen befinner sig.
- Om det gäller en förenad anställning ska medgivande ha inhämtats från sjukvårdshuvudman.

Om samtliga ovan avgivna förutsättningar bedöms vara uppfyllda inleds en formell beredningsprocess som beskrivs närmare nedan. Beredningsrutinen beskrivs schematiskt i bilaga 2. Vidare finns en mall⁴ som ska användas vid områdes-/fakultetsnämnds beslut att föreslå undantag

¹ Ufv 2010/1842, sid.5

² Ufv 2010/1842

³ Se AO, avsnitt 1.2, sid. 5 och avsnitt 6.9, sid. 21ff

⁴ Se bilaga 1

från informationsskyldigheten. Mallen används även som föredragningspromemoria inför beslut om anställning.

Anställning ska ske med utgångspunkt i de regler som styr anställning vid universitetet och därmed utgå från bestämmelser såväl för anställning inom statlig verksamhet som universitetsspecifika föreskrifter för anställning av lärare. Rekrytering till en statlig myndighet innebär myndighetsutövning. En opartisk bedömning av de sökandes meriter ska göras. Utgångspunkten för bedömningen är förtjänst och skicklighet, där skickligheten ska sättas främst. I rekryteringsärenden gäller offentlighetsprincipen, vilket innebär att allt beslutsunderlag är offentligt. Universitetets beslut att anställa en person som lärare kan överklagas.⁵

Beslut i ärenden som rör anställning av lärare enligt denna rutin ska ske i enlighet med vid Uppsala universitet gällande arbetsordning⁶ samt i enlighet med uppgifter och beslutanderätter för ledningsfunktioner vid Uppsala universitet.⁷

Beredning av anställningsförfarande

Bedömning av om allmänna kriterier är uppfyllda

Om vicerektor/dekan, prefekt samt aktuell person är eniga och de grundläggande förutsättningarna för anställning som biträdande universitetslektor eller universitetslektor bedöms vara uppfyllda inleds den formella beredningen.

Ansvarig för fortsatt beredning är områdes-/fakultetsnämnd och prefekt utifrån ordinarie berednings- och beslutsordning för aktuell anställning. En bedömning görs om personen uppfyller de krav som ställs för aktuell läraranställning enligt gällande regelverk. Information lämnas till personaldirektören att en begäran om undantag från utlysningssplikten är aktuell.

I samband med att ärendet formellt påbörjas ska skriftlig dokumentation upprättas enligt nedan:

- anställningens strategiska betydelse för verksamheten
- ämnesinriktning, arbetsinnehåll, behörighet och övriga krav på skicklighet
- den aktuella personens strategiska betydelse för verksamheten
- den aktuella personens kvalifikationer
- redovisning av ekonomiska förutsättningar och överväganden
- beskrivning av det beviljade forskningsanslaget
- övrigt av betydelse för ärendet

Dokumentationen ska göras i enlighet med mallen i bilaga 1. Senast i detta läge beslutas (normalt av prefekten) om vilken läraranställning som är aktuell, biträdande universitetslektor eller

⁵ 12 kap. 2 § HF

⁶ UFV 2011/1724

⁷ Återfinns i universitetets mål- och regelsamling

universitetslektor. En anställningsprofil ska utarbetas och fastställas.⁸ En bedömning ska göras om ytterligare handlingar behöver begäras in.

Bedömning av behörighet och skicklighet

Materialet ställs till berörd områdes-/fakultetsnämnd för prövning enligt ordinarie beredningsrutin för läraranställning. Samtidigt skickas en kopia till personaldirektören med begäran om undantag från skyldigheten att informera om anställningen.⁹

Vetenskaplig skicklighet

Det bör i normalfallet vara obehövt att inhämta sakkunnigutlåtanden för prövning av den vetenskapliga skickligheten då sakkunnigprövning har genomförts av den externa forskningsfinansiären i samband med ansökan om forskningsmedel. Områdes-/fakultetsnämnd ska dock bedöma om denna prövning innebär att personen bedöms motsvara de krav som Uppsala universitet ställer, när det gäller vetenskaplig skicklighet för aktuell läraranställning. Om områdes-/fakultetsnämnd bedömer att en kompletterande bedömning måste ske genomförs en sådan.

Pedagogisk skicklighet

En prövning av den pedagogiska skickligheten för aktuell läraranställning ska alltid ske med utgångspunkt i kraven på pedagogisk skicklighet för aktuell befattning enligt anställningsordning för Uppsala universitet.¹⁰ Särskild vikt ska fästas vid den aktuella personens förutsättningar att bidra till framtida utveckling av såväl forskning som utbildning.

Om personen bedöms ha tillräcklig pedagogisk skicklighet men inte uppfyller kraven på högskolepedagogisk utbildning för tänkt befattning vid bedömningstillfället, ska områdes-/fakultetsnämnd säkerställa att personen ges förutsättningar att inom den tid som regleras i anställningsordningen genomgå behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning.

Klinisk skicklighet

Om anställning gäller en förenad anställning ska en prövning av den kliniska skickligheten ske i enlighet med AO.¹¹

Helhetsbedömning

Bedömningsmetoder

Olika bedömningsmetoder bör komplettera den akademiska meritvärderingen. Om personen inte tidigare varit anställd vid Uppsala universitet bör minst en intervju genomföras. Personen kan till intervjun ha ombetts förbereda en programförklaring. Referenser bör inhämtas. Provföreläsning och specialsakkunnig kan användas för bedömning av den pedagogiska skickligheten.

⁸ Se AO 59-60 §§

⁹ Se avsnitt Rättsliga förutsättningar, sid. 11

¹⁰ Se AO 33, 35 och 38 §§

¹¹ Se AO 24, 25, 37 och 39 §§

Kvalitativ helhetsbedömning

En kvalitativ helhetsbedömning av personens kompetens och skicklighet i förhållande till anställningens strategiska betydelse för verksamheten och anställningsprofilen ska genomföras, dokumenteras och bifogas.

Om de grundläggande förutsättningarna och/eller föreskrifterna i anställningsordningen inte är uppfyllda, eller om kandidaten meddelar att intresse för en anställning inte längre föreligger, avbryts anställningsförfarandet. Information lämnas till personaldirektören.

Beslut och expediering

Anställning av lärare enligt denna rutin bör i normalfallet inte omfattas av någon sådan information som avses i 6 § första stycket anställningsförordningen.¹² Beslut om undantag från skyldigheten att informera om anställningen fattas av personaldirektören, i varje enskilt fall, efter genomförd MBL-information¹³ till personalorganisationerna. Beslut om anställning sker i enligt med arbetsordningen.¹⁴

Beslut anslås med överklagandehänvisning. Överklagandehänvisningen utformas på följande sätt: ”Detta beslut kan överklagas till Överklagandenämnden för högskolan av den som beslutet angår.”

Anställningsprofil, handlingar från aktuell person, en kvalitativ helhetsbedömning och områdes-/fakultetsnämnds förslag till beslut om undantag från informationsskyldigheten registreras i diariet senast i samband med områdes-/fakultetsnämnds beslut att föreslå undantag från informationsskyldigheten. Anställningsavtal ingås när beslutet vunnit laga kraft.¹⁵ Anslaget utgör tills dess anställningsbevis.

Med anledning av personalavdelningens årliga uppföljning tillsänds personaldirektören de dokument som ingår i expedieringen.

Årlig uppföljning

En uppföljning av beslutade anställningar enligt denna rutin sammanställs årligen av personaldirektören. Avsikten är att följa upp om rutinen använts som avsetts.

¹² Se avsnitt Rättsliga förutsättningar, sid.10

¹³ Förhandlingsordning vid Uppsala universitet, UFV 2008/538 och 19 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

¹⁴ Arbetsordning för Uppsala universitet, UFV 2011/1724

¹⁵ 23 § Förvaltningslag (1986:223): 3 veckor efter att beslutet anslogs eller om beslutet överklagas, dagen för Överklagandenämndens för högskolan beslut.

Bilaga 1. Mall för förslag till beslut om undantag från utlysningssplikten och beslut om anställning

Denna mall ska användas som underlag inför områdes-/fakultetsnämnds beslut att föreslå personaldirektören att besluta om undantag från utlysningssplikten och som föredragningspromemoria inför beslut om anställning som lärare av personer som beviljats forskningsanslag från vissa finansiärer.

Grundläggande utgångspunkter

Ange att forskningsfinansiären godtas som finansiär. Ange beviljat anslags längd. Ange om forskningsfinansiären har medgivit att andra arbetsuppgifter än forskning får förekomma. Om anställningen gäller en förenad anställning, ange om sjukvårdshuvudmannen har medgivit anställning.

Anställningens strategiska betydelse

Redogör för på vilket sätt ämnesområdet och forskningsinriktningen för anställningen är av strategisk betydelse för verksamheten.

Anställningsprofil och arbetsuppgifter

Redogör för anställningsprofil och för arbetsuppgifter på kort och lång sikt med koppling till anställningens och personens strategiska betydelse för verksamheten.

Personens kompetens och skicklighet

Sammanfatta personens vetenskapliga, pedagogiska och övriga relevanta skicklighet/er samt övriga meriter. Precisera på vilket sätt personens kompetens och skicklighet är av strategisk betydelse för verksamheten. Sammanfatta personens programförklaring och sakkunnigas utlåtande om sådan sakkunnigprövning har skett. Bilägg dokumentation från referensintervjuer. Informera om när behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning planeras genomföras om personen inte motsvarar krav på högskolepedagogisk utbildning för aktuell läroanställning.

Finansiering

Redogör för finansieringen av anställningen efter det att den externa forskningsfinansieringen upphört.

Beskrivning av beredningen

Sammanfatta beredningsarbetet och redogör för den kvalitativa helhetsbedömningen av personen i förhållande till anställningsprofilen.

Övrigt

Redogör för övrigt av betydelse i anställningsförfarandet.

Underskrifter och bilagor

Bifoga följande bilagor

- CV (obligatoriskt)
- Protokoll för beslut från områdes-/fakultetsnämnd (obligatoriskt)
- Anställningsprofil (obligatoriskt)
- Tilltänkt anställning och titel (obligatoriskt)
- Sakkunnigas utlåtande (obligatoriskt om prövning skett)
- Kopia på forskningsfinansiärens beslut att bevilja forskningsanslag (obligatoriskt)

- Kopia på forskningsfinansiärens bedömning av den vetenskapliga skickligheten (obligatoriskt)
- Kvalitativ helhetsbedömning (obligatoriskt)
- Eventuell programförklaring från personen
- Eventuellt verksamhetsplaner/utdrag ur verksamhetsplaner

Bilaga 2. Schematisk beskrivning av beredningsprocessen

Inledande av anställningsförfarande		Formell beredning	Förslag till beslut och beslut		E X P E D I E R I N G
Områdes- /fakultetsnämnd/rektor och/eller prefekt tillstyrker forskningsansökan	Forskningsfinansiär beviljar anslag Bedömning om grundläggande utgångspunkter är uppfyllda Bedömning av om anställning som lärare är aktuell	Bedömning om allmänna kriterier är uppfyllda Bedömning av vilken lärarkategori som är aktuell Beslut om anställningsprofil Handlingar från kandidat Bedömning av behörighet och skicklighet Kvalitativ helhetsbedömning	Underlag färdigställs Områdes- /fakultetsnämnds förslag till beslut om undantag från informations- skyldigheten	MBL-information till personal-organisationer Personaldirektörens beslut om undantag från informationskyldigheten Beslut om anställning	

Bilaga 3. Rättsliga förutsättningar

Om undantag från skyldigheten att informera om ledig anställning

- En myndighet som avser att anställa en arbetstagare ska på något lämpligt sätt informera om detta så att de som är intresserade kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid. Denna reglering i anställningsförordningen¹⁶ gäller från och med 1 januari 2011 även beträffande läraranställningar. Tidigare var den så kallade skyldigheten att ledigkunga läraranställningar, liksom undantagen från denna skyldighet, detaljreglerade i högskoleförordningen.
- Någon information behöver inte lämnas om särskilda skäl talar mot det. Begreppet ”särskilda skäl” är inte definierat.

Det bör enligt Uppsala universitets uppfattning vara möjligt att besluta om undantag från skyldigheten att informera/utlysa/utannonsera på grund av särskilda skäl i de fall när en ledig anställning inte egentligen existerar utan beviljade medel.¹⁷

Om överklagande

- Det går inte att överklaga ett beslut att göra undantag från skyldigheten att informera om en ledig anställning. Däremot ska reglerna i RF,¹⁸ LOA¹⁹ (om förtjänst och skicklighet) och AF (om information om anställningsbeslut) alltid tillämpas.
- Beslut om anställning, med undantag av anställning som doktorand, för överklagas.²⁰ Anställningsbeslutet med överklagandehänvisning ska därför anslås på myndighetens anslagstavla.²¹ En anställningsprofil anpassad för den aktuella befattningen ska dessförinnan ha upprättats och diarieförts.
- Enligt 22 § Förvaltningslagen får beslut överklagas av den som beslutet angår om det har gått honom emot och beslutet kan överklagas. Formuleringen ”den som beslutet angår” gäller normalt den krets av sökande som finns när en anställning har utlysts/utannonserats. Beslutet skulle kunna angå den som tidigare har sökt medel hos aktuell forskningsfinansiär.

¹⁶ 6 § Anställningsförordning (1994:373) (AF)

¹⁷ Samråd har skett med Arbetsgivarverket och socialdepartementets enhet för statlig arbetsgivarpolitik

¹⁸ 12 kap. 5 § Regeringsformen (RF)

¹⁹ 4 § lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA)

²⁰ 12 kap. 2 § högskoleförordningen (1993:100) och AO avsnitt 6.6

²¹ 7 § AF

