

## **Återkoppling gällande tillsättning av tidsbegränsade läraranställningar inom Humanvetenskapliga området**

Humanvetenskapliga områdets Referensgrupp för rekrytering fick i april 2017 i uppdrag av Områdesnämnden att besvara ett antal frågor rörande tidsbegränsade anställningar. Referensgruppen har vid ett par tillfällen bjudit in personalchef Marie Högström och arbetsrättsjurist Pernilla Lundblad för att diskutera dessa frågor. Här följer först svaren på nämndens frågor, därefter ett förslag på åtgärd till nämnden.

### **Bör universitetsgemensamma riktlinjer för tillsättning av visstidsanställningar för lärare föras in i Anställningsordningen?**

Svar: Det bör skrivas in ett förtydligande i AOSU om att visstidsanställningar hanteras med ett förenklat rekryteringsförfarande. Förslagsvis anges i AOSU under rubriken ”Tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning” att vid tidsbegränsade anställningar av viss lärarpersonal (här avses främst lektor, adjunkt, adjungerad lärare och timlärare) tillämpas ett förenklat rekryteringsförfarande, som liknar förfarandet vid rekrytering av teknisk och administrativ personal. Ett förenklat förfarande innebär att:

- prefekt eller motsvarande ansvarar för rekryteringen och fattar beslut om anställning.
- beslutet fattas utan sakkunnigförfarande och bedömning av lärarförslagsnämnd, eller med ett förenklat sakkunnigförfarande (t.ex. kan sakkunnigutlåtande inhämtas i fall då prefekt eller motsvarande är förhindrad att bedöma en sökande p.g.a. jäv, eller i fall då det av andra skäl anses nödvändigt),
- beslutet fattas i enlighet med gällande områdesgemensamma rutiner.

### **Bör Områdesgemensamma riktlinjer tas fram för annonsutformning och hur bedömningsgrunderna normalt bör viktas vid tillsättningen (inkluderande val av urvalsfrågor i ReachMee)?**

Svar: Nej, områdesgemensamma riktlinjer behövs inte. Däremot bör en ny mall skapas i ReachMee för tidsbegränsade anställningar av lärare. Under förutsättning att de av referensgruppen föreslagna rutinerna tillämpas bör en sådan mall vara tillräcklig.

### **Finns skäl för att anställningsprofiler/annonser granskas eller godkännas av respektive fakultet eller kan det ske på berörd institution?**

Svar: Nej, referensgruppen ser inga sådana skäl. Referensgruppens uppfattning är att granskningen och godkännandet bör ske inom respektive institution. Givetvis kan såväl områdeskansliets som fakultetskansliernas personal bistå med råd och stöd i samband med annonseringen.

### **Bör områdesgemensamma riktlinjer tas fram för utformning av beslutsmotiveringen?**

## **Områdesnämnden för humanvetenskap**

Svar: Nej, några områdesgemensamma riktlinjer behövs inte. Som framgår nedan föreslår referensgruppens dock att områdesnämnden rekommenderar fakulteterna att tillämpa bilagda rutin i syfte att säkerställa korrekt hantering vid tidsbegränsade anställningar.

**I vilken mån bör fakultetsnämnderna eller Områdeskansliet utöva tillsyn över rekryteringarna?**

Svar: Referensgruppen bedömer inte att fakultetsnämnderna behöver utöva någon särskild tillsyn beträffande dessa rekryteringar utöver fakulteternas normala tillsynsansvar över institutionerna. Detsamma gäller områdesnämnden.

**Föranleder ledigkuningörandet av visstidsanställningar att en översyn görs av processerna för tillsättning av tillsvidareanställningar?**

Svar: Nej, referensgruppen ser inget sådant behov av ytterligare översyn.

**Övriga relaterade frågor som Referensgruppen anser behöver belysas**

Svar: Referensgruppen har inte identifierat några sådana frågor. Det är dock viktigt att institutionerna är medvetna om de arbetsrättsliga reglerna som gäller ifråga om tidsbegränsade anställningar, inte minst om ”inlasning”. Dessutom kan universitetet vilja utforma en allmän policy beträffande tidsbegränsade anställningar.

**Förslag till områdesnämnden i syfte att säkerställa korrekt hantering vid tidsbegränsade anställningar**

Referensgruppen för rekrytering föreslår att Humanvetenskapliga områdesnämnden beslutar att rekommendera fakulteterna att informera om och tillämpa bilagda rutin vid tidsbegränsade anställningar av lärare (utom professorer) med stöd av bestämmelserna i 5 § lagen om anställningsskydd.

**Förslag till områdesnämnden i syfte att säkerställa korrekt hantering vid tidsbegränsade anställningar**

Referensgruppen för rekrytering föreslår att Humanvetenskapliga områdesnämnden beslutar att :

1. rekommendera fakulteterna att informera om och tillämpa bilagda rutin vid tidsbegränsade anställningar av lärare (utom professorer) med stöd av bestämmelserna i 5 § lagen om anställningsskydd;
2. uppdra åt referensgruppen att under hösten 2018 följa upp tillämpningen av rutinerna på institutionerna inom området och rapportera till områdesnämndens sista möte 2018.

### Rutin vid tidsbegränsad anställning av lärare (utom professor) inom det Humanvetenskapliga området.

Av Lagen om anställningsskydd (LAS) framgår att huvudregeln på svensk arbetsmarknad är att anställningar ska vara tillsvidare ("fasta anställningar"), tidsbegränsade anställningar ska vara undantag.

*"4 § Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare."*

Tidsbegränsade anställningar (exempelvis universitetslektor, adjunkt, gästlärare och adjungerad lärare) kan göras med stöd av bestämmelserna i LAS, stöd i annan lag eller förordning eller i kollektivtal.

Av regeringsformen (RF) följer att vid tillsättning av anställningar vid statliga myndigheter ska avseende fästas enbart vid sakliga grunder såsom "förtjänst och skicklighet" (12 kap. RF), varvid skickligheten ska sättas främst enligt 4 § lagen om offentlig anställning (LOA).

Att anställningar, såväl tillsvidareanställningar som tidsbegränsade, ska ledigkungöras framgår av 6 § anställningsförordningen (AF) som fastslår att myndigheter som avser anställa någon ska informera om (ledigkunga anställningen) detta på lämpligt sätt. Någon information behöver dock inte lämnas om *särskilda skäl talar mot det*. Sådana skäl kan, enligt praxis, anses vara t.ex. omplacering eller företrädesrätt med stöd av lagen om anställningsskydd (LAS).

För tillsättning av gästprofessor gäller särskilda rutiner, beslutade av Områdesnämnden för humanvetenskap 2017-04-19. Kontakta fakultetskansliet vid anställning av gästprofessor.

	Åtgärd	Anmärkning
1.	När institutionen konstaterat att behov av visstidsanställd lärare föreligger, fastställer prefekten med eventuellt stöd av annan personal exempelvis studierektorn, behovets art och omfattning.	<i>Vid behov av arbetsrättsligt stöd vid rekryteringen, t ex LAS-frågor, bör Personalavdelningen kontaktas.</i>
2.	Kravprofil (anställningsprofil) för anställningen bereds, och fastställs därefter av prefekten. Annons upprättas.  Samtliga utlysningar måste annonseras.	<i>Referensnummer erhålls av registrator (diarienumret från det centrala förvaltningsdiariet, inte institutionens lokala</i>

		<i>serie).</i>
3.	Annonsen publiceras via ReachMee på Stockholms Universitets webb och Platsbanken samt anslås på SU:s officiella anslagstavla.	<i>Annons och urvalsfrågor bör följa standardmallar, men kan anpassas efter arbetsuppgifterna. Det ska av annonsrubriken framgå att den avser tidsbegränsad anställning.</i>
4.	Prefekten beslutar om hur de inkomna ansökningarna ska beredas (t.ex. genom att utse en rekryteringsgrupp).	<i>Institutionen kan välja att utse externa sakkunniga bedömare. Om institutionen väljer sådant förfarande svarar institutionen för utseende av sakkunniga, fastställande av de sakkunnigas uppdrag samt eventuell arvodering.</i>
5.	Prefekten/rekryteringsgruppen granskar ansökningarna och genomför vid behov intervjuer.	
6.	Prefekten motiverar skriftligen institutionens val av innehavare till anställningen.	
7.	Prefekten beslutar om lön och anställningsvillkor.	
8.	Beslut om anställning anslås på SU:s officiella anslagstavla. Den anställda och övriga sökande underrättas. Beslutet vinner laga kraft efter tre veckor, förutsatt att det inte överklagas.	<i>Kopia på anslag, anställningsbeslut samt motivering laddas upp i ReachMee.</i>
9.	Anställningsbeslutet (original) skickas till den anställda och kopia skickas till lönehandläggare på Personalavdelningen.	
10.	Om inga överklaganden inkommit inom tre veckor avslutas ärendet i ReachMee och arkiveras.	
11.	Vid eventuellt överklagande kontaktas Personalavdelningen eller Områdeskansliet.	