



**Mittuniversitetet**

---

MID SWEDEN UNIVERSITY

Mittuniversitetets anställningsordning

Fastställd av Mittuniversitetets styrelse 2013-08-26

## INNEHÅLL

ALLMÄNT	2
ANSTÄLLNINGSORDNING	4
REKRYTERINGSPOLITIKENS MÅL	4
STRATEGI FÖR REKRYTERING AV LÄRARE	5
INRÄTTANDE AV ANSTÄLLNING	5
BEHÖRIGHET	7
BEFORDRAN	8
ADJUNGERAD PROFESSOR	9
ADJUNGERAD LÄRARE	10
GÄSTPROFESSOR	11
BEDÖMNINGSGRUNDER	11
VETENSKAPLIG/KONSTNÄRLIG SKICKLIGHET	11
PEDAGOGISK SKICKLIGHET	12
ANNAN SKICKLIGHET	13
HÖGSKOLEPEDAGOGISK UTBILDNING	14
BEREDNING AV ANSTÄLLNINGÄRENDE	14
BESLUT OM ANSTÄLLNING	15
ÖVERKLAGANDE	15
YTTERLIGARE INFORMATION	15

## ALLMÄNT

*Rekrytering av lärare och forskare är avgörande för framgång*

Kärnverksamheten vid Mittuniversitetet utförs av de lärarkategorier som denna anställningsordning omfattar. Rekrytering av lärare är den enskilt viktigaste faktorn för att lärosätet skall vara framgångsrikt när det gäller att uppnå de av universitetsstyrelsen uppställda målen för utbildning och forskning. Föreliggande anställningsordning fastställer på ett övergripande plan målen för rekrytering av lärare vid Mittuniversitetet, reglerar ur ett myndighetsperspektiv beslutsbefogenheter inom organisationen i detta hänseende samt anger, med stöd av de bilagda handläggningsordningarna, rutiner för hantering av anställningsärenden vid lärosätet.

*Ansvaret delas mellan linjeorganisation och ämneskollegier*

Rekryteringen av lärare, i vid bemärkelse kompetensförsörjning, återfinns som all annan akademisk verksamhet både i den så kallade chefslinjen och i de kollegiala organen för medbestämmande och beslutsfattande. Anställningsordningen är framför allt fokuserad på formellt beslutsfattande. För att en framgångsrik rekrytering skall kunna bedrivas måste dock processen ta sin utgångspunkt i en kollegial kontext där utbildning och forskning hör hemma.

*Chefer säkerställer kollegiernas engagemang*

De akademiska cheferna har ett särskilt ansvar för att i dialog säkerställa att den kollegiala sfären vidmakthåller fokus på rekryteringsfrågor. Detta sker via universitetsstyrelsens årliga verksamhetsplaner och i form av dialoger inom organisationen, alltifrån rektor visavi dekaner och fakulteter, via dekaners dialoger med avdelningschefer och avdelningar till avdelningschefernas möten med ämneskollegier. Utgångspunkten för samtalen är de kompetensförsörjningsplaner som universitetsstyrelsen fastställt skall gälla för universitetet.

*Beslut om anställningar  
fattas av chefer efter  
beredning i kollegiala organ*

Det åligger den som fattar beslut i samband med anställningar, det må vara vid rekryteringar av professorer och lektorer som vid tillfälliga anställningar av adjunkter och vid anställningar av doktorander, att alltid eftersträva att till lärosätet knyta de bästa medarbetarna.

*All rekrytering skall ske  
med god framförhållning  
i tid.*

Detta kräver att frågan om kompetensförsörjning ständigt är aktuell inom universitetet.

*Beslut om anställningar  
är strategiska*

Alla beslut om rekryteringar skall kunna återföras på strategiska kompetensförsörjningsbehov sådana de formuleras i de lokala kompetensförsörjningsplanerna. Detta bör även framgå av själva beslutsunderlagen, när beslut om rekrytering eller andra kompetensförstärkande åtgärder skall fattas, att uttryckliga hänvisningar finns till de principer för rekrytering som här kommit till uttryck.

## ANSTÄLLNINGSORDNING

<i>Högskoleförordningen</i>	En högskolas anställningsordning ska finnas tillgänglig vid högskolan. Med anställningsordning avses de regler för anställning av lärare som högskolan tillämpar enligt HF 2 kap 2 § 9 p samt Mittuniversitetets lärarkategorier.
<i>Omfattning</i>	Universitetets anställningsordning omfattar rekrytering och anställning av lärare – professorer, universitetslektorer, universitetsadjunkter, adjungerande lärare, gästlärare, biträdande lektorer och forskarassistenter. Vidare ingår möjlighet till befordran till professor respektive universitetslektor.
<i>Syfte</i>	Syftet med universitetets anställningsordning är att skapa och upprätthålla ett gemensamt synsätt angående rekryteringspolitikens mål och arbetsgång vid rekrytering av lärare. Det är också viktigt att göra rekryteringspolitiken känd bland personal och sökande.
<i>Kompletterande anvisningar</i>	Anställningsordningen kompletteras med utförligare information som återfinns i arbets- och handläggningsordning. Fakultetsnämnderna har möjlighet att komplettera med utförligare riktlinjer.

## REKRYTERINGSPOLITIKENS MÅL

<i>Mål</i>	<p>Målet med universitetets rekryteringspolitik är att de personer som anställs ska, förutom att de uppfyller de formella behörighetskraven, vara skickliga inom sin läraranställning, ha utvecklingspotential samt känna ansvar och engagemang för sitt arbete.</p> <p>Lika villkorsarbete och ett aktivt mångfaldsarbete ska alltid eftersträvas i universitetets rekryteringsarbete.</p> <p>Universitetets rekrytering ska kännetecknas av öppenhet, saklighet och rättssäkerhet. Universitetet har som statlig myndighet ett särskilt ansvar för detta. Jävssituationer får inte uppkomma.</p> <p>Den sökande har rätt till en opartisk bedömning av sina meriter.</p>
------------	--

## STRATEGI FÖR REKRYTERING AV LÄRARE

### *Rekryteringsstrategi*

Universitetets övergripande mål för kompetensförsörjning är att ha tillräcklig tillgång på kvalificerad personal inom olika vetenskapsområden. Detta ska ske så att universitetet kan fullgöra sina uppgifter och vara ett attraktivt universitet för studenter, anställda, forskningsfinansiärer och det omgivande samhället.

Universitetets utgångspunkter för att förverkliga de övergripande mål som gäller för kompetensförsörjning är:

- Att rekrytera vetenskapligt och pedagogiskt väl meriterade lärare, såväl nationellt som internationellt.
- Att öka andelen disputerade lärare för att därigenom säkerställa hög kvalitet inom såväl utbildning som forskning.
- Att det finns kvinnliga och manliga lärare i varje ämne och på olika nivåer.
- Att fakultetsnämnd utser rekryteringsgrupper vid rekrytering av professorer.
- Att arbeta för att andelen kvinnliga professorer ska öka.
- Att både professorer och lektorer ska vara engagerade i universitetets utbildning på grundläggande och avancerad nivå.
- Att i rekryteringsprocessen särskilt beakta lika villkors - grunderna.

## INRÄTTANDE AV ANSTÄLLNING

### *Förslag om inrättande*

Förslag till inrättande av anställning av professor, universitetslektor, biträdande lektor, forskarassistent och universitetsadjunkt inlämnas från berörd avdelning till fakultetsnämnd.

### *Beslut om inrättande*

Innan en anställning kungörs ledig till ansökan ska fakultetsnämnd fatta beslut om inrättande av anställning.

### *Ämnesområde*

Ämnesområdet för en anställning beslutas av fakultetsnämnd. När ämnesområde beslutas är det viktigt att verka för att ha en så tydlig ämnesdefinition som möjligt.

### *Anställningsprofil*

Fakultetsnämnd beslutar om anställningsprofilens utformning, behörighet och bedömningsgrunder. I anställningsprofilen ska det framgå vilka arbetsuppgifter som ska utföras inom anställningen. Fakultetsnämnd har möjlighet att komplettera med de kvalitetskriterier och ansökningsanvisningar som respektive fakultet har fastställt.

Anställningsprofilen är utgångspunkten för hela rekryteringsarbetet och ska utformas på ett sådant sätt att den attraherar kompetenta sökande.

### *Anställningstid*

Anställning som biträdande lektor och forskarassistent är tidsbegränsade anställningar. Anställningstiden får inte överstiga fyra år heltidsanställning och högst sex år sammanlagd anställningstid. HF 4 kap 12 a§

Anställning som biträdande lektor och forskarassistent annonseras som en tvåårig anställning med möjlighet till förlängning i ytterligare två år. Innan anställningen förlängs skall anställningen utvärderas och avbrytas om innehavaren inte uppfyllt de mål för anställningen som utlysningen innehåller. Ämnesföreträdaren i ämnet svarar för utvärdering och rapporterar till anställningsrådet. För biträdande lektor skall utvärderingen explicit uttala sig rörande färdigheter beträffande undervisning.

### *Ledigkungörande*

Innan beslut om inrättande av anställning fattas, ska anställningsprofil och former för ledigkungörande fastställas. Anställningar vid universitetet ska annonseras i minst en rikstäckande tidning (eller motsvarande) och annonsen ska finnas tillgänglig på universitetets hemsida. Vid varje rekryteringstillfälle ska behovet av annonsering internationellt övervägas. Anställningsförordning 6 §.

### *Kallelse*

En högskola får om särskilda skäl föreligger 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. HF 4 kap 7 §.

Endast den som har behörighet för anställningen enligt HF 4 kap 3 § får anställas genom kallelse, det vill säga, professor.

Beslut 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 anställningsförordning (1994:373) lämnas.

## **BEHÖRIGHET**

### *Professor*

Behörig att anställas som professor är den som visat såväl vetenskaplig/konstnärlig skicklighet som pedagogisk skicklighet. Lika stor omsorg ska ägnas prövning av den pedagogiska skickligheten som den vetenskapliga/konstnärliga skickligheten. HF 4 kap 3 §.

I övrigt gällande kvalitetskriterier och ansökningsanvisningar som respektive fakultet har fastställt.

### *Universitetslektor*

Behörig att anställas som universitetslektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens alternativt konstnärlig skicklighet eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen, genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper samt visat pedagogisk skicklighet. Lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövning av andra behörighetsgrundande förhållandena. HF 4 kap 4 §.

### *Biträdande lektor*

Behörig att anställas som biträdande lektor är den som avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens normalt högst sju år före ansökningstidens utgång.

Längre tid än sju år kan motiveras med förhållanden såsom sjukdom, föräldraledighet, förtroendeuppdrag inom facklig organisation eller liknande omständigheter. HF 4 kap 12 §

### *Forskarassistent*

Behörig att anställas som forskarassistent är den som avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens normalt högst sju år före ansökningstidens utgång.

Längre tid än sju år kan motiveras med förhållanden såsom sjukdom, föräldraledighet, förtroendeuppdrag inom facklig organisation eller liknande omständigheter. HF 4 kap 12 §



### *Universitetsadjunkt*

Behörig att anställas som universitetsadjunkt är den som har avlagt examen från högskoleutbildning eller har motsvarande kompetens.

För behörighet som universitetsadjunkt vid Mittuniversitetet krävs minst 180 högskolepoäng omfattande minst 90 poäng eller motsvarande inom det ämnesområde anställningen avser, genomgången högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande kunskaper förvärvade på annat sätt, samt visad pedagogisk skicklighet.

Vid universitetet ska för behörighetsgrunden "motsvarande kompetens" i huvudsak gälla utländsk akademisk grundexamen. I undantagsfall, inom områden som kan hänföras till konstnärlig skicklighet, kan eftergymnasial yrkesutbildning kombinerad med mångårig kvalificerad och relevant yrkeserfarenhet ge behörighet.

### **BEFORDRAN**

#### *Befordran till professor*

En universitetslektor som är anställd tills vidare vid universitetet ska erbjudas att efter ansökan prövas för befordran till en anställning tills vidare som professor, om universitetslektorn har behörighet som professor.

Ämnesområdet för anställningen ska vara samma eller i nära anslutning som för anställningen som universitetslektor.

Ansökan om befordran till professor ska beredas med samma kvalitetskriterier som vid rekrytering av professorer.

### *Befordran till universitetslektor*

En universitetsadjunkt som är anställd tillsvidare vid universitetet och har behörighet som universitetslektor, ska erbjudas att ansöka om att få prövas för befordran till anställning tills vidare som universitetslektor. Ämnesområdet för anställningen blir detsamma eller i nära anslutning som för anställningen som universitetsadjunkt.

Ansökan om befordran till universitetslektor ska beredas inom universitetet på samma sätt och med samma kvalitetskriterier som vid rekrytering av universitetslektorer.

En biträdande lektor vid universitetet skall senast sex månader innan anställningstidens utgång lämna ansökan om befordran till en anställning tills vidare som universitetslektor. Den biträdande lektorn skall erbjudas anställning som universitetslektor under förutsättning att han har behörighet till anställning som universitetslektor. Vid befordran från biträdande lektor till universitetslektor är det ett oefftergivligt krav att den sökande genomgått den högskolepedagogiska utbildningen om 15 högskolepoäng.

Ämnesområdet skall vara samma eller i nära anslutning som för anställningen som biträdande lektor.

Ansökan om befordran till universitetslektor ska beredas med samma kvalitetskriterier som vid rekrytering av universitetslektor.

### **ADJUNGERAD PROFESSOR**

För anställning av adjungerad professor gäller i princip samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av övriga professorer. Främsta syftet med att anställa en adjungerad lärare är att förstärka universitetets kompetens inom ett prioriterat ämnesområde. Anställningen av adjungerad professor kan i många fall också leda till en ökad samverkan mellan universitetet och omvärlden. Förslag om anställning av adjungerad professor sker efter framställan från berörd avdelning och ämnesföreträdare.

Framställan, som ska undertecknas av avdelningschef och ämnesföreträdare, ska innehålla redogörelse för syftet med anställningen, dess varaktighet, omfattning och planerade finansiering. Framställan ska även innehålla bekräftelse från nuvarande arbetsgivare med finansieringsintyg för anställningen samt ansökningshandlingar från den tilltänkte professorn. Adjungerad professor ska ha sin huvudsakliga verksamhet utanför universitetet, vilket innebär att anställning som adjungerad professor högst kan vara 50 %. Anställningen ska tidsbegränsas till högst 12 år. HF 4 kap 11 §.

En skriftlig överenskommelse om adjungeringen mellan universitetet, personens arbetsgivare och personen själv ska ingå i beslutsunderlaget.

Anställningsrådet handlägger ärendet och lämnar förslag till rektor om innehavare av adjungerade professuren.

## **ADJUNGERAD LÄRARE**

Med adjungerad lärare (dock inte adjungerad professor) avses en deltidsanställning av en arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. 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. Främsta syftet med att anställa en adjungerad lärare är att förstärka universitetets kompetens inom ett prioriterat ämnesområde. För anställning av adjungerade lärare gäller i princip samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av övriga lärare. Adjungerad lärare ska ha sin huvudsakliga verksamhet utanför universitetet, vilket innebär att anställning som adjungerad lärare högst kan vara 50 %. Anställningen tidsbegränsas till högst 2 år med möjlighet till förlängning enligt avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare.

En skriftlig överenskommelse om adjungeringen mellan universitetet, personens arbetsgivare och personen själv ska ingå i beslutsunderlaget.

Anställningsrådet handlägger ärendet och lämnar förslag till dekan om innehavare av adjungerade läraren.

## **GÄSTPROFESSOR**

För anställning av gästprofessor gäller samma behörighetskrav och bedömningsgrunder som vid anställning av professor. Den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst fem år, HF 4 kap 12 §. Endast person som har sin huvudsakliga verksamhet utanför Mittuniversitetet kan anställas som gästprofessor.

Anställning ska gälla tillsvidare, dock längst fem år. Förslag till en gästprofessor kan initieras från avdelning på samma sätt som för en professur. Förslag från avdelningen ska lämnas till fakultetsnämnden.

Anställningsunderlaget från avdelning ska innehålla förslag på vem som är aktuell för anställning som gästprofessor.

Anställning som gästprofessor behöver ej annonseras. Den som är aktuell för anställning ska dock lämna in ansökan på samma sätt som professor. Anställningsrådet handlägger ärendet och lämnar förslag till rektor om innehavare av gästprofessuren.

En gästprofessor som har sakkunnigprövats inom samma ämnesområde som den tänkta gästprofessuren vid fakulteten och funnits behörig för en motsvarande anställning vid ett annat lärosäte får anställas utan sakkunnigprövning.

## **BEDÖMNINGSGRUNDER**

För varje rekrytering ska det fastställas vilka bedömningsgrunder som ska gälla och hur de ska vägas mot varandra. Bedömningsgrunderna framgår av den anställningsprofil som fastställts av respektive nämnd.

Vid anställning av lärare ska även beaktas sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.

## **VETENSKAPLIG/KONSTNÄRLIG SKICKLIGHET**

Det finns en väl inarbetad akademisk tradition och vana såväl vid att redovisa som att bedöma den vetenskapliga skickligheten och att jämföra olika sökande. Som ett hjälpmedel för såväl redovisning som bedömning ska dock en enhetlig modell för vetenskaplig meritsammanställning användas. En sådan ger

rekryteringsgrupper och sakkunniga förutsättningar att göra en saklig och kvalitativ bedömning av den vetenskapliga skickligheten.

Fakultetsnämnd utarbetar kvalitetskriterier för redovisning och bedömning av den vetenskapliga skickligheten.

Den sökande ska presentera egen vetenskaplig verksamhet genom exempelvis:

- CV med fullständig publikationslista.
- Redovisning av genomförda och planerade forskningsprojekt.
- Reflektion över den egna forskningen och framtida forskningsprojekt.
- Redovisning av underlag för bedömning av den sökandes egna insatser i de projekt som resulterat i sampublikationer.
- Redovisning av förmågan att erhålla externa medel
- Omdömen som redovisats i t ex nationella vetenskapliga utvärderingar.

## **PEDAGOGISK SKICKLIGHET**

Huvudkriterierna i pedagogisk skicklighet är pedagogisk erfarenhet, förmåga att uppfylla den pedagogiska rollen och förmåga till pedagogisk förnyelse. Sökande kan utifrån nedanstående kriterier och med hjälp av handlingar, referenser m.m. från sin verksamhet ge underlag för bedömning av sina pedagogiska meriter.

### **1. Pedagogisk erfarenhet**

- Undervisningsinsatser på olika områden och olika nivåer på högskolor och universitet (grundkurser, påbyggnadskurser, doktorandkurser).
- Erfarenheter av pedagogiskt arbete inom näringsliv, förvaltningar och andra organisationer.
- Handledning av studenter.
- Handledning av forskarstuderande.
- Erfarenheter av olika examinationsformer.
- Ansvar för ledning, utveckling, planering och utvärdering av kurser.
- Framställning av läromedel och annat undervisningsmaterial.
- Internationell erfarenhet och erfarenhet av internationellt lärarutbyte.

## **2. Förmåga att uppfylla den pedagogiska rollen**

Den sökande bör genom en personlig redogörelse exemplifiera hur den pedagogiska rollen är uppfylld. Den pedagogiska rollen kan beskrivas genom t.ex.

- Högskolepedagogisk utbildning.
- Pedagogiska utmärkelser och intyg, exempelvis kursvärderingar, samt exempel på arbete med olika pedagogiska metoder.
- Förmåga att förmedla forskningsinformation och populärvetenskap till studenter och allmänheten t.ex. genom anordnande av seminarier och symposier.
- Deltagande i lärarutbyte och/eller deltagande som gästlärare vid svenskt och/eller utländskt universitet.
- Undervisning av utländska studenter vid svenskt universitet eller högskola.

## **3. Förmåga till pedagogisk förnyelse**

För att beskriva sin förmåga till pedagogisk förnyelse bör den sökande kunna redogöra, genom en personlig berättelse, för vad hon/han har gjort i fråga om

- Förnyelse av undervisningsmetoder, kursinnehåll och examinationsformer.
- Utveckling av nya kurser.
- Ansökningar och erhållande av anslag för pedagogiskt utvecklingsarbete i undervisning och examinationsformer.
- Deltagande i pedagogisk förnyelse.

## **ANNAN SKICKLIGHET ÄN VETENSKAPLIG, KONSTNÄRLIG ELLER PEDAGOGISK**

Vid sidan av den pedagogiska och de vetenskapliga/konstnärliga skickligheten ska även graden av skicklighet i andra avseenden bedömas. Den skicklighet det främst gäller är förmågan till ledarskap samt förmågan att samverka med det omgivande samhället, nationellt och internationellt. Denna skicklighet måste, i likhet med de pedagogiska och konstnärliga/vetenskapliga

meriterna, dokumenteras och redovisas på ett sådant sätt att anställningsråd och sakkunniga kan utsätta dem för en kvalitetsbedömning.

## HÖGSKOLEPEDAGOGISK UTBILDNING

För behörighet som universitetslektor och universitetsadjunkt krävs högskolepedagogisk utbildning omfattande minst 15 högskolepoäng eller motsvarande. Den som inte har högskolepedagogisk utbildning ska ändå anses behörig, om anställningens innehåll föranleder det eller om det annars finns särskilda skäl. Den anställde ska i så fall tillse att högskolepedagogisk examen avklaras snarast.

## BEREDNING AV ANSTÄLLNINGÄREN DEN

*Professorer,  
universitetslektorer,  
biträdande lektorer  
och forskarassistenter*

Beredning av ärenden som rör rekrytering av professorer, universitetslektorer, biträdande lektorer och forskarassistenter samt befordran till professor och universitetslektor ingår i fakultetsnämndens ansvarsområde.

Fakultetsnämnd tillsätter anställningsråd eller beredningsgrupper för beredningsarbetet.

Vid rekrytering av professor ska fakultetsnämnd utse en rekryteringsgrupp.

*Universitetsadjunkter*

Vid rekrytering av universitetsadjunkter bereds ärendet av avdelningen. Avdelningen föredrar ärendet för dekan som fattar beslut.

*Sakkunniga*

Fakultetsnämnden ska hämta in yttranden från två eller flera personer som är särskilt förtrogna med anställningens ämnesområde vid anställning av professor (inbegripet adjungerad professor) och två personer när det gäller anställning som universitetslektor och forskarassistent. Vid utseende av sakkunniga ska man försäkra sig om att det inom sakkunniggruppen finns kompetens att bedöma den pedagogiska skickligheten.

Sakkunniga ska hämtas utanför universitetet. Både män och kvinnor ska vara representerade bland de sakkunniga om inte synnerliga skäl föreligger.

Om det uppenbarligen är obehövt behöver ingen sakkunniggranskning genomföras.

För mer information om beredning av anställningsärenden se separata handlägningsordningar.

### **BESLUT OM ANSTÄLLNING**

Lärare anställs genom beslut av rektor. Enligt universitetets arbetsordning är anställningsbeslut avseende universitetslektorer och universitetsadjunkter delegerade till dekanus.

### **ÖVERKLAGANDE**

När ett beslut om anställning lämnas till de sökande ska information om hur man kan överklaga beslutet följa med.

### **YTTERLIGARE INFORMATION**

För ytterligare information om anställningsärenden, kontakta personalavdelningen eller berörd handläggare på respektive fakultetskansli.