



UMEÅ UNIVERSITET

REGEL FÖR UTSEENDE AV AKADEMISKA LEDNINGSUPPDRAG

Typ av dokument:	Regel
Datum:	28 januari 2022 (beslutsdatum)
Dnr:	FS 1.1-2632-21
Beslutad av:	rektor
Giltighetstid:	1 februari 2022 – tills vidare
Område:	Beslutsstruktur, delegation och organisation Personal, lika villkor och arbetsmiljö
Ansvarig förvaltningsenhet:	Planeringsenheten och Personalenheten
Ersätter dokument:	Regel - Villkor för uppdraget som prefekt vid Umeå universitet (prefektkontrakt) (FS 1.1-61-17) beslutad av rektor den 23 mars 2021 Regel – Generella villkor för uppdraget som pro- eller vicerektor (FS 1.1-1074-16) beslutad av rektor den 2 juni 2016 Villkor för uppdraget som dekan eller prodekan vid Umeå universitet (dekankontrakt) (FS 1.1-60-17) beslutad av rektor den 14 februari 2017 Handläggningsordning för utseende av prefekter (FS 1.1-1831-16) beslutad av rektor den 26 juni 2018



UMEÅ UNIVERSITET

Innehåll

1.	Beskrivning	3
2.	Bakgrund.....	3
3.	Gemensamma utgångspunkter	3
3.1.	Jämställdhet	3
3.2.	Strategiskt ledarskap och administrativt stöd	3
3.3.	Mentorskap.....	4
4.	Prefekt samt ställföreträdande och biträdande prefekt.....	4
4.1.	Allmänt	4
4.2.	Kompetenskrav.....	4
4.3.	Mandatperiod	4
4.4.	Tid för uppdrag.....	5
4.5.	Utseendeprocess.....	5
4.6.	Uppföljning, utvärdering och förlängning.....	6
5.	Avdelningschef samt ställföreträdande och biträdande avdelningschef vid institution.....	6
5.1.	Allmänt	6
5.2.	Kompetenskrav.....	6
5.3.	Mandatperiod, tid för uppdrag, utseendeprocess, uppföljning samt förlängning.....	7
6.	Föreståndare samt ställföreträdande och biträdande föreståndare för arbetsenhet.....	7
6.1.	Allmänt	7
6.2.	Kompetenskrav.....	7
6.3.	Mandatperiod	7
6.4.	Tid för uppdrag.....	8
6.5.	Utseendeprocess.....	8
6.6.	Uppföljning, utvärdering och förlängning.....	9
7.	Föreståndare samt ställföreträdande och biträdande föreståndare för centrum	9
7.1.	Allmänt	9
7.2.	Kompetenskrav.....	9
7.3.	Mandatperiod	9
7.4.	Tid för uppdrag.....	10
7.5.	Utseendeprocess.....	10
7.6.	Uppföljning och förlängning	10
8.	Dekan samt prodekan och vicedekan.....	10
8.1.	Allmänt	10
8.2.	Kompetenskrav.....	10
8.3.	Mandatperiod	11
8.4.	Tid för uppdrag.....	11
8.5.	Utseendeprocess.....	11
8.6.	Uppföljning och förlängning	11
9.	Föreståndare samt ställföreträdande och biträdande föreståndare för Lärarhögskolan vid Umeå universitet 12	
9.1.	Allmänt	12
9.2.	Kompetenskrav.....	12
9.3.	Mandatperiod	12
9.4.	Tid för uppdrag.....	12
9.5.	Utseendeprocess.....	12
9.6.	Uppföljning och förlängning	12
10.	Prorektor och vicerektor.....	13
10.1.	Allmänt	13
10.2.	Kompetenskrav.....	13
10.3.	Mandatperiod	13
10.4.	Tid för uppdrag.....	13
10.5.	Utseendeprocess.....	13
10.6.	Uppföljning och förlängning	13



UMEÅ UNIVERSITET

1. Beskrivning

Föreliggande regel anger bestämmelser för utseendeprocesser av akademiska ledningsuppdrag på universitetsgemensam nivå, fakultetsnivå samt institutionsnivå. Regeln upptar även process för utseende av ledningsuppdrag för arbetsenheter och centrum.

2. Bakgrund

Att utse de mest lämpade personerna till ledningsuppdrag är ett av de viktigaste besluten universitetet har att fatta. Arbetet med utseende bör ske på ett strukturerat sätt under hela processen, med fokus på att rätt kompetens rekryteras i förhållande till verksamhetsbehovet. Processen ska präglas av saklighet, objektivitet, rättvisa och lika villkor. Det är viktigt att göra en analys av verksamhetens nuläge och framtida läge utifrån uppdrag och mål.

Uppdrag och ansvar samt de övergripande formerna för utseende av ledningsuppdrag regleras i *Arbetsordning för Umeå universitet* samt i *Rektors besluts- och delegationsordning*. I dokumentet *Regel – villkor för akademiska ledningsuppdrag* regleras villkor för akademiska ledningsuppdrag. Därtill tecknas med varje akademisk ledare en överenskommelse i vilket anges den enskilda ledarens villkor och åtaganden.

Universitetets synsätt, förväntningar på ledarskapet och vilka ledarförmågor som krävs för uppdraget samt vilket stöd ledare får, finns beskrivna i universitetets *Chefs- och ledarskapspolicy*.

I följande regler har arbetsmiljöperspektivet integrerats. På grund av dokumentets innehåll och natur har hållbarhets-, samverkans-, tillgänglighets-, student- och internationella perspektiv inte integrerats i dokumentet.

Styrdokumentet bedöms bidra till ökad jämställdhet vid Umeå universitet genom att regeln föreskriver att jämställdhet ska beaktas vid utseendeprocesser.

Denna regel träder i kraft den 1 januari 2022 och ska tillämpas utseendeprocesser som inleds efter ikraftträdandet.

3. Gemensamma utgångspunkter

3.1. Jämställdhet

Jämställdhetsaspekten ska alltid beaktas i alla delar av processen vid utseende av ledningsuppdrag. En jämställd sammansättning ska beaktas både vid utseende av respektive ledningsgrupp och för den totala sammansättningen av ledningsuppdrag inom fakultet såväl som för universitetet totalt.

3.2. Strategiskt ledarskap och administrativt stöd

Chefer och ledare vid universitetet ska ges goda förutsättningar att utöva det strategiska ledarskapet, där ett professionellt verksamhetsstöd och stöd i utveckling av sin chefs- och ledarkompetens är några viktiga förutsättningar.



UMEÅ UNIVERSITET

Det administrativa stödet ska anpassas utifrån respektive organisations förutsättningar och behov. Stödet kan finnas på olika nivåer i organisationen, dvs. universitetsgemensam-, fakultets- och institutionsnivå/motsvarande. Det administrativa stödet på institutionsnivå/motsvarande anpassas efter prefektens/motsvarande önskemål utifrån institutionens behov och kan med fördel samordnas med andra organisatoriska enheter för att minska sårbarheten, öka den ekonomiska bärigheten och i förlängningen frigöra tid för kärnuppgifterna.

3.3. Mentorskap

Vid önskemål och om behov föreligger, kan anställd som tillträder uppdraget för första gången erbjudas en mentor vars uppgift är att vara ett stöd och kunna bidra till att utveckla personen i hans eller hennes roll. Utseende instans har i dessa fall att göra bedömning om förutsättningar för mentorskap finns och om så är fallet utses en mentor. Utseendet ska ske i samråd med den personen som tillträder uppdraget. Om mentorn är anställd vid universitetet ska personens närmaste chef vara vidtalad. Det utgår inget lönetillägg för uppdraget som mentor.

4. Prefekt samt ställföreträdande och biträdande prefekt

4.1. Allmänt

Institutioner leds av en prefekt som utses av dekan i samråd med rektor. Prefekten fattar beslut i enlighet med *Rektors besluts- och delegationsordning* samt berörd fakultets vidaredelegationer. För institutionen kan det finnas en eller flera biträdande prefekter. Vid institutionen ska det utses en ställföreträdande prefekt som tjänstgör och fattar beslut i prefektens ställe vid bortavaro. Uppdrag som ställföreträdande prefekt kan kombineras med uppdraget som biträdande prefekt. I sammansättningen av samtliga dessa uppdrag ska jämställdhetsperspektivet beaktas.

4.2. Kompetenskrav

Prefekt ska i normalfallet vara tillsvidareanställd professor eller universitetslektor på heltid. Vid utseende av prefekt ställs följande krav:

- avlagd doktorsexamen eller motsvarande
- personlig lämplighet
- akademisk skicklighet

Eventuella undantag från krav på doktorsexamen kan göras, men bör ske restriktivt. Den som uppfyller kravet på behörighet för anställning som universitetslektor eller professor på konstnärlig grund anses uppfylla kravet på doktorsexamen.

För biträdande och ställföreträdande prefekt gäller samma kompetenskrav som för prefekt.

Prefekten förväntas kontinuerligt vidareutveckla sitt chefs- och ledarskap. Som en del av uppdraget ingår att aktivt delta i den kompetensutveckling som anordnas för chefer och ledare vid Umeå universitet.

4.3. Mandatperiod

Mandatperioden för ett prefektuppdrag är, i enlighet med *Arbetsordning för Umeå universitetet*, i normalfallet fyra (4) år. Ett förordnande som prefekt för en sammanhängande period om mer än åtta (8) år ska endast komma i fråga undantagsvis. Om biträdande prefekt utses till prefekt får de



UMEÅ UNIVERSITET

sammanlagda mandatperioderna som biträdande prefekt och prefekt inte överskrida totalt tolv (12) år.

Anställd som tidigare innehaft uppdraget som prefekt kan omförordnas för ytterligare mandatperioder vid samma institution om minst fyra år har förlöpt sedan det föregående uppdragets utgång.

Mandatperioden för en prefekt påbörjas/avslutas normalt vid halv- eller helårsskifte. Om ett prefektuppdrag avslutas i förtid ska en ny utseendeprocess genomföras. Om prefektuppdrag avslutats i förtid och kan dekan besluta om att göra undantag från utseendeprocessen enligt avsnitt 4.5.

Mandatperioden för biträdande och ställföreträdande prefekt bör följa prefektens mandatperiod.

4.4. Tid för uppdrag

Uppdraget som prefekt omfattar i normalfallet minst 50 procent av en heltid. Vägledande för omfattning därutöver är uppdragets omfång, förutsättningar och behov vid institutionen. Omfattningen avgörs i dialog med dekan.

Omfattningen av uppdrag som biträdande och ställföreträdande prefekt (som samtidigt är biträdande prefekt) beslutas av dekan efter samråd med prefekt.

4.5. Utseendeprocess

Beslut om att utse prefekt fattas av dekan efter samråd med rektor enligt *Rektors beslut- och delegationsordning*. Dekanen utser även biträdande prefekt och ställföreträdande prefekt i samråd med tillträdande prefekt. Sådana beslut ska föregås av samråd med såväl medarbetare som studenter, samt samverkas med arbetstagarorganisationerna.

Villkor överenskomna mellan dekan och prefekt (inklusive ställföreträdande och biträdande prefekt) ska dokumenteras skriftligt. Delegationen av arbetsmiljöansvaret ska ske i samband med sådan överenskommelse. Då ny prefekt utses ska villkor i normalfallet vara undertecknade innan vederbörande tillträder sitt uppdrag. Ansvarig för att skriftliga villkor upprättas är dekan.

Rekryteringsprocessen då ny prefekt utses kan indelas i tre områden: behovsanalys, urval samt beslut och följa nedanstående steg.

- Dekan utser en intern beredningsgrupp.
- Beredningsgruppen tar fram en behovsanalys som innefattar en kravprofil som beskriver de kvalifikationer som uppdraget kräver.
- Samtliga anställda vid respektive institution ska ha möjlighet att inkomma med nomineringar på ny prefekt. Det ska vara möjligt att inkomma med förslag anonymt.
- Beredningsgruppen ska ha möjlighet att lämna förslag på personer till uppdraget som prefekt. Jämställdhetsperspektivet ska alltid beaktas.
- De inkomna förslagen lämnas till dekan för beredning.
- Samråd med rektor ska föregå dekanens beslut.
- Dekan genomför samtal med tilltänkt prefekt där villkor och förutsättningar för uppdraget klagörs utifrån överenskommelse om uppdragsvillkor samt *Regel för det systematiska arbetsmiljöarbetet* vid Umeå universitet.
- Förslag till prefekt samverkas med arbetstagarorganisationerna i FSG.
- Dekan utser prefekt och all personal vid berörd institution informeras om beslutet.



UMEÅ UNIVERSITET

- Biträdande/ställföreträdande prefekter utses av dekan i samråd med tillträdande prefekt.

4.6. Uppföljning, utvärdering och förlängning

Dekan och prefekt ska årligen vid utvecklingssamtalet följa upp prefektens åtagande utifrån chefsuppdraget, överenskommelse om uppdragsvillkor och universitetets *chefs- och ledarskapspolicy*. Uppföljningen omfattar ledarskapet, verksamhetens utveckling och resultat samt delegation.

I samband med ett omförordnande för en andra fyraårsperiod ska utvecklingssamtalet omfatta en utvärdering där båda parter har rätt att avsluta uppdraget. Utvärderingen ska göras innan beslut av dekan fattas om eventuell förlängning. Utvärderingen ska baseras på uppfyllelsen av åtaganden enligt ingången överenskommelse om uppdragsvillkor samt resultatet av genomförda utvecklingssamtal under mandatperioden. Efter samråd med rektor och facklig samverkan (FSG) fattar dekan, utifrån genomförd utvärdering samt förd dialog med prefekt, beslut om förlängning ska genomföras.

Motsvarande utvärdering inför omförordnande av biträdande prefekt/ställföreträdande prefekts uppdrag ska ske mellan prefekt och biträdande prefekt/ställföreträdande prefekt.

5. Avdelningschef samt ställföreträdande och biträdande avdelningschef vid institution

5.1. Allmänt

Avdelning vid en institution leds av en avdelningschef som utses av prefekt i samråd med dekan. Prefektens delegation till avdelningschefer ska vara skriftlig. För avdelningen kan det finnas en eller flera biträdande avdelningschefer. Vid avdelningen kan det utses en ställföreträdande avdelningschef som tjänstgör och fattar beslut i avdelningschefens ställe vid bortavaro. Uppdrag som ställföreträdande avdelningschef kan kombineras med uppdraget som biträdande avdelningschef. I sammansättningen av samtliga dessa uppdrag ska jämställdhetsperspektivet beaktas.

5.2. Kompetenskrav

Avdelningschef ska i normalfallet vara tillsvidareanställd professor eller universitetslektor på heltid. Vid utseende av avdelningschef ställs följande krav:

- avlagd doktorsexamen eller motsvarande
- personlig lämplighet
- akademisk skicklighet

Eventuella undantag från krav på doktorsexamen kan göras, men bör ske restriktivt. Den som uppfyller kravet på behörighet för anställning som universitetslektor eller professor på konstnärlig grund anses uppfylla kravet på doktorsexamen.

För biträdande och ställföreträdande avdelningschef gäller samma kompetenskrav som för avdelningschef.

Avdelningschefen förväntas kontinuerligt vidareutveckla sitt chefs- och ledarskap. Som en del av uppdraget ingår att aktivt delta i den kompetensutveckling som anordnas för chefer och ledare vid Umeå universitet.



UMEÅ UNIVERSITET

5.3. Mandatperiod, tid för uppdrag, utseendeprocess, uppföljning samt förlängning

Dekan beslutar om handläggningsordning för utseende av avdelningschefer vid fakulteten, inklusive regler för mandatperioder. I normalfallet ska motsvarande process som gäller för utseende av prefekt gälla för utseende av avdelningschef. Dekan har vidare att besluta om tid för uppdraget samt formerna för eventuell förlängning av uppdraget.

6. Föreståndare samt ställföreträdande och biträdande föreståndare för arbetsenhet

6.1. Allmänt

Arbetsenheter leds av en föreståndare som utses av dekan, överbibliotekarie eller universitetsdirektör i samråd med rektor. Föreståndaren fattar beslut i enlighet med rektors besluts- och delegationsordning samt berörda vidaredelegationer. För arbetsenheten kan det finnas en eller flera biträdande föreståndare. Vid arbetsenheten ska det utses en ställföreträdande föreståndare som tjänstgör och fattar beslut i föreståndare ställe vid bortavaro. Uppdrag som ställföreträdande föreståndare kan kombineras med uppdraget som biträdande föreståndare.

Föreståndare för arbetsenhet är i normalfallet ett uppdrag men avvikelse från det kan förekomma och föreskrivs då i arbetsenhetens instruktion. I förekommande fall gäller då avvikande bestämmelser angivna i instruktionen framför bestämmelser i dessa regler, exempelvis avseende mandatperiod. I sammansättningen av samtliga dessa uppdrag ska jämställdhetsperspektivet beaktas.

6.2. Kompetenskrav

Föreståndare ska i normalfallet vara tillsvidareanställd professor eller universitetslektor på heltid. Vid utseende av föreståndare ställs följande krav:

- avlagd doktorsexamen eller motsvarande
- personlig lämplighet
- akademisk skicklighet

Eventuella undantag från krav på doktorsexamen kan göras, men bör ske restriktivt. Den som uppfyller kravet på behörighet för anställning som universitetslektor eller professor på konstnärlig grund anses uppfylla kravet på doktorsexamen.

För biträdande och ställföreträdande föreståndare gäller samma kompetenskrav som för föreståndare.

Föreståndaren förväntas kontinuerligt vidareutveckla sitt chefs- och ledarskap. Som en del av uppdraget ingår att aktivt delta i den kompetensutveckling som anordnas för chefer och ledare vid Umeå universitet.

6.3. Mandatperiod

Mandatperioden för föreståndare för arbetsenhet är i normalfallet fyra (4) år. Ett förordnande som föreståndare för en sammanhängande period om mer än åtta (8) år endast ska komma i fråga undantagsvis. Om biträdande föreståndare utses till föreståndare får de sammanlagda mandatperioderna som biträdande föreståndare och föreståndare inte överskrida totalt tolv (12)



UMEÅ UNIVERSITET

år. Avvikande bestämmelser för enskilda arbetsenheter kan framgå av respektive arbetsenhets instruktion.

Anställd som tidigare innehaft uppdraget som föreståndare kan omförordnas för ytterligare mandatperioder vid samma arbetsenhet om minst fyra år har förlöpt sedan det föregående uppdragets utgång.

Mandatperioden för en föreståndare påbörjas/avslutas normalt vid halv- eller helårsskifte. Om ett uppdrag som föreståndare avslutas i förtid ska en ny utseendeprocess genomföras. Om uppdrag som föreståndare avslutats i förtid och kan dekan besluta om att göra undantag från utseendeprocessen enligt avsnitt 6.5.

Mandatperioden för biträdande och ställföreträdande föreståndare bör följa föreståndarens mandatperiod.

6.4. Tid för uppdrag

Uppdraget som föreståndare ska i normalfallet omfatta minst 50 procent av en heltid. Vägledande för omfattning därutöver är arbetsbelastning, förutsättningar och behov vid arbetsenheten. Omfattningen avgörs i dialog med dekan.

Omfattningen av uppdrag som biträdande och ställföreträdande föreståndare beslutas av dekan efter samråd med föreståndaren.

6.5. Utseendeprocess

Beslut om att utse föreståndare fattas av dekan, överbibliotekarie eller universitetsdirektör (utseende instans) efter samråd med rektor enligt *Rektors beslut- och delegationsordning*. Utseende instans utser även biträdande föreståndare och ställföreträdande föreståndare i samråd med tillträdande föreståndare. Sådana beslut ska föregås av samråd med såväl medarbetare som studenter, samt samverkas med arbetstagarorganisationerna. Nedanstående utseendeprocess för föreståndare gäller för de arbetsenheter där det finns tillsvidareanställda professorer eller universitetslektorer. För övriga arbetsenheter kan processen nedan användas i tillämpliga delar utifrån respektive arbetsenhets förutsättningar.

Villkor överenskomna mellan utseende instans och föreståndare samt för ställföreträdande och biträdande föreståndare ska dokumenteras skriftligt. Delegationen av arbetsmiljöansvaret ska ske i samband med sådan överenskommelse. Då ny föreståndare utses ska villkor i normalfallet vara undertecknade innan vederbörande tillträder sitt uppdrag. Ansvarig för att skriftliga villkor upprättas är utseende instans.

Rekryteringsprocessen då ny föreståndare utses kan indelas i tre områden: behovsanalys, urval samt beslut och kan följa nedanstående steg.

- Dekan, överbibliotekarie, universitetsdirektör utser en intern beredningsgrupp.
- Beredningsgruppen tar fram en behovsanalys som innefattar en kravprofil som beskriver de kvalifikationer som uppdraget kräver.
- Samtliga anställda vid arbetsenheten ska ha möjlighet att inkomma med nomineringar på ny föreståndare. Det ska vara möjligt att inkomma med förslag anonymt.
- Beredningsgruppen ska ha möjlighet att lämna förslag på personer till uppdraget som föreståndare. Jämställdhetsperspektivet ska alltid beaktas.



UMEÅ UNIVERSITET

- De inkomna förslagen lämnas till dekan för beredning.
- Samråd med rektor ska föregå inrättande instans beslut.
- Inrättande instans genomför samtal med tilltänkt föreståndare där villkor och förutsättningar för uppdraget klargörs utifrån överenskommelse om uppdragsvillkor samt Regel för det systematiska arbetsmiljöarbetet vid Umeå universitet.
- Förslag till föreståndare samverkas med arbetstagarorganisationerna i FSG.
- Inrättande instans utser föreståndare och all personal vid berörd arbetsenheten informeras om beslutet.
- Eventuella biträdande/ställföreträdande föreståndare utses av inrättande instans i samråd med tillträdande föreståndare.

6.6. Uppföljning, utvärdering och förlängning

Dekan och föreståndaren ska årligen vid utvecklingssamtalet följa upp föreståndarens åtagande utifrån chefsuppdraget, överenskommelse om uppdragsvillkor och universitetets *chefs- och ledarskapspolicy*. Uppföljningen omfattar ledarskapet, verksamhetens utveckling och resultat samt delegation.

I samband med ett omförordnande för en andra fyraårsperiod ska utvecklingssamtalet omfatta en utvärdering där båda parter har rätt att avsluta uppdraget. Utvärderingen ska göras innan beslut fattas om eventuell förlängning. Utvärderingen ska baseras på uppfyllelsen av åtaganden enligt ingången överenskommelse om uppdragsvillkor samt resultatet av genomförda utvecklingssamtal under mandatperioden. Efter samråd med rektor och facklig samverkan (FSG) fattar dekan, utifrån genomförd utvärdering samt förd dialog med prefekt, beslut om förlängning ska genomföras.

Motsvarande utvärdering inför omförordnande av biträdande föreståndare/ställföreträdande föreståndares uppdrag ska ske mellan föreståndare och biträdande föreståndare/ställföreträdande föreståndare.

7. Föreståndare samt ställföreträdande och biträdande föreståndare för centrum

7.1. Allmänt

Centrum leds av en föreståndare. Det kan det finnas en eller flera biträdande föreståndare. Vid centrum kan det utses en ställföreträdande föreståndare som tjänstgör och fattar beslut i föreståndarens ställe vid bortavaro. Uppdrag som ställföreträdande föreståndare kan kombineras med uppdraget som biträdande föreståndare. I sammansättningen av samtliga dessa uppdrag ska jämställdhetsperspektivet beaktas.

7.2. Kompetenskrav

I respektive centrumets instruktion framgår eventuella kompetenskrav för centrumets föreståndare. I övrigt avgör beslutade instans kompetensprofil för föreståndaren.

7.3. Mandatperiod

I normalfallet är mandatperioden för centrumföreståndare fyra (4) år. Beslutande instans fastställer mandatperioden vid utseendet.



UMEÅ UNIVERSITET

7.4. Tid för uppdrag

Beslutande instans fastställer omfattning för uppdraget som föreståndare.

7.5. Utseendeprocess

I normalfallet utses föreståndare och eventuella biträdande och ställföreträdande föreståndare av inrättande instans, dvs. dekan för fakultetsinterna centrum alternativt rektor för centrum som är fakultetsöverskridande eller tillsammans med huvudman utanför Umeå universitet.

För centrum som är gemensamma med andra lärosäten kan beslut om utseende av föreståndare vara delegerat till centrumets styrgrupp. Vem som är beslutande instans finns angivet i respektive centrums instruktion.

Eventuella specifika utseendeprocesser för centrumföreståndare finns angivna i respektive centrums instruktion.

7.6. Uppföljning och förlängning

Former för uppföljning och förlängning av uppdrag som centrumföreståndare finns angivna i respektive centrums instruktion.

8. Dekan samt prodekan och vicedekan

8.1. Allmänt

Fakulteter leds av en dekan som utses av rektor. Dekan fattar beslut i enlighet med *Rektors besluts- och delegationsordning*. För fakulteten ska det finnas en prodekan samt eventuellt en eller flera vicedekaner. Prodekan tjänstgör och fattar beslut i dekanens ställe vid bortavaro.

Närmare former för utseende av dekan och prodekan fastställs inför varje mandatperiod i särskild ordning av rektor. Vicedekan utses av dekan. I sammansättningen av samtliga dessa uppdrag ska jämställdhetsperspektivet beaktas.

8.2. Kompetenskrav

Dekan ska i normalfallet vara tillsvidareanställd professor med en anställning på heltid. Vid utseende av dekan ställs följande krav: ¹

- avlagd doktorsexamen eller motsvarande
- personlig lämplighet
- akademisk skicklighet

Eventuella undantag från krav på doktorsexamen kan göras, men bör ske restriktivt. Den som uppfyller kravet på behörighet för anställning som professor på konstnärlig grund anses uppfylla kravet på doktorsexamen.

Ytterligare kompetenskrav för dekan och prodekan regleras i *Arbetsordning för Umeå universitet*. Kompetenskrav utöver vad som framgår av arbetsordningen fastställs av rektor i särskild ordning. Om vicedekan utses ska vara hen var tillsvidareanställd professor eller universitetslektor vid Umeå universitet.

¹ Enligt *Arbetsordning för Umeå universitet*, fastställd av Universitetsstyrelsen, framgår att dekan ska vara tillsvidareanställd professor eller universitetslektor. Föreliggande regel utgår från ramarna som styrelsen fastställt och specificerar att dekan i normalfallet ska vara tillsvidareanställd som professor.



UMEÅ UNIVERSITET

8.3. Mandatperiod

Mandatperiod för dekan och prodekan regleras i *Arbetsordning för Umeå universitet*. Närmare bestämmelser gällande mandatperiod utöver vad som framgår av arbetsordningen fastställs av rektor i särskild ordning.

Dekan avgör mandatperiod för vicedekan. Mandatperioden för vicedekan kan som längst omfatta mandatperioden för dekan.

8.4. Tid för uppdrag

Uppdraget som dekan omfattar minst 50 procent av en heltid. Vägledande för omfattning är förutsättningar och krav vid fakulteten, arbetsbelastning samt fördelning av arbetstid mellan dekan och prodekan. Omfattningen avgörs i dialog med rektor.

Omfattningen av uppdraget som prodekan beslutas av rektor i samråd med dekan och prodekan.

Dekan avgör om omfattning av uppdrag som vicedekan.

8.5. Utseendeprocess

Utseendeprocess för dekan och prodekan regleras i *Arbetsordning för Umeå universitet*. Utöver vad som framgår av arbetsordningen fastställer rektor närmare bestämmelser för utseende av dekan och prodekan i särskild ordning.

Vicedekan utses av dekan och enligt de former som dekan avgör.

Villkor överenskomna mellan rektor och dekan samt prodekan ska dokumenteras skriftligt. Delegationen av arbetsmiljöansvaret ska ske i samband med sådan överenskommelse. Då ny dekan utses ska villkor i normalfallet vara undertecknade innan vederbörande tillträder sitt uppdrag. Ansvarig för att skriftliga villkor upprättas är rektor.

8.6. Uppföljning och förlängning

Rektor och dekan ska årligen vid utvecklingssamtal följa upp dekanens åtagande utifrån chefsuppdraget, överenskommelse om uppdragsvillkor och universitetets *chefs- och ledarskapspolicy*. Uppföljningen omfattar både ledarskapet, verksamhetens utveckling och resultat samt delegation.

Uppföljning av prodekanens uppdrag sker årligen mellan dekan och prodekan.

Dekan avgör former för uppföljning och förlängning av uppdrag som vicedekan.



UMEÅ UNIVERSITET

9. Föreståndare samt ställföreträdande och biträdande föreståndare för Lärarhögskolan vid Umeå universitet

9.1. Allmänt

Lärarhögskolan vid Umeå universitet leds av en föreståndare som utses av rektor. Vidare ska det utses en eller flera biträdande föreståndare. En av de biträdande föreståndarna ska också utses till ställföreträdande föreståndare att tjänstgöra och fatta beslut i föreståndarens ställe vid bortavaro. Beslut om att utse föreståndare samt biträdande och ställföreträdande föreståndare för Lärarhögskolan fattas av rektor. I sammansättningen av samtliga dessa uppdrag ska jämställdhetsperspektivet beaktas.

9.2. Kompetenskrav

Föreståndare ska i normalfallet vara tillsvidareanställd professor eller universitetslektor på heltid. Vid utseende av avdelningschef ställs följande krav:

- avlagd doktorsexamen eller motsvarande
- personlig lämplighet
- akademisk skicklighet.

Eventuella undantag från krav på doktorsexamen kan göras, men bör ske restriktivt. Den som uppfyller kravet på behörighet för anställning som universitetslektor eller professor på konstnärlig grund anses uppfylla kravet på doktorsexamen.

För biträdande och ställföreträdande föreståndare gäller samma kompetenskrav som för föreståndare.

9.3. Mandatperiod

Mandatperiod för föreståndare och biträdande samt ställföreträdande föreståndare regleras i *Instruktion för Lärarhögskolan vid Umeå universitet*.

9.4. Tid för uppdrag

Uppdraget som föreståndare för Lärarhögskolan omfattar minst 50 procent av en heltid. Vägledande för omfattning är förutsättningar och krav vid Lärarhögskolan, arbetsbelastning samt fördelning av arbetstid mellan föreståndare och biträdande föreståndare. Omfattningen avgörs i dialog med rektor.

Omfattningen av uppdraget som föreståndare, ställföreträdande föreståndare och biträdande föreståndare beslutas av rektor i samråd med föreståndare.

9.5. Utseendeprocess

Utseendeprocess för föreståndare och biträdande föreståndare för Lärarhögskolan beslutas av rektor i särskild ordning.

9.6. Uppföljning och förlängning

Former för uppföljning av uppdrag som föreståndare och biträdande föreståndare för Lärarhögskolan fastställs av rektor i särskild ordning.



UMEÅ UNIVERSITET

10. Prorektor och vicerektor

10.1. Allmänt

Rektor ska enligt 2 kap. högskoleförordningen (1993:100) ha en ställföreträdare som tjänstgör i rektors ställe när han eller hon inte är i tjänst samt ersätter rektor i den utsträckning som rektor bestämmer. Umeå universitets arbetsordning anger vidare att rektors ställföreträdande ska benämnas prorektor och att denne utses för en tid om högst sex år på förslag från rektor och mandatperioden ska i normalfallet följa rektors mandatperiod. I högskoleförordningen 2 kap. 10–11 §§ samt i universitetets arbetsordning föreskrivs vad som allmänt gäller för uppdrag som prorektor.

Rektor kan vidare, i enlighet med *Arbetsordning för Umeå universitet*, utse en eller flera vicerektorer med de ansvarsområden rektor beslutar. Rektor beslutar om vicerektors uppdrag och ansvarsområden vid beslut om utseende samt vid eventuella efterföljande beslut. Vicerektor rapporterar direkt till rektor. Jämställdhet ska beaktas vid sammansättning av Universitetsledning.

10.2. Kompetenskrav

Prorektor ska uppfylla behörighetskraven för rektor och rektors ställföreträdare enligt 2 kap 11 § högskoleförordningen. Vidare ska prorektor och eventuella vicerektorer i normalfallet vara tillsvidareanställd professor vid Umeå universitet.

10.3. Mandatperiod

Uppdragsperioderna fastställs individuellt. För prorektor av universitetsstyrelsen och för vicerektor av rektor.

10.4. Tid för uppdrag

Tidsomfattningen för uppdragen specificeras individuellt i särskilda beslut. Tid för kompetensutveckling ska ingå i pro-/vicerektorernas uppdrag.

10.5. Utseendeprocess

Prorektor utses av Universitetsstyrelsen. Process för utseende regleras i *Arbetsordning för Umeå universitet*.

Former för utseende av vicerektor avgörs av rektor i särskild ordning.

10.6. Uppföljning och förlängning

Rektor och prorektor/vicerektor ska årligen vid utvecklings följa upp prorektors/vicerektors åtaganden utifrån uppdraget och den specifika överenskommelsen samt vid behov föra en dialog om eventuella förändringar av uppdraget. Uppföljningen omfattar både ledarskapet, verksamhetens utveckling och resultat samt delegation/uppgiftsfördelning.

Rektor avgör former för förlängning av uppdrag som vicerektor.

Former för förlängning av prorektors uppdrag regleras i *Arbetsordning för Umeå universitet*.