

## Instruktion för personal

### Innehållsförteckning

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER .....	2
1 § Författningsgrund och tillämpningsområde .....	2
2 § Arbetsavtal och rekryteringsförfarande.....	2
3 § Benämningar .....	3
4 § Anställningsstruktur för forskare och lärare .....	3
REKRYTERINGS- OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR DOKTORANDER, FORSKARE OCH LÄRARE	4
5 § Allmänna behörighetskrav .....	4
6 § Doktorand, forskningsassistent (karriärsteg 1) .....	5
7 § Forskardoktor, projektforskare, forskare (karriärsteg 2) .....	5
8 § Universitetslärare, universitetslektor (karriärsteg 2).....	5
9 § Universitetsforskare, specialforskare, forskningschef, forskningsledare (karriärsteg 3)	6
10 § Äldre universitetslektor (karriärsteg 3).....	6
11 § Professor (karriärsteg 4) .....	6
12 § Gästprofessor, arbetslivsprofessor (karriärsteg 4).....	7
13 § Karriärsystemet tenure track .....	8
Tenure track nivå 1: Biträdande professor, nivå 1 (Assistant Professor) .....	9
Tenure track nivå 2: Biträdande professor, nivå 2 (Associate Professor).....	9
Efter avancemang från nivå 2: Professor .....	9
14 § Personal vid Vasa Övningskola	
REKRYTERINGS- OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR EXPERTER OCH ANNAN PERSONAL INOM STÖDFUNKTIONER.....	9
15 § Experter och personal inom stödfunktioner .....	9
IKRAFTTRÄDANDE OCH ÖVERGÅNGSSTADGANDEN .....	10
16 § Ikraftträdande.....	10

## **ALLMÄNNA BESTÄMMELSER**

### **1 § Författningsgrund och tillämpningsområde**

Enligt 31 § i universitetslagen (558/2009) finns det vid universitetet professorer och annan undervisnings- och forskningspersonal samt personal för skötsel av övriga uppgifter. Enligt 31 § i universitetslagen meddelas närmare bestämmelser om behörighetsvillkor och tillsättningsförfarandet i en instruktion.

I personalinstruktionen definieras principerna för rekrytering av personal till Åbo Akademi samt de allmänna behörighetsvillkor som uppställs för olika personalkategorier inom gruppen forskande och undervisande personal. Om behörighetsvillkoren för anställda vid Vasa övningskola bestäms i gällande instruktion för Vasa övningskola.

Personalen vid Åbo Akademi är anställd i arbetsavtalsförhållande. I fråga om anställningsvillkoren gäller vad som bestäms i lag (Arbetsavtalslagen 55/2001) och vad som avtalas i kollektivavtal och arbetsavtal. Åbo Akademi främjar jämlikhet och jämställdhet vid rekrytering och anställning.

### **2 § Arbetsavtal och rekryteringsförfarande**

Enligt 17 § i universitetslagen beslutar rektor om anställning och uppsägning av personal. Endast en instans som rektor delegerat beslutanderätten i ett anställningsärende till, kan fatta beslut om anställning.

Arbetsavtal ingås skriftligen. Avtal om provotid tillämpas i enlighet med arbetsavtalslagen.

Enligt 1 kap 3 § i arbetsavtalslagen gäller ett arbetsavtal tillsvidare, om det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. Grundad anledning för tidsbundet arbetsavtal kan t.ex. vara:

- Vikariat
- Praktik
- Skötsel av uppgift under pågående rekryteringsprocess
- Arbete som hänför sig till egen grundutbildning
- Arbete som hänför sig till egen forskarutbildning
- Anställningar enligt strukturen för forskar- och lärarkarriär i 4 nivåer
- Tidsbundna projekt
- Forskare och professorer vid Finlands Akademi
- Arbetstagarens egen anhållan
- Icke-etablerad verksamhet

Vid rekrytering bör iakttagas den i arbetsavtalslagen stadgade skyldigheten att erbjuda anställning åt personer som är permitterade, deltidsanställda eller blivit uppsagda av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker

Beslut om rekrytering bör utgå från enhetens behov av ny eller kompletterande kompetens. Härvid beaktas resultat enhetens verksamhetsplan, personalplan samt ekonomiska förutsättningar.

Om lediga arbetsuppgifter annonseras i regel offentligt. En person kan anställas utan att arbetsuppgiften har ledigförklarats endast av grundade skäl och en person med särskild behörighet och sakkunskap finns att tillgå. Ytterligare kan en person anställas utan att arbetsuppgiften ledigförklarats ifall det är fråga om specifika arbetsuppgifter i ett projekt.

Personalservice ansvarar för annonseringen av lediga arbetsuppgifter och bistår i rekryteringsprocessen. Åbo Akademis rekryteringspraktiker ska kännetecknas av öppenhet och transparens och meritbaserad bedömning för forskare. I rekrytering av undervisande och forskande personal deltar för ändamålet utnämnda beredningsgrupper i enlighet med direktiven i denna instruktion. I varje beredningsgrupp bör finnas både kvinnor och män och minst tre medlemmar. Beredningsgruppernas medlemmar ska ha lämplig erfarenhet och mångsidig kompetens med avseende på uppdraget. Även externa beredningsgruppsmedlemmar kan ingå. Förvaltningslagens jävsbestämmelser [28 §, 434/2003] och Instruktion om etik och god vetenskaplig praxis jämte andra direktiv om jäv och opartisk hantering av rekryteringsärenden tillämpas. I beredning av rekrytering av experter och annan personal i stödfunktioner vid akademien deltar i regel den ansvariga chefen, eller annan utsedd ansvarsperson, och eventuella andra sakkunniga.

Innan en rekryteringsprocess inleds bör arbetsuppgifterna och de specifika behörighetskraven samt övriga villkor som uppställs för anställningen i fråga vara definierade i en arbetsbeskrivning. Arbetsuppgifterna och den kontinuerliga kompetensutvecklingen ses över i utvecklingssamtal med chefen. Arbetsuppgifterna för undervisande och forskande personal preciseras därtill i årliga arbetsplaner i enlighet med Åbo Akademis anvisningar.

### **3 § Benämningar**

Alla benämningar som används för befattningar bör möjligast väl beskriva arbetsuppgifterna och vara enhetliga. För undervisnings- och forskningspersonal ska i regel användas endast de benämningar som nämns i denna instruktion.

### **4 § Anställningsstruktur för forskare och lärare**

Anställningsstrukturen för forskare och lärare vid Åbo Akademi består av fyra karriärsteg. Undervisning och forskning ingår som regel i arbetsuppgifterna på samtliga steg. Undervisning ges i första hand av personal med forskarexamen.

#### **Steg 1. Nivån för forskarutbildning**

Målet med forskarutbildningen är att uppöva en beredskap att fungera i forskningsuppgifter samt i övriga sakkunniguppgifter. Befattningar på denna nivå utgörs i regel av doktorand och då doktorandstudier inte ingår i arbetsuppgiften forskningsassistent.

## **Steg 2. Nivån för egen forskningsmeritering**

Målet på denna nivå är att stärka den egna forskaridentiteten. Rollen blir mer självständig med eget ansvar inom forskning och/eller utbildning. Forskningsbetonade befattningar på denna nivå utgörs av forskardoktor och forskardoktor tenure track samt projektforskare. Den undervisningsbetonade befattningen på nivån utgörs av universitetslärare och universitetslektor.

## **Steg 3. Nivån för självständig forskare**

På denna nivå är forskarna självständiga forskare och experter som även innehar förmåga till akademiskt ledarskap. Forskningsbetonade befattningar på nivån utgörs av universitetsforskare, biträdande professor (tenure track), specialforskare, forskningsledare och forskningschef. Den mer undervisningsbetonade befattningen utgörs av äldre universitetslektor.

## **Steg 4. Nivån för ledande forskare inom området**

Arbetsuppgifterna inom detta steg är mångsidiga och består av krävande forsknings- och undervisningsuppgifter. Befattningar på denna nivå utgörs av professor, gästprofessor och arbetslivsprofessor.

Universitetslärare, universitetslektorer och professorer anställs i regel tillsvidare. Doktorander och forskardoktorer anställs för viss tid. Doktorander anställs i princip för fyra år. Forskardoktorer anställs tidsbundet, dock för högst fem år. Anställningstiden för doktorander och tenure trackbefattningar kan förlängas på grund av moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledigheter, militär- eller civiltjänstgöring eller annat vägande skäl.

För tillsvidareanställd undervisande och forskande personal är internt avancemang mellan olika karriärnivåer möjligt då det ifrågasvarande forsknings- och utbildningsområdet av fakultetsrådet anses strategiskt värdefullt och det är ekonomiskt möjligt. För att utvärdera om behörighetsvillkoren uppfylls tillsätter dekanen en beredningsgrupp vars sammansättning motsvarar beredningsgrupper till den nivå och befattning som avancemanget avser.

## **REKRYTERINGS- OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR DOKTORANDER, FORSKARE OCH LÄRARE**

### **5 § Allmänna behörighetskrav**

Av den personal som väljs krävs sådan utbildning och erfarenhet som förutsätts för en framgångsrik skötsel av arbetsuppgifterna. I kompetenskraven bör definieras vetenskapliga och pedagogiska krav samt förväntningar som gäller ledarskap och samverkan för samtliga forskar- och lärarkategorier. I ett uppdrag kan också speciellt betonas kompetens i form av praktisk förtrogenhet eller yrkesskicklighet.

- **Vetenskaplig kompetens**

Om den vetenskapliga kompetens som förutsätts av doktorander, lärare och forskare bestäms nedan. Helhetsbedömningen av forskningsresultaten beaktar även den tid den sökande haft till sitt förfogande sedan avlagd doktorsexamen.

- **Pedagogisk kompetens**

Om den undervisningsförmåga som förväntas av lärare och forskare bestäms närmare i karriärsteg 2-4 och utgår från arbetets uppdrag. Helhetsbedömningen av Åbo Akademi // Domkyrkotorget 3, 20500 ÅBO // Tfn: +358 2 215 31 // abo.fi

undervisningsförmåga grundar sig på redovisad undervisningsförmåga och vid behov demonstrerad undervisningsförmåga.

- **Ledarskap och samverkan**

Om arbetsuppgifterna inkluderar ledning av en enhet eller en verksamhet förutsätts förtrogenhet med uppgiftsområdet och ledar- och samarbetsförmåga. För samtliga befattningar förutsätts förmåga till samverkan.

Språkrav ska vara preciserade innan rekrytering inleds. Om språkrav för undervisande och forskande personal samt experter och annan personal i stödfunktioner fastställs i separat instruktion. Språkkunskaperna ska vara konstaterade innan anställningsbeslutet fattas.

## **6 § Doktorand, forskningsassistent (karriärsteg 1)**

För att kunna anställas som **doktorand** krävs högre högskolexamen och beslut om antagning till forskarutbildning vid Åbo Akademi. Vid anställning av doktorander utvärderas sökanden på basis av bland annat studieprestationer, forskningsplan och eventuella forskningsresultat inom ämnesområdet eller närliggande ämne.

För doktorander uppgörs ett handlednings- och studieavtal. Anställningen kan avbrytas ifall doktoranden inte följer handlednings- och studieavtalet.

Anställd som medverkar i projektforskning utan att arbetet är kopplat till de egna forskarstudierna benämns **forskningsassistent**.

## **7 § Forskardoktor, projektforskare och forskare (karriärsteg 2)**

En **forskardoktors** arbetsuppgifter består i första hand av att fördjupa och utvidga sin forskningskompetens. Forskardoktorer förutsätts i regel medverka i undervisning och handledning. Av en forskardoktor förutsätts doktorsexamen. Tiden från avläggande av doktorsexamen bör i regel inte överskrida fyra år. Av en forskardoktor förväntas undervisningsförmåga då undervisning ingår i arbetsuppgifterna.

Vid bedömning av den vetenskapliga kompetensen vid rekrytering beaktas särskilt den presenterade forskningsplanen och den sökandes förutsättningar att fullfölja denna och tidigare uppnådda forskningsresultat. För bedömningen av sökandes meriter kan dekanen tillsätta en beredningsgrupp. I beredningsgruppen ska finnas minst en medlem som representerar ämnet eller ämnesområdet eller profilen, och en som representerar utbildningslinjen.

Anställd med doktorsexamen som medverkar i projektforskning eller andra avgränsade forskningsuppdrag kan benämnas **projektforskare eller forskare**. Karaktäristiskt för uppdraget är ansvar för enskilda delområden men i regel inte övergripande projektledning.

## **8 § Universitetslärare, universitetslektor (karriärsteg 2)**

Universitetslärares arbetsuppgifter består av undervisning och handledning på grundexamensnivå. Universitetsläraren kan beredas möjlighet att forska i mindre utsträckning.

Av universitetslärare krävs högre högskoleexamen i undervisningsämnet eller i närstående ämne samt undervisningsförmåga. Vid bedömning av undervisningsförmågan beaktas bl.a. sökandes pedagogiska grundsyn, pedagogisk utbildning, för uppdraget relevant undervisnings- och handledningserfarenhet, kursutvärderingar och utvärdering av sökandes undervisning samt deltagande i utvärdering och pedagogiskt utvecklingsarbete. För bedömningen av sökandes meriter för tillsvidareanställning tillsätter dekanen en beredningsgrupp. I beredningsgruppen ska finnas minst en medlem som representerar ämnet eller ämnesområdet och en som representerar utbildningslinjen.

Universitetslärare som erhållit doktorsgrad övergår till anställning som universitetslektor.

Universitetslektorers arbetsuppgifter består av undervisning och forskning. Universitetslektorer handleder och granskar lärdomsprov på alla utbildningsnivåer. Universitetslektorers forskningstid är högst 1/3 av arbetstiden.

Av universitetslektorer krävs doktorsexamen i undervisningsämnet eller i närstående ämne samt undervisningsförmåga. Vid bedömning av undervisningsförmågan beaktas bl.a. sökandes pedagogiska grundsyn, pedagogisk utbildning, för uppdraget relevant undervisnings- och handledningserfarenhet, kursutvärderingar och utvärdering av sökandes undervisning samt deltagande i utvärdering och pedagogiskt utvecklingsarbete.

För bedömningen av sökandes meriter för tillsvidareanställning tillsätter dekanen en beredningsgrupp. I beredningsgruppen ska finnas minst en medlem som representerar ämnet eller ämnesområdet och en som representerar utbildningslinjen.

### **9 § Universitetsforskare, specialforskare, forskningschef, forskningsledare (karriärsteg 3)**

Till en **universitetsforskare**s uppgifter hör att bedriva självständig forskning, att leda forskningsprojekt, att anskaffa forskningsmedel samt undervisning och handledning. Universitetsforskare kan medverka i undervisning och handledning 1/3 av arbetstiden, såvida projektverksamhet inte ställer andra villkor gällande arbetsuppgifterna.

Av universitetsforskare krävs doktorsexamen och forskningsmeriter motsvarande vetenskapliga meriter för docent. Av universitetsforskare förväntas också undervisningsförmåga då undervisning ingår i arbetsuppgifterna. I regel krävs erfarenhet av internationell forskningsverksamhet. För bedömningen av sökandes meriter för en tillsvidareanställning tillsätter dekanen en beredningsgrupp. I beredningsgruppen ingår minst en medlem som representerar ämnet eller ämnesområdet och en medlem som är fakultetsextern sakkunnig.

För avgränsade projekt kan benämningen **specialforskare** användas. **Forskningschef** kan användas som benämning för en ledare av ett större forskningsprojekt eller -institut. Behörighetskraven är desamma som för universitetsforskare.

**Forskningsledare** är en anställd som tidsbundet sköter uppdrag vid ämnet eller ämnesområdet som ankommer på en forskningschef eller professor och agerar som chef för personalen.

### **10 § Äldre universitetslektor (karriärsteg 3)**

Till en **äldre universitetslektors** arbetsuppgifter hör att undervisa och handleda samt att  
Åbo Akademi // Domkyrkotorget 3, 20500 ÅBO // Tfn: +358 2 215 31 // abo.fi

granska lärdomsprov på samtliga utbildningsnivåer. Till arbetsuppgifterna hör ytterligare att utöva självständig vetenskaplig forskning. Äldre universitetslektorer deltar i den kontinuerliga utvecklingen och utvärderingen av utbildningsområdet. Av arbetstiden ska 2/3 användas för undervisning, handledning och övriga uppgifter. 1/3 av arbetstiden reserveras för forskning.

Av äldre universitetslektorer krävs doktorsexamen och forskningsmeriter motsvarande vetenskapliga meriter för docent och undervisningsförmåga. Vid bedömning av undervisningsförmågan beaktas bl.a. sökandes pedagogiska grundsyn, pedagogisk utbildning, för uppdraget relevant undervisnings- och handledningserfarenhet, kursutvärderingar och utvärdering av sökandes undervisning samt deltagande i utvärdering och pedagogiskt utvecklingsarbete. För bedömningen av sökandes meriter för en tillsvidareanställning tillsätter dekanen en beredningsgrupp. I beredningsgruppen ingår minst en medlem som representerar ämnet eller ämnesområdet och en som representerar utbildningslinjen samt en fakultetsextern sakkunnig.

## **11 § Professor (karriärsteg 4)**

Till en professors uppgifter hör att bedriva vetenskaplig forskning samt meddela därpå grundad undervisning. Till en professors uppgifter hör därtill att leda och utveckla forsknings- och undervisningsverksamheten, att anskaffa forskningsmedel samt delta i nationellt och internationellt samarbete inom sitt ansvarsområde.

Av professorer krävs förutom doktorsexamen gedigen vetenskaplig kompetens samt förmåga att ge kvalitativ på forskning baserad undervisning och handledning, förmåga att leda forskningsprojekt och anskaffa forskningsmedel, internationell forskningserfarenhet samt samarbets- och ledarskapsförmåga.

Rektor beslutar om nyrekrytering av professor på förslag av fakultetsrådet.

Fakultetsrådet fastställer redogörelser för enskilda professorsbefattningar. I redogörelsen definieras vetenskapsområdet och inriktningen. Dessutom bestäms om förväntad kompetens och lämplighet samt om rekryteringsförfarandet för befattningen.

För beredningen av anställningen av en professor tillsätter dekanen en beredningsgrupp. I beredningsgruppen ingår minst fyra personer inklusive ordförande, som är dekanen eller annan medlem som dekanen utser. Av medlemmarna ska minst tre vara professorer varav en från annan fakultet eller annat universitet. Utbildningslinjen och ämnet eller ämnesområdet ska vara representerat.

Till beredningsgruppens uppgifter hör att till fakultetsrådet bereda redogörelsen för professorsbefattningen, föreslå sakkunniga och avge utlåtanden gällande anställning av professor. Beredningsgruppen beslutar om vilka sökandes ansökningar som sänds till sakkunniga och ansvarar för att de sakkunniga erhåller tydliga instruktioner om sakkunniguppdraget och om rekryteringsprocessen. De sakkunnigas utlåtanden inlämnas till beredningsgruppen. Till beredningsgruppens uppgifter hör ytterligare att intervjua och rangordna de sökande som bedöms ha de bästa förutsättningarna att sköta uppdraget.

Vid bedömningen av sökandes kvalifikationer beaktas den sökandes vetenskapliga publikationer och andra kvalitativa forskningsresultat, erfarenhet av framgångsrikt genomförd doktorandhandledning, förmåga att leda forskningsprojekt, erhålla forskningsfinansiering samt erfarenhet av internationellt forskningsarbete och

expertuppdrag. Vid bedömning av undervisningsförmågan beaktas bl.a. sökandes pedagogiska grundsyn, pedagogisk utbildning, för uppdraget relevant undervisnings- och handledningserfarenhet, kursutvärderingar och utvärdering av sökandes undervisning samt deltagande i utvärdering och pedagogiskt utvecklingsarbete. Även resultatet av ett eventuellt undervisningsprov beaktas. Ledarskapsförmåga och administrativa erfarenheten samt förmåga till kollegialt samarbete, samverkan med det övriga samhället och deltagande i internationell verksamhet inom ens område beaktas också.

Rektor kan på förslag av fakultetsrådet kalla en meriterad person till professor då personen obestriddligen fyller behörighetsvillkoren för befattningen. Förslaget att kalla en professor bör särskilt motiveras. Anställningsbeslutet bör baseras på minst två sakkunnigutlåtanden i enlighet med universitetslagens 33 §.

Enligt universitetslagen 33 § kan ett universitet ge en person som är anställd vid universitet rätt att använda titeln professor. Vid Åbo Akademi är huvudprincipen att benämningen professor sammanhänger med en professorsbefattning. Om särskilda skäl föreligger kan rektor på framställning av fakultetsråd ge andra vid Åbo Akademi anställda personer rätt att använda titeln professor tidsbundet. Titeln förutsätter att personen obestriddligen fyller behörighetsvillkoren för professor och har ett omfattande vetenskapligt ledarskap som är sammanhängande med de i framställningen angivna arbetsuppgifterna.

## **12 § Gästprofessor, arbetslivsprofessor (karriärsteg 4)**

En person som obestriddligen uppfyller behörighetsvillkoren för professor kan kallas som gästprofessor för avgränsade expertuppgifter. Anställningen är tidsbunden och på deltid. Rektor kan på förslag av fakultetsråd anställa en gästprofessor.

Gästprofessorer anställs för avgränsade expertuppgifter, men bistår i ämnesområdets undervisning och forskning.

Rektor kan på förslag av fakultetsråd anställa en arbetslivsprofessor (Professor of Practice). Av en arbetslivsprofessor krävs, förutom doktorsexamen, för undervisning relevant arbetserfarenhet från näringslivet, offentlig förvaltning eller tredje sektorn. Anställningen är tidsbunden och utgör i detta fall högst 20 % av en ordinarie anställning. Om anställningen stadgas närmare i reglemente som godkänns av rektor.

## **13 § Karriärsystemet tenure track**

Åbo Akademis tenure track-förfarande är ett karriärsystem som kompletterar anställningsstrukturen för forskare och lärare i fyra nivåer. En tenure track-anställning erbjuder den person som rekryteras en möjlighet till tillsvidareanställning och avancemang till professor inom ifrågavarande vetenskapliga ämnesområde.

Om rekrytering genom tenure track-förfarande beslutar rektor på förslag av fakultetsråd. Tenure track-anställningar sker genom öppen, internationell rekrytering.

Vetenskapsdisciplinen och inriktningen definieras så, att den möjliggör ett tillräckligt antal sökande och även kan attrahera externa sökanden. Fakultetsrådet fastställer redogörelsen för tenure track- rekryteringar på förslag av beredningsgruppen.



Beredningen av tenure track-anställningar sker i enlighet med samma principer och praxis om beredning som vid professorsrekrytering definierad i denna instruktions 12 §.

Den person som anställs inom tenure track-systemet, kan beroende på sin erfarenhet och kompetens anställas tidsbundet som biträdande professor. Alternativt kan anställningen ske direkt som professor. På basis av beredningsgruppens utlåtande ger fakultetsrådet sin bedömning om den nivå till vilken personen slutligen anställs.

Universitetet förbinder sig vid att ge den som anställs inom tenure track-systemet möjlighet att avancera till följande nivå genom att uppgöra tydliga målsättningar för varje skede. Beslut om ett potentiellt avancemang till nästa nivå sker inom överenskomna tidsfrister så, att den anställda har möjlighet att planera sin karriär och hens kompetens kan utvärderas i god tid. Utvärderingen initieras minst ett år innan det tidsbundna arbetsavtalet upphör.

Efter samråd med beredningsgruppen och då rekryteringen sker inom profilerna, med styrgruppsordförande för berörda profilmrådena inom forskning, beslutar dekanen om de allmänna och specificerade målsättningarna för respektive skede inom tenure track-karriärsystemet i samband med att arbetsavtalet uppgörs.

Anställda inom tenure-track systemet förutsätts i regel, högst en tredjedel av sin arbetstid, medverka i undervisning och handledning.

**Tenure track nivå 1: Biträdande professor (nivå 1) (Assistant Professor)**  
Biträdande professor (nivå 1) har samma behörighetskrav som forskardoktorer enligt anställningsstrukturen i fyra nivåer. Biträdande professor (nivå 1) kan anställas för tre år med en möjlig förlängning på två år.

Vid framgångsrik evaluering avancerar biträdande professor (nivå 1) till följande nivå. Alternativt kan anställningstiden förlängas med två år. Bedömningen av de vetenskapliga och pedagogiska meriterna för avancemang eller förlängning bereds av en beredningsgrupp som tillsätts av dekanen. Beslut om avancemang eller förlängning av anställningen med två år fattas av rektor på förslag av beredningsgruppen.

**Tenure track nivå 2: Biträdande professor (nivå 2) (Associate Professor)**  
Av biträdande professor (nivå 2) krävs doktorsexamen, gedigen forskningserfarenhet, potential att leda forskargrupper och anskaffa forskningsfinansiering samt erfarenhet av internationell forskning. Ytterligare krävs undervisningsförmåga. Anställningsperioden för biträdande professor (nivå 2) är fyra år med möjlig förlängning på två år.

Framgångsrik evaluering och att personen obestriddligen fyller behörighetsvillkoren för professor möjliggör avancemang till följande nivå. Alternativt kan anställningstiden förlängas med två år. För bedömning av professorskompetens eller förlängning av anställningen som biträdande professor med två år, tillsätter dekanen en beredningsgrupp. Till beredningsgruppens uppgift hör att inhämta utlåtande om den biträdande professors behörighet och meriter av minst två sakkunniga. Beslut om avancemang eller förlängning av anställning fattas av rektor på förslag av beredningsgruppen.

Efter avancemang från nivå 2: Professor  
Professorer anställs i tillsvidare anställningsförhållande.

Om tenure track-rekryteringar och avancemang kan stadgas närmare i reglementen som godkänns av rektor.

## **§ 14 Vasa övningsskolas undervisande personal**

Behörigheten för Vasa övningsskolas personal definieras i Förordning om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet (14.12.1998/986) samt i Instruktion för Vasa övningsskola.

Vid rekrytering av tillsvidareanställda lärare till Vasa Övningsskola, deltar minst tre av dekanen utsedda sakkunniga, varav en från fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier och en från Vasa Övningsskola.

## **REKRYTERINGS- OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR FÖR EXPERTER OCH ANNAN PERSONAL INOM STÖDFUNKTIONER**

### **15 § Experter och annan personal inom stödfunktioner**

Den instans, som beslutar om anställning av experter och annan personal inom stödfunktioner fastställer benämningar och behörighetskrav samt beslutar om arbetsbeskrivningen innan rekryteringsprocessen inleds. Benämningar för experter och annan personal inom stödfunktioner följer i regel existerande benämningar vid universitetet. För uppgifter, som kräver särskild expertis, förutsätts i regel minst högre högskolexamen. För uppgifter som inbegriper ledarskap förutsätts i regel minst högre högskolexamen samt ledarskapsförmåga.

Personer som anställts för att assistera inom forskning och undervisning benämns forskningsbiträde, projektassistent eller kursassistent och hör till den administrativa och tekniska personalen. Även projektkoordinatorer hör i regel till den administrativa och tekniska personalen.

## **IKRAFTTRÄDANDE OCH ÖVERGÅNGSSTADGANDEN**

### **§ 16 Ikraftträdande**

Denna personalinstruktion träder i kraft 1.4.2022 och gäller anställningar som följer efter det att instruktionen trätt i kraft. Om eventuella övergångsbestämmelser beslutar styrelsen separat.