



LUNDS UNIVERSITET

POLICY OM ANSTÄLLNING OCH GODA OCH TYDLIGA KARRIÄRVÄGAR FÖR LÄRARE OCH FORSKARE VID LUNDS UNIVERSITET

Fastställd av universitetsstyrelsen 2019-06-18, §6b

Inledning och syfte

Lunds universitet är ett fullskaligt, forskningsintensivt, mångfacetterat och decentraliserat universitet. Att främja goda och tydliga karriärvägar i alla delar av verksamheten är av största vikt. Det är vidare angeläget att arbetet på detta område styrs av gemensamma principer och regler. Högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100) innehåller regler om läroanställningar. Anställningsordningen¹ innehåller de regler för anställning och befordran som Lunds universitet tillämpar.

Denna policy kompletterar anställningsordningen och är avsedd att fungera som ett långsiktigt och vägledande verktyg i det strategiska och operativa arbetet med anställning, goda och tydliga karriärvägar samt kompetensförsörjning när det gäller lärare och forskare vid Lunds universitet.²

¹ Dnr STYR 2019/1077

² Se vidare M. Rönnmar, *Goda och tydliga karriärvägar vid Lunds universitet. Rapport* (Lunds universitet, Lund 2018) (med utredningsstöd av Carina Wickberg vid Universitetsledningens kansli) (Dnr STYR 2017/1545). Policyn baseras på den analys och de rekommendationer som togs fram i rapporten. Rapporten innehåller också en presentation och analys av den gällande rättsliga regleringen vid Lunds universitet rörande karriärvägar, rekrytering, anställningens ingående och upphörande, anställningsformer samt befordran.

Strategiska utgångspunkter

Lunds universitets strategiska plan för perioden 2017–2026³ bygger på grundläggande akademiska värden som autonomi och akademisk frihet. Planen framhåller att utbildning och forskning ska sträva efter högsta kvalitet och vara sammanflätade. Studenter och medarbetare ska erbjudas attraktiva miljöer. Tydliga karriärvägar ska säkerställas och universitetet ska arbeta strategiskt med rekrytering. Verksamheten ska utmärkas av god arbetsmiljö, jämställdhet och förmåga att säkra likabehandling för både studenter och medarbetare. Utbildning, forskning och samverkan med det omgivande samhället ska präglas av internationalisering, och det ska finnas tydliga möjligheter för internationell rörlighet för studenter och medarbetare. Utbildning och forskning ska sammanflätas i lärandemiljöer där det både undervisas och forskas, och där meritering inom utbildning och forskning likställs.⁴

Goda och tydliga karriärvägar hänger nära samman med frågor om kompetensförsörjning, rekrytering och olika anställningar. Kompetensförsörjningen vid universitetet bestäms i huvudsak av utbildningens och forskningens behov. Goda och tydliga karriärvägar är både en fråga om verksamhetens behov, utveckling och kvalitet och en fråga om individens karriärutveckling och anställningssituation. Ett viktigt arbete för att främja goda och tydliga karriärvägar handlar om att tydliggöra och öppna upp karriärsystemet genom utlysningar i konkurrens. En annan viktig aspekt är satsningar på kompetensutveckling, och en möjlighet att befordra till högre anställning vid olika steg i den akademiska karriären. Detta medger karriärutveckling inom ramen för en anställning som en gång erhållits i öppen konkurrens. Givet de skilda traditionerna och förutsättningarna vid fakulteterna vid Lunds universitet handlar det inte om *en* god och tydlig karriärväg, utan om *flera* olika karriärvägar liksom om karriärvägar *inom* och *utom* akademien. Den svenska debatten har sedan flera år fokuserat på yngre forskares och lärares karriärvägar samt den stora förekomsten av forskaranställningar. Forskaranställningen finansieras ofta av externa forskningsmedel och är relativt otrygg, innefattar begränsat utrymme för undervisning och pedagogisk meritering samt medför inte någon möjlighet att bli prövad för befordran till universitetslektor eller professor.

En professor, universitetslektor och universitetsadjunkt ska i första hand anställas med tillsvidareanställning. De tidsbegränsade meriteringsanställningarna postdoktor och biträdande universitetslektor samt de tidsbegränsade anställningarna adjungerad lärare, gästprofessor samt lärare inom konstnärlig verksamhet fyller alla särskilda funktioner i verksamheten.

Det finns en grundläggande spänning som måste hanteras mellan, å ena sidan, det meritokratiska systemet, grundlagsreglering om förtjänst och skicklighet samt utlysning av läraranställningar i konkurrens, och, å andra sidan, anställningsskyddslagens regler om automatisk omvandling av tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning, omplacering och företrädesrätt till återanställning.

Goda och tydliga karriärvägar främjar jämställdhet, likabehandling och mångfald samt internationalisering och mobilitet. Meriteringsanställningar, som postdoktorsanställningar och biträdande universitetslektorsanställningar, intar en särskild plats i detta sammanhang. Goda och tydliga karriärvägar gör Lunds universitet till en attraktiv, konkurrenskraftig och god arbetsgivare, som har möjlighet att rekrytera och behålla de mest kompetenta medarbetarna. Detta främjar i sin tur högsta kvalitet i utbildning, forskning och samverkan med det omgivande samhället.

³ Dnr STYR 2015/812.

⁴ Se också European Commission, *The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*, Directorate-General for Research (Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2005) och European Commission, *The European Charter for Researchers*, Directorate-General for Research (Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2005).

Principer och åtgärder

Följande principer ska vara vägledande för arbetet med anställning och goda och tydliga karriärvägar för lärare och forskare vid Lunds universitet.

Princip 1:

Utveckla det strategiska, långsiktiga och proaktiva arbetet med goda och tydliga karriärvägar, rekrytering och kompetensförsörjning på alla nivåer i organisationen.

Exempel på åtgärder:

- Utforma kompetensförsörjningsplaner på olika nivåer i organisationen som ett stöd i detta arbete, och använd kontinuerliga diskussioner och återkommande avstämningar, exempelvis i samband med årliga budget- och verksamhetsdialoger, som ett sätt att utveckla arbetet.
- Använd aktivt samarbetet med andra lärosäten inom ramen för olika nätverk (exempelvis LERU och U21) för inspiration, stöd och jämförelse i detta arbete.
- Koppla dagliga och operativa beslut i verksamheten på detta område nära till de strategiska och långsiktiga målsättningarna.
- Säkerställ att chefer och ledare på olika nivåer av organisationen erbjuds stöd och genomgår utbildning som rustar dem för att utveckla detta strategiska arbete, göra prioriteringar samt fatta korrekta arbetsgivar- och arbetsledningsbeslut när det gäller exempelvis rekrytering, anställning samt bemanningsfrågor i anslutning till ansökningar om externa forskningsmedel.

Princip 2:

Utveckla arbetet med rekrytering, och säkerställ att alla rekryteringsprocesser noga iakttar principer och regler om likabehandling, saklighet och transparens.

Exempel på åtgärder:

- Utveckla arbetet med rekrytering och rekryteringsprocessens alla delar, exempelvis vad gäller utbildning av ledamöter i lärarförslagförslagsnämnderna, upprättandet av tydliga och breda kravprofiler, instruktioner till sakkunniga, bedömningen av den pedagogiska skickligheten, internationell utlysning och proaktivt arbete för att säkra en bred rekryteringsbas samt jämställdhetsintegrering.
- Säkerställ att anställningar utlyses öppet, brett och internationellt, att avseende fästs bara vid sakliga grunder samt att beredningsorgan och sakkunnigbedömning används i enlighet med anställningsordningen. En universitetslektor och universitetsadjunkt ska i första hand erbjudas en tillsvidareanställning. Undvik långa och upprepade tidsbegränsade anställningar (i form av allmän visstidsanställning och vikariat i enlighet med anställningsskyddslagen (1982:80)) och automatisk omvandling till tillsvidareanställning av universitetslektorer och universitetsadjunkter. Av stor betydelse i detta sammanhang är strategiskt arbete med rekrytering och kompetensförsörjning, god framförhållning, aktiv arbetsledning, professionellt HR-arbete samt ett utvecklat karriärstöd.
- Säkerställ att anställningar utlyses med en bred ämnesinriktning och att ämnesinriktningar och kravprofiler som tar sikte på en viss sökande inte förekommer. En sådan praktik riskerar att leda till intern rekrytering och begränsad jämställdhet och mobilitet samt i förlängningen också till ett allvarligt underminerande av tilliten till rekryteringsprocesserna vid Lunds universitet.
- Utveckla det universitetsgemensamma stödet liksom samverkan och erfarenhetsutbytet mellan fakulteterna på rekryteringsområdet.

Princip 3:

Använd meriteringsanställningar – särskilt biträdande universitetslektorsanställningar, men även postdoktorsanställningar – i stor utsträckning, och som ett tydligt steg i ett sammanhållet akademiskt karriärsystem.

Exempel på åtgärder:

- Analysera utmaningar och hinder inom varje fakultet och institution för att öka användningen av meriteringsanställningar, och sätt att överkomma dessa hinder.
- Avsätt särskilda resurser för satsningar på meriteringsanställningar, och ge fakulteter och institutioner incitament och instruktioner att använda meriteringsanställningar.
- Säkerställ att regleringen och den strategiska användningen av biträdande universitetslektorsanställningar – liksom de praktiska förutsättningarna för den biträdande universitetslektorns arbete och meritering – uppfyller det lagstadgade syftet med den biträdande universitetslektorsanställningen, d.v.s. att ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven för anställning som universitetslektor (se 4 kap. 12 a § HF).
- Utlys anställningar som biträdande universitetslektor öppet, brett och internationellt. Mobilitet och internationella erfarenheter av olika slag bör vara meriterande vid anställning, och ett syfte med den biträdande universitetslektorsanställningen är att attrahera de bäst kvalificerade kandidaterna samt att främja mobilitet och jämställdhet. Detsamma bör gälla för postdoktorsanställningar.
- Utveckla ett tydligt stöd för kompetens- och karriärutveckling för biträdande universitetslektorer, exempelvis genom kompetensutvecklingsplaner som dokumenteras och regelbundet uppdateras.
- Involvera meriteringsanställda i utbildning, forskning och samverkan med det omgivande samhället samt ta dem och deras idéer tillvara i verksamhetsutveckling, ledning och administration.
- För en aktiv dialog med forskningsråd, forskningsfinansiärer och andra aktörer för att möjliggöra satsningar på meriteringsanställningar.

Princip 4:

Minska användningen av forskaranställningar betydligt med målet att så långt som möjligt undvika dessa, särskilt tillsvidareanställningar som forskare och forskaranställningar på deltid med låg sysselsättningsgrad.

Exempel på åtgärder:

- Analysera utmaningar och hinder inom varje fakultet och institution för att minska användningen av forskaranställningar, och sätt att överkomma dessa hinder.
- Undersök gruppen forskare och forskande och undervisande personal närmare för att ta fram adekvata åtgärder.
- Arbeta både med åtgärder för att så långt som möjligt undvika nya forskaranställningar, och med åtgärder för att hitta lösningar och främja goda och tydliga karriärvägar för redan anställda forskare, såväl inom som utom akademien.
- Arbeta för breddad ämnesmässig och pedagogisk kompetens för att underlätta användningen av meriteringsanställningar och andra läraranställningar istället för forskaranställningar.
- Säkerställ att chefer och ledare på olika nivåer av organisationen erbjuder och genomgår utbildning samt erhåller stöd så att de kan ta en aktiv roll och fatta korrekta arbetsgivar- och arbetsledningsbeslut när det gäller exempelvis rekrytering, anställning samt bemanningsfrågor i anslutning till ansökningar om externa forskningsmedel.

Princip 5:

Utveckla stödet för akademisk meritering, kompetensutveckling och karriärutveckling.

Exempel på åtgärder:

- Utveckla stödet för akademisk meritering, kompetensutveckling och karriärutveckling – för arbete inom och utom akademien – för enskilda lärare och forskare i olika steg av karriären, med start redan i utbildningen på forskarnivå.
- Kombinera fakultetsövergripande satsningar på universitetsgemensam nivå med fakultets- och institutionsspecifika satsningar, och tillse att de erbjuds också på engelska för internationella medarbetare. Kombinera stöd som erbjuds brett och med digitala inslag, med särskilda, mer utvecklade, universitetsgemensamma program med inslag av nätverkande och mentorskap. Använd aktivt de årliga utvecklingssamtalen och kompetensutvecklingsplaner som dokumenteras och regelbundet uppdateras i arbetet med karriärutveckling.
- Utveckla introduktionen av nya medarbetare, särskilt internationella medarbetare.
- Använd aktivt samarbetet med andra lärosäten inom ramen för olika nätverk (exempelvis LERU och U21) för inspiration, stöd och jämförelse i detta arbete.

Princip 6:

Utveckla det aktivt förebyggande och systematiska arbetet med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.

Exempel på åtgärder:

- Säkerställ att rekrytering, anställning och befordran är fri från diskriminering.
- Arbeta aktivt förebyggande och systematiskt med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor i alla delar av verksamheten (exempelvis i förhållande till rekrytering, arbetsledning och anställningsvillkor (även som vid nomineringar, utseende av representanter till olika organ o.s.v.)).
- Utveckla det universitetsgemensamma stödet samt samverkan och erfarenhetsutbytet mellan fakulteterna på jämställdhets- och likabehandlingsområdet.
- Använd aktivt samarbetet med andra lärosäten inom ramen för olika nätverk (exempelvis LERU och U21) för inspiration, stöd och jämförelse i detta arbete.
- Parallellt med ett fortsatt fokus på den ojämna könsfördelningen bland professorer är det lika angeläget att driva ett aktivt jämställdhetsarbete vid annan lärarrekrutering, i synnerhet när det gäller meriteringsanställningarna postdoktor och biträdande universitetslektor.
- Utgå från befintlig forskning i arbetet med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor, och involvera lärare och forskare vid Lunds universitet med specialistkompetens på detta område i arbetet.

Princip 7:

Utveckla Lunds universitet som internationellt lärosäte, och säkerställ att det finns ett internationellt perspektiv i all verksamhet samt att universitetet är attraktivt och inkluderande för internationella medarbetare.

Exempel på åtgärder:

- Säkerställ att anställningar utlyses öppet, brett och internationellt. Informera också om fördelarna med att vara verksam vid Lunds universitet, och att bo och leva i Sverige, exempelvis de särskilt goda möjligheterna att här kombinera arbetsliv och familjeliv.
- Utveckla introduktionen av internationella medarbetare liksom det fortsatta stödet under anställningen för akademisk meritering, kompetensutveckling och karriärutveckling.
- Säkerställ att internationella medarbetare erbjuds utbildning i svenska, liksom praktiska möjligheter att tillgodogöra sig densamma. Svenska är myndighetsspråk vid Lunds universitet, och mycket utbildning är svenskspråkig. Studier i svenska (och tillgång, tid och stöd för sådana studier) spelar mot denna bakgrund en särskilt viktig roll för att de internationella medarbetarna

ska kunna integreras i utbildningen, i arbetsmiljön och i det kollegiala samarbetet och ledarskapet på institutionen och fakulteten.

- Säkerställ att krav på kunskaper i svenska inte uppställs tidigare än nödvändigt i den akademiska karriären för att främja internationell mobilitet och en bred rekryteringsbas, särskilt för meriteringsanställningar.
- Säkerställ att viktig information på alla nivåer i organisationen, exempelvis rörande regelverk och rekryteringsprocesser, finns på engelska, och att utbildning, forskning och samverkan med det omgivande samhället kan utvecklas genom kommunikation på engelska vid Lunds universitet för att universitetet ska kunna bevara och förstärka sin position i dagens globala forsknings- och utbildningslandskap.