



2017-06-27

BESLUT

STYR 2017/957

LUNDS UNIVERSITET

Lunds Tekniska Högskola

Rektor LTH

Strategi för lärare vid LTH - rekrytering och karriärvägar

Bakgrund

Lunds universitet anger i den strategiska planen för 2017-2026 att ett prioriterat område för perioden är att studenter, medarbetare och besökare ska erbjudas attraktiva miljöer. Ett steg i det arbetet är att *"tydliga karriärvägar ska säkerställas och universitetet ska arbeta strategiskt med rekryteringar"*¹.

Enligt LTHs strategiska plan för 2017-2026 ska LTH 2016 vara:

- Känt för sin drivande roll inom pedagogisk utveckling och undervisning av högsta kvalité
- Känt för att forskning och utbildning bidrar till att lösa de stora samhällsutmaningarna
- En ledande aktör i den offentliga debatten
- En nationellt och internationellt attraktiv miljö som lockar framstående medarbetare
- En funktionell och effektiv organisation

Att vara en attraktiv arbetsgivare för att attrahera och rekrytera de mest meriterade och lämpliga medarbetarna samt utveckla redan anställda medarbetare genom tydliga karriärvägar är en förutsättning för att nå målen. För detta behöver LTH en tydlig strategi för kompetensförsörjning som inkluderar rekrytering av, och karriärvägar för, lärare - med syfte att öka öppenhet och transparens och stärka förutsättningarna för breda rekryteringar, ökad mobilitet, internationalisering, jämställdhet och mångfald. LTH kommer under 2017 att påbörja arbetet med att ta fram en övergripande rekryteringsstrategi *"som bygger på kompetens och förnyelse och som stöds av ett arbetssätt som baseras på jämställdhet, mångfald, internationalisering och breddad rekrytering"*². Som utgångspunkt för det fortsatta arbetet med strategi för kompetensförsörjning beslutar LTH här om ställningstaganden kring:

1. Rekrytering av lärare vid LTH
 - 1.1 Rekryteringsprocessen
 - 1.2 Jämställdhet
 - 1.3 Process för biträdande universitetslektor
 - 1.4 Meriterande erfarenhet
 - 1.5 Adjungerade lärare
2. Karriärvägar för lärare vid LTH
 - 2.1 Meriteringsanställningar vid LTH
 - 2.2 Anställning som forskare

¹ LUs strategiska plan 2017-2026

² LTHs strategiska plan 2017-2026

- 2.2.1 Anställning som forskare tillsvidare
- 2.2.2 Omvandling av anställning som forskare
- 2.2.3 Visstidsanställning som forskare
- 2.3 Anställning som universitetsadjunkt
- 2.4 Kompetensutvecklingsplan
- 2.5 Befordran till högre anställning
 - 2.5.1 Universitetsadjunkt till universitetslektor
 - 2.5.2 Biträdande universitetslektor till universitetslektor
 - 2.5.3 Universitetslektor till professor
- 2.6 Antagning som docent
- 2.7 Antagning till LTHs pedagogiska akademi, kompetensgraden ETP³
- 3. Ikraftträdande
- 4. Övergångsbestämmelser

1. Rekrytering av lärare vid LTH

Anställning av lärare vid Lunds universitet regleras av LUs Anställningsordning, STYR 2014/676. Där anges de krav och bedömningsgrunder som ska vara uppfyllda för respektive läraranställning. Vid LTH gäller också Riktlinjer för anställning som, och befordran till, professor vid LTH, STYR 2017/22 och Riktlinjer för anställning som, och befordran till, universitetslektor vid LTH, STYR 2017/793. Rekryteringsprocessen för lärare handläggs av LTHs Rekryteringsnämnd, förutom postdoktorer och universitetsadjunkter som handläggs av institutionen.

För att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen beslutar LTH att följande ska gälla för rekrytering av lärare:

1.1 Rekryteringsprocessen

Rekryteringsprocessen ska vara professionell, transparent och kvalitetssäkrad. Anställningar ska, om inte särskilda skäl⁴ föreligger:

- annonseras ut i konkurrens
- annonseras på svenska och engelska⁵
- annonseras nationellt och internationellt⁵
- vara öppet formulerade och attrahera sökande av båda könen, nationella och internationella

1.2 Jämställdhet

I de fall då en ledigkunjord anställning som lärare inte har behöriga sökande av båda könen ska ärendet lyftas till LTHs rektor för beslut om vidare beredning. Detta gäller alla läraranställningar. En beskrivning av processen, sökfältet och vad institutionen gjort för att främja jämställdheten vid institutionen ska bifogas.

1.3 Process för biträdande universitetslektor

Rekrytering av biträdande universitetslektorer ska hanteras av LTHs Rekryteringsnämnd. Sakkunnigprövning ska i normalfallet göras vid anställning som biträdande universitetslektor, om inte är obehövligt för prövningen av behörigheten, t. ex. då det bara är en sökande som uppenbart uppfyller kraven för anställningen.

³ Excellent Teaching Practitioner

⁴ Med "särskilda skäl" avses t. ex. om det finns personer inom LU som är under omplacering eller om det finns personer med företrädesrätt

⁵ Undantag kan göras för anställningar där goda kunskaper i svenska är ett krav

1.4 Meriterande erfarenhet

Erfarenhet av postdoc-period vid andra lärosäten och universitet eller relevant erfarenhet från näringsliv och/eller offentlig verksamhet ska vid anställning som biträdande universitetslektor och universitetslektor vara meriterande, i synnerhet internationell erfarenhet.

1.5 Adjungerade lärare

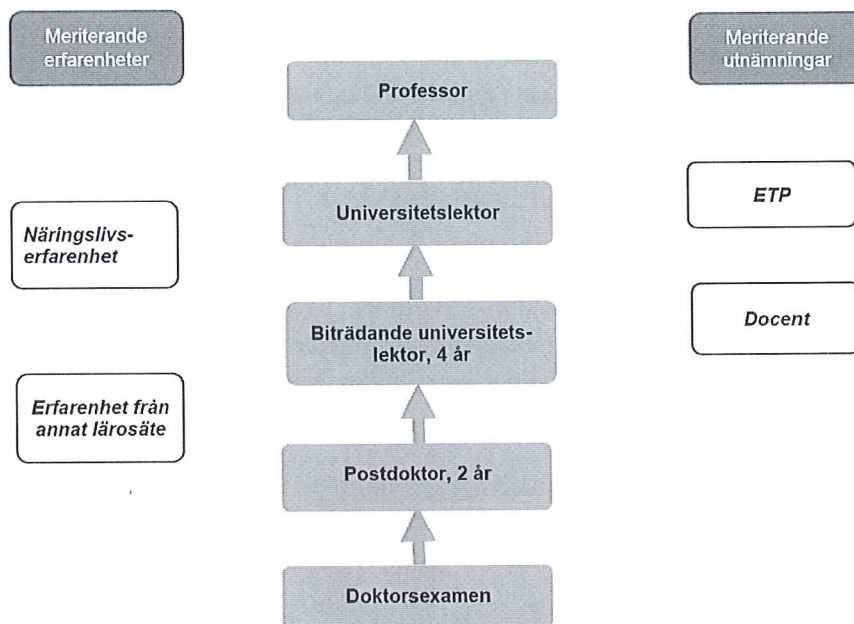
Vid anställning av adjungerade professorer, som vid anställningstillfället inte uppfyller LUs Anställningsordnings krav på fem veckors högskolepedagogisk utbildning, kan hänvisning till särskilda skäl göras. Den anställde ska då genomgå fem veckors högskolepedagogisk utbildning under anställningens två första år. I de fall anställningen är kort (högst ett år) eller i de fall anställningens omfattning avser högst 20 % behöver inte kravet på fem veckors högskolepedagogisk utbildning tillämpas. I dessa fall ska den anställde genomgå en anpassad högskolepedagogisk utbildning där utgångspunkten är de arbetsuppgifter anställningen avser, motsvarande en veckas högskolepedagogisk utbildning. Vid LTH genomförs sådan utbildning i samråd med CEE (Center for Engineering Education). Om den anställde inte genomgått den högskolepedagogisk utbildning som krävs för de olika förutsättningarna enligt ovan, kan anställningen inte förlängas.

Adjungerade universitetsadjunkter och adjungerade universitetslektorer som vid anställningstillfället inte uppfyller Anställningsordningens krav på fem veckors högskolepedagogisk utbildning och inte har motsvarande kunskaper, ska genomgå sådan utbildning inom två år efter att anställningen påbörjats. Om det inte gjorts kan anställningen inte förlängas. För dessa befattningar gäller inte de undantag som anges för adjungerade professorer ovan.

2. Karriärvägar för lärare vid LTH

Tydliga och transparenta karriärvägar är viktiga för att attrahera och behålla kompetenta medarbetare. Vid LTH ska huvudspåret för karriärväg för lärare vara:

Huvudspår för karriärvägar för lärare vid LTH



2.1 Meriteringsanställningar vid LTH

En person som visstidsanställs vid LTH efter avlagd doktorsexamen ska, inom ramen för sin anställning, ges möjlighet att meritera sig för en framtida akademisk karriär. Efter avlagd doktorsexamen tillämpas följande meriteringsanställningar vid LTH:

- Postdoktor: Anställning under 2 år.
- Biträdande universitetslektor: Anställning under 4 år. Rätt till prövning för anställning tillsvidare som universitetslektor.

Näringslivserfarenhet och/eller postdoc-perioder vid andra högskolor och universitet är meriterande för en anställning som universitetslektor tillsvidare vid LTH.

Tidsbegränsad anställning som forskare, enligt LAS 5 § p.1 ALVA, används i undantagsfall och bara då den anställde i huvudsak ska forska.

2.2 Anställning som forskare

2.2.1 Anställning som forskare tillsvidare

LTH förordar att alla anställda som forskar och/eller undervisar ska ha en läraranställning. Befattningen ”forskare” är inte en läraranställning och ska därför användas endast i undantagsfall vid en tillsvidareanställning och endast då den anställde i huvudsak ska forska. Befattningen ”forskare” kan försvåra att attrahera extern finansiering och att utvecklas pedagogiskt. En forskare kan inte söka befordran till professor, vilket begränsar den anställdes karriärmässiga utvecklingsmöjligheter. En tillsvidareanställd forskare bör ges möjlighet att genomgå högskolepedagogisk utbildning för att meritera sig för en framtida anställning som universitetslektor.

2.2.2 Omvandling av anställning som forskare

För de anställda som av någon anledning har en anställning som forskare tillsvidare och som undervisar och forskar bör en kompetensutvecklingsplan upprättas mellan den anställde och närmsta chef för prövning och omvandling till anställning som universitetslektor. Prövning av behörighet för anställning som universitetslektor görs av LTHs Karriärnämnd.

2.2.3 Visstidsanställning som forskare

Visstidsanställning som forskare ska användas i undantagsfall och bara i de fall den anställde i huvudsak ska forska. En visstidsanställd forskare bör ges möjlighet att genomgå högskolepedagogisk utbildning för att meritera sig för behörighet för en eventuell framtida anställning som universitetslektor.

2.3 Anställning som universitetsadjunkt

Huvudspåret vid LTH är att lärare som undervisar ska ha avlagt doktorsexamen. Det är emellertid möjligt att anställa universitetsadjunkter vid LTH när det finns särskilda skäl, till exempel då extern yrkeskoppling/expertis är nödvändig för undervisningen.

En tillsvidareanställd universitetsadjunkt bör ges möjlighet att forskarstudera och avlägga doktorsexamen inom sin anställning vid LTH för att kunna söka befordran till universitetslektor.

2.4 Kompetensutvecklingsplan

Vid LTH ska utvecklingssamtal genomföras med alla anställda minst en gång per år. I samband med anställningstillfället ska en kompetensutvecklingsplan upprättas. Genom denna plan kommer den anställde och chefen överens om kompetensutvecklingsinsatser på kort och lång sikt. Planen ska revideras i samband med utvecklingssamtal, minst en gång per år.

För anställda med meriteringsanställning, se ovan, är kompetensutvecklingsplanen extra viktig. Det bör vara en flerårsplan som löper över det antal år anställningen avser och den bör följas upp två gånger per år. Den ska upprättas i samband med att den anställde påbörjar sin meriteringsanställning och ska vara en individuell systematisk planering för att den anställde ska meritera sig för att få behörighet för en eventuell framtida anställning som universitetslektor. För biträdande universitetslektor ska de krav som anges för befordran i kravprofilen vid utlysningen anges i kompetensutvecklingsplanen och de utvecklingsinsatser som ska ske under anställningstiden för att kraven ska kunna uppfyllas fastställas. Enligt LUs Anställningsordning ska biträdande universitetslektorer ges möjlighet att genomgå minst fem veckors högskolepedagogisk utbildning under sin anställningstid och postdoktorer tre veckor. Vid LTH bör även forskare, enligt punkt 2.2.1 och 2.2.3 ovan, ges möjlighet att genomgå högskolepedagogisk utbildning.

Såväl den anställde som chefen har ansvar för att planering av kompetensutveckling sker. Den anställde har ett stort ansvar i sin kompetensutveckling, så som att anmäla sig till utvecklingsinsatser samt att planera sin tid så att utvecklingsaktiviteter hinner äga rum inom anställningen. Chefen har ansvar för att det ges utrymme att genomgå utvecklingsaktiviteter inom anställningen och för att kompetensutvecklingsplanen revideras i samband med utvecklingssamtalet, minst en gång per år.

2.5 Befordran till högre anställning

LTH har en positiv syn på att ge anställda möjlighet att söka och bli prövade för befordran till en högre anställning. Alla tillsvidareanställda universitetsadjunkter och universitetslektorer vid LTH har möjlighet att söka befordran till en högre anställning. Inför en ansökan om befordran ska institutionen yttra sig om strategiska överväganden, att den anställde lämnat dokumenterade bidrag till verksamhetens utveckling och att den anställde bedöms lämplig för befordran. LTHs rektor ska tillstyrka eller avslå begäran om prövning för den högre anställningen. LTHs Karriärnämnd hanterar prövning av behörighet för en högre anställning.

2.5.1 Universitetsadjunkt till universitetslektor

En universitetsadjunkt som är tillsvidareanställd vid LTH kan ansöka om befordran till anställning som universitetslektor. Prövning av behörighet för den högre anställningens görs utifrån de krav och bedömningsgrunder som anges i LUs Anställningsordning samt Riktlinjer för anställning som, och befordran till, universitetslektor vid LTH, STYR 2017/793.

2.5.2 Biträdande universitetslektor till universitetslektor

Biträdande universitetslektorer ska, enligt LUs Anställningsordning, efter ansökan befordras till anställning tillsvidare som universitetslektor om hen har behörighet för sådan anställning och dessutom bedöms lämplig enligt de behörighetskrav och bedömningsgrunder som angetts i kravprofilen/utlysningen av det biträdande lektoratet. Den kompetensutvecklingsplan, se beskrivning ovan, som tagits fram i

samråd mellan chef och den anställda bör följas upp två gånger per år. En utvärdering av den anställdes kompetens i förhållande till kraven för befordran bör göras efter halva anställningstiden. En biträdande universitetslektor kan endast ansöka om befordran vid ett tillfälle. Ansökan ska inges till LTH senast sex månader innan anställningen löper ut. Beslut om befordran eller avslag på ansökan om befordran ska ha fattats senast tre månader efter ansökan. Prefekten har ansvar för att senast tre år efter första anställningsdag under meriteringsperioden ge en återkoppling till den anställda ske där verksamhetens framtida behov kommuniceras med den enskilde.

2.5.3 Universitetslektor till professor

En tillsvidareanställd universitetslektor kan ansöka om befordran till anställning som professor. Prövning av behörighet för den högre anställningens görs utifrån de krav och bedömningsgrunder som anges i LUs Anställningsordning och Riktlinjer för anställning som, och befordran till, professor vid LTH, STYR 2017/22. Om sökande fått avslag på ansökan om befordran till professor kan en ny ansökan om befordran inlämnas tidigast två år efter att den förra ansökan inlämnats.

2.6 Antagning som docent

Anställda kan, som steg i sin karriär, ansöka om antagning som docent. I ansökan ska ett yttrande från prefekt bifogas. Prövning av om den sökande uppfyller kraven för antagning som docent, som anges i Riktlinjer för antagning av docenter vid LTH, STYR 2016/139, görs av LTHs Karriärnämnd. Om sökande fått avslag på ansökan om antagning som docent kan en ny ansökan om docentur inlämnas tidigast ett år efter den förra ansökan inlämnats.

2.7 Antagning till LTHs pedagogiska akademi och kompetensgraden ETP

Anställda kan, som steg i sin karriär, ansöka om kompetensgraden ETP (Excellent Teaching Practitioner). I ansökan ska ett yttrande från prefekt bifogas. Sökandes behörighet för ETP görs av en bedömargrupp och beslut fattas av LTHs Karriärnämnd. Ansökan om antagning till ETP kan lämnas in när som helst under året, men det sker bara en bedömningsomgång per år. Sista ansökningsdag för att bedömas under innevarande år är den 31 januari (varje år).

3. Ikraftträdande

Detta beslut ersätter beslut LTH 2013/1970, Personalstrategi för lärarkarriär vid LTH, och LTH 2013/1597, Utlysning av anställning som biträdande universitetslektor vid LTH, och träder i kraft 2017-06-27.

4. Övergångsbestämmelser

Pågående rekrytering av biträdande universitetslektor som hanteras av institution och som påbörjats före 2017-06-27 kan slutföras av institutionen. Ansökan om befordran till professor och antagning som docent som inkommit innan 2017-06-27 och som får eller har fått avslag omfattas inte av karenstid för ny ansökan på två respektive ett år, enligt ovan. I övrigt tillämpas inga övergångsbestämmelser.

Beslut har fattats av undertecknad rektor efter föredragning av biträdande personalchef Pia Larsson



Viktor Öwall



Pia Larsson

