



LUNDS  
UNIVERSITET

# Handlingsplan för lärar- och forskartjänster

MEDICINSKA FAKULTETEN | 2023-03-08 – 2025-12-31





## MEDICINSKA FAKULTETEN

### HANDLINGSPLAN

Diarienummer  
STYR 2023/295

*Datum*  
2023-03-08  
2023-05-31

Fakultetsstyrelsen

## Handlingsplan för lärar- och forskartjänster vid Medicinska fakulteten

Föreliggande handlingsplan är fastställd av Medicinska fakultetsstyrelsen 2023-03-08 och gäller som längst till 2025-12-31. Bilaga med kriterier för att värdera ansökan om befordran till professor avseende strategisk vikt är fastställd av Medicinska fakultetsstyrelsen 2023-05-23 med tillämpning under samma period som handlingsplanen.

### Målsättning

Den medicinska fakulteten ska genom forskning, utbildning och samverkan skapa förutsättningar för en världsledande hälso- och sjukvård, innovation samt banbrytande grundvetenskap. Våra nuvarande och framtida medarbetare är den viktigaste resursen för att nå dessa mål. Ett hållbart system för rekrytering, retention, och utslussning till det övriga samhället av forskare och lärare är därmed en strategisk fråga av största betydelse. Detta dokument syftar till att ge ett ramverk för ett sådant system.

### Grundläggande antaganden

För att skapa ett hållbart system för tjänstetillsättningar krävs en genomtänkt strategi, baserad på tydliga antaganden. De viktigaste bland dessa antaganden är för Medicinska fakulteten att:

- Fakultetens olika roller (undervisning, forskning, samverkan) måste vara i balans för att nå fakultetens fulla potential
- Utbildning och forskning kan båda vara mer konkurrenskraftiga om de sammanflätas på individnivån

- En omfattande samverkan utanför fakulteten är nödvändig för en hållbar tjänstesituation; sjukvården har här en särställning
- Internationalisering och mångfald ger en mer kreativ, konkurrenskraftig och attraktiv miljö för forskning och undervisning

Utifrån detta är det viktigt att skapa ett system för tjänsteutlysningar som är tillräckligt brett för att möta fakultetens grunduppdrag i samhället och samtidigt tillåter spetskompetens som kan konkurrera nationellt och internationellt.

### Aktuell situation

Den Medicinska fakultetens ledning utarbetade under 2021 grundpelarna i en strategi för rekrytering. Detta har skett med bakgrund av en mycket stram ekonomisk situation. Utöver det ekonomiska läget står fakulteten inför flera andra *utmaningar vad gäller tjänstesituationen*. Utifrån en analys av trender i tjänstetillsättningar åren 2016-2020 uppfattas några av de viktigaste vara att:

- Allt fler lärare är finansierade av externa tidsbegränsade forskningsmedel, vilket skapar en instabil bemanningssituation och en undermålig psykosocial arbetsmiljö
- Tjänstetillsättningar som tillkommer genom externa anslag förutsätter allt oftare omfattande medfinansiering från fakulteten; detta påverkar fakultetens strategiska utrymme för styrning och kan innebära satsningar som bara en kort tid innan inte alls var planerade
- Det finns allt färre kliniker bland lärarna med universitetstjänst, med risk för utarmning av den kliniska och translationella forskningen och förlorad initiativkraft kring klinisk undervisning
- En allt större andel professorer tillsätts genom befordringar jämfört med externa rekryteringar; externa rekryteringar utgör i nuläget en liten andel av tillträdda professorer
- Det saknas ett karriärsystem för yngre forskare; inte minst har karriärtjänsten biträdande universitetslektor (BUL) inte inlemmats systematiskt i fakultetens system utan många individer som utför

läraryrigheter är anställda som teknisk-administrativ personal (biträdande forskare, forskare, m.fl.); vidare är många kliniska forskare anställda av Region Skåne och bedriver forskning inom adjungerade anställningar

- Vissa tjänster på BUL- och lektorsnivå har betingats av erhållandet av mycket specifika externa forskningsanslag vilket skapar undanträngningseffekter och minskar fakultetens förmåga till strategisk styrning

### Tidigare och nuvarande ekonomiska ramar

Under åren 2016 - 2020 tillsattes 68 professorer, i genomsnitt 13,6 per år, varav 23 var utlysta och övriga var befordringar. Under samma period tillsattes totalt 80 lektorstjänster, varav 56 var utlysta och övriga befordringar. Sammantaget utlystes och tillsattes därmed cirka 16 tjänster som lektor eller professor per år. Från 2021 är fakultetens ekonomiska situation ytterst stram, med ett budgetunderskott på central fakultetsnivå som måste vändas för att skapa en hållbar ekonomisk utveckling. Utmaningarna inom tjänstefrågan kan därmed inte lösas genom tillskjutande av mer ekonomiska resurser från central fakultetsnivå. Antalet nya tillsättningar av lektorer/professorer per år behöver snarast minska, inte minst för att ge utrymme åt resurser för karriärvägar åt yngre forskare. Därmed blir det särskilt viktigt att varje tjänstutlysning grundas i noggranna överväganden utifrån både aktuella behov och bedömningar av olika discipliners framtida potential. Samtidigt bör man vara ödmjuk inför fakultetsledningens förmåga att skåda in i den framtida utvecklingen och ge utrymme åt fri och öppen konkurrens.

### Åtgärder

#### Utlysning av nya tjänster

Utifrån ovanstående resonemang ser fakultetsledningen fyra linjer för tillsättning av nya tjänster på lektors- och professorsnivå:

- Breda fakultetsutlysta lektorat i medicinsk forskning, varav en andel ska vara förenade med anställning inom sjukvården

- Lektorat/professurer äskade av institutionerna i dialog med ledningen för grundutbildningarna och fakultetsledningen
- Strategiska tjänster i samverkan, där sjukvårdens utvecklingsbehov är en särskilt viktig faktor men där också samverkan med andra externa aktörer, såsom industri och andra fakulteter, är nödvändig
- Enstaka professurer/lektorat till dekanus förfogande för tidskritiska opportuna satsningar

Storleksordningen av dessa utlysningar bedöms sammantaget bli 6-10 nya tjänster per år. Andelen tjänster som kan äskas från institutionerna förväntas bli mindre än tidigare medan fler tjänster kommer att utlysas utifrån dialog med ledningen avseende behov och framtida utvecklingsvisioner med utgångspunkt från fakulteten som helhet. Utöver de utlysta tjänsterna tillkommer befordringar och adjungerade tjänster.

### **Nya kravprofiler och bedömningsgrunder inklusive stringens vid befordran**

På grund av den ekonomiska situationen lades ett tillfälligt stopp för befordran under 2022 parallellt med utformning av nya kravprofiler och bedömningsgrunder för anställning som universitetslektor och professor. För att effektivare utnyttja befintlig personal, ytterligare fläta samman undervisning och forskning, öka meritvärdet av ledarskap samt stimulera kontinuerlig aktivitet vad gäller både undervisning och anslagsansökningar genomfördes härigenom en skärpning av befordringskriterierna från universitetslektor till professor samt från biträdande universitetslektor till universitetslektor. De nya kravprofilerna/bedömningsgrunderna beslutades 2022-01-26 av Medicinska fakultetsstyrelsen och har kommunicerats ut som informationspunkt vid MBL-förhandling. De tillämpas sedan 2022-03-30. Kravprofilerna och bedömningsgrunderna finns att tillgå här:

<https://www.medicin.lu.se/lfn>

### **Bättre samordning inom fakulteten och med Region Skåne**

För att undersöka möjligheter till synergier i tjänsteäskanden mellan institutionerna, de starka forskningsmiljöerna samt utbildningarna startas 2023 årliga *möten för tjänstedialog* inkluderande fakultets-

ledningen, prefekter, GA-prefekter, nämndordförande samt representant för starka forskningsmiljöer. Mötet sker i två steg inför äskandet till resursfördelningen: ett första steg för inventering av det samlade behovet och ett andra steg vid senare tidpunkt då samordning sker. Samverkan mellan dialogens ingående parter ska ske mellan dessa två steg. Syftet med detta är att uppnå en större samverkan mellan parterna och ömsesidiga vinster. Ett exempel är tjänster som var och en i sig kan tillgodose behov inom både forskning och undervisning, det senare med fördel vid mer än ett program.

För att skapa en stabilare samverkan mellan fakulteten och Region Skåne avseende adjungeringar och förenade anställningar upprättades 2022 ett *strategiskt tjänstesamråd* (STS). I rådet ingår från fakulteten dekan/prodekan, vicedekan för rekrytering, vid behov vicedekan för grundutbildning, samt enhetschef för rekrytering. Region Skåne representeras i rådet av Regions Skånes FoU-chef samt FoU-chefen vid SUS. Ansökningar från regionens verksamheter om adjungerade tjänster ska bedömas i STS avseende strategiskt värde samt bekräftas avseende finansiering innan de går vidare till fakultetens tjänstearbetsutskott. Avseende förenade anställningar gäller att utlysta tjänster från fakulteten ska bedömas avseende möjlig förenad anställning med därtill hörande finansiering innan de utlyses; tjänster som i STS ej bedömts lämpliga att förena kan inte göras till förenade anställningar i efterhand. Detta eftersom det kan finnas kandidater som avstår från att söka, om det i utlysningstexten står att en tjänst inte är en förenad anställning. Tjänstesamrådet kan också användas för att diskutera övergripande tjänstestrategiska frågor och komplicerade tjänsteärenden som berör både fakulteten och Region Skåne.

### **Samordning av vissa strategiska bedömningar till specifika tidpunkter**

Anhållanden om *befordran till professor* samt *adjungering som professor* har tidigare hanterats löpande av tjänstearbetsutskottet. Detta har gjort det svårt att genomföra prioriteringar utifrån verksamhetens behov eftersom anhållanden inte kan ställas mot varandra i direkt jämförelse. För att med ett bättre underlag kunna göra prioriteringar utifrån verk-

samhetens behov samt rådande ekonomiska förutsättningar, är målsättningen att handläggningen av befordringar och adjungeringar till/som professor ska ske en gång per år.

*Befordran till professor.* Utifrån ekonomiskt utrymme beslutat i resursfördelningen kommer anhållanden från institutionerna att tas in och behandlas i tjänstearbetsutskottet under första kvartalet varje år. I tjänstearbetsutskottet kommer en strategisk prioritering att göras utifrån fakultetens nuvarande och skattade framtida behov av kompetens. Anhållanden som upplevs skapa redundans eller som på annat sätt inte prioriteras högt i förhållande till rådande ekonomiska förutsättningar kan komma att få direkt avslag, medan övriga förs vidare till Medicinska fakultetsstyrelsen för beslut, varefter kompetensprövning i lärarförslagsnämnden kan ske enligt sedvanlig handläggningsordning. Denna arbetsordning gäller från 2023-01-01.

*Adjungering som professor.* Anhållanden ska, innan de tas upp i tjänstearbetsutskottet, först genomgå prioritering i samråd med Region Skåne inom STS (se ovan). Fakulteten har som intention att från 2023 samla anhållanden adjungeringar till ett STS-möte under 4e kvartalet varje år. Undantag ska dock kunna göras för angelägna ärenden såsom adjungering via externa medel från annan huvudman än Region Skåne. Adjungeringar som upplevs fylla ett prioriterat behov inom både Region Skåne och Medicinska fakulteten kommer att föras vidare för behandling i tjänstearbetsutskottet och sedan till Medicinska fakultetsstyrelsen för beslut, varefter kompetensprövning i lärarförslagsnämnden kan ske enligt sedvanlig handläggningsordning. Ett villkor för adjungering är att större forskningsanslag som tilldelas sökande ska förvaltas av Medicinska fakulteten. Även adjungeringar som lektor kan tas upp i STS, främst om inriktningen är forskning.

### **Externa anslag som betingat specifik tjänstetillsättning**

Enligt tidigare beslut kan erhållandet av vissa externa anslag till en anställd kunna betinga specifika anställningsformer som lärare för den som erhållit anslaget. Mer specifikt har detta gällt:

*Anställning som biträdande universitetslektor efter tilldelning av:*

- Junior Investigator Award från Cancerfonden (STYR 2016/1500, gällande åren 2014 - 2017)
- Söderberg Fellowship in Medicine (STYR 2016/1500, gällande åren 2014 - 2017)
- Etableringsbidrag från Vetenskapsrådet (STYR 2016/1500, gällande åren 2014 - 2017)

Anställning har förutsatt att det finns behörighet för anställningen samt att de externa medlen tilldelats i sådan omfattning att de kan finansiera befattningen. Institutionens finansieringsansvar har för dessa tjänster fortsatt även vid eventuell befordran till tillsvidareanställningen som universitetslektor.

*Anställningar som universitetslektor:*

- ERC Starting Grant (Dnr M 2011/455)
- ERC Consolidator Grant (Dnr M 2011/455)
- Swedish Foundation Starting Grant (Dnr M 2017/1653)

Erbjudandet avsåg personer med erforderlig kompetens som disputerat 5 - 12 år innan anslaget utdelades och som ännu inte hade fast läraranställning. Under bidragsperioden användes anslagsmedel från ERC för finansiering av lönekostnaderna. Efter bidragsperioden finansieras befattningen av gällande principer för forskningslektorat med fakultetsmedel.

Möjlighet till tillsvidare anställning som universitetslektor, förenad anställning, har även gällt specialistläkare som tilldelats *Vetenskapsrådets bidrag till anställning som forskare på halvtid i klinisk miljö* (Fastställd tjänstestrategi, dnr STYR 2014/319).

Sedan ovanstående beslut togs har panoramat av starkt konkurrensutsatta externa medel till finansiering av forskartjänster ökat. Det finns nu flera anslagsformer för tjänster som är svåra att erhålla men som inte täcks av beslut om specifik tjänst. Samtidigt har fakultetens ekonomiska ramar krympt avsevärt.



Trots att flera av de ovanstående beslut upphört gälla redan 2018 har de fortsatt att tillämpas. Från 2023-01-01 gäller emellertid följande:

De anslag som framgent kan betinga läroanställning, förutsatt att behörighet för motsvarande tjänst föreligger är:

- ERC Starting och Consolidator grants, med avseende på anställning som universitetslektor
- Anslag som enligt villkor från anslagsgivaren måste förenas med en specifik anställningsform och/eller rätt att prövas för befordran om medel ska kunna utbetalas till fakulteten. Exempel på sådana anslag är för närvarande anslag för *DDLs Fellow* och *Wallenberg Academy Fellow*

Forskare vid fakulteten som erhåller Wallenberg Academy Fellows-anslag samt ERC Starting/Consolidator Grants kan anhålla om anställning som universitetslektor med 45% forskningsfinansiering från fakulteten under kontraktstiden för anslaget, samt med finansiering därefter enligt då gällande finansieringsmodell för forskningslektorat. Under och efter kontraktstiden har forskaren därutöver möjlighet till ytterligare finansiering från fakulteten genom åtaganden i fakultetens utbildningsverksamhet. Är inte meriterna tillräckliga för anställning som lektor erbjuds en anställning som forskare med samma finansieringsvillkor som ovan. Anhållan om befordran till universitetslektor kan sedan ske när erforderlig meritering är uppnådd.

Forskare som erhåller DDLs Fellows-anslag kan erbjudas anställning som biträdande universitetslektor där anslaget bekostar tjänsten under. I anställningsformen ingår rätten att prövas till befordran som universitetslektor. När perioden för DDLs-anslaget löpt ut erhålls fakultetsfinansiering för eventuellt uppnådd lektorsbefattning enligt då gällande finansieringsmodell för forskningslektorat, detta enligt finansieringsvillkor för DDLs Fellows.

## **Läraryrskyrningar inrättade på basen av donationer samt SFO-medel**

För de fall där lönekostnaderna för en läraryrskyrning finansieras med andra externa medel, såsom donationer eller SFO-medel, fortsätter tidigare policy att gälla. För att medel ska kunna emottagas för att inrätta en tjänst gäller följande regler:

- En professur ska vara fullfinansierad i minst tio år. I vissa fall kan detta sänkas till sex år, om den institution där yrskyrningen placeras därefter garanterar finansieringen
- Ett lektorat ska vara fullfinansierat i minst sex år, och finansieringen därefter ska vara garanterad av institutionen vid inrättandet
- Ett biträdande universitetslektorat ska vara fullfinansierat under hela anställningen som biträdande universitetslektor, vilket normalt innebär fyra år, och finansieringen av anställning därefter ska vara garanterad av institutionen vid inrättandet.

## **Ledarskap**

För att bli professor gäller enligt den nya kravprofilen (se ovan) att den som ansöker ska kunna uppvisa ledarskap utöver den egna forskargruppen. Detta gäller även adjungering som professor. För att leda och samverka inom forskning krävs idag alltmer generisk ledarskapskompetens som spänner över områden från gruppdynamik via organisationsteori till faktisk kunskap om hur svenska myndigheter fungerar. För att ytterligare professionalisera ledarrollen arbetar fakultetsledningen i samverkan med Sektion HR centralt vid universitetet fram ett årslångt ledarskapsprogram som ska erbjudas medarbetare som står inför att bli eller nyligen blivit professorer eller adjungerade som professorer. Programmet planeras att starta under 2023-2024.

## **Internationalisering**

Fakulteten arbetar vidare aktivt med att öka internationella rekryteringar. Som ett led i detta sker just nu:

- Ökande användning av internationella forskarnätverk vid utlysningar vilket särskilt ska tas i beaktande av de rekryteringsgrupper som nu används vid utlysningen av lärartjänster
- Planerad utlysning av breda universitetslektorat i medicinsk forskning. Dessa tjänster är mycket väl lämpliga för internationella kandidater att söka då ämnet inte är i förväg styrt. Särskild hänsyn har tagits till internationell meritering i de nya kravprofilerna för lektor och professor för att underlätta rekrytering av medarbetare från organisationer utanför LU.
- Planering för att ha en tjänst på lektors/professorsnivå i budget till dekanus förfogande. En sådan tjänst kan nyttjas för opportuna internationella rekryteringar av forskare/lärare på hög nivå. Eftersom tjänsten kommer att ligga vilande i rekryteringssystemet hoppas fakulteten uppnå en högre grad av snabbhet och flexibilitet än vid en mer konventionell rekrytering.

### Kvarstående större utmaningar

Det kvarstår i nuläget flera utmaningar som ej täcks av denna handlingsplan:

*Karriärvägar för yngre forskare* är fortfarande mycket otydliga. Det kvarstår ett stort beroende av extern finansiering för denna grupp av medarbetare, där anslagsgivarens villkor snarare än forskarens kompetens avgör huruvida en medarbetare erhåller en lärartjänst (BUL, lektor) eller inte. En grupp för utveckling av specifika rekryteringsstrategier har tillsatts och påbörjar sitt arbete i januari 2023. Gruppen är viktig inte minst för att besluta hur BUL-konstruktionen bäst bör användas inom fakulteten.

Det pågår fortsatt samverkan med Region Skåne avseende *karriärvägar för kliniska forskare* som ännu ej är adjungerade professorer/lektorer eller har förenad anställning. Detta arbete omfattar flera olika kategorier av vårdpersonal och inkluderar programmet *Från student till docent*.

Ett ytterligare område i behov av utveckling är *rekrytering och onboarding* av externa, ofta internationella forskare/lärare med särskilt

tunga meriter. Rutiner håller på att upparbetas vid rekryteringsavdelningen tillsammans med fakultetsledningen för att göra detta till en mer standardiserad process där man även tar i beaktande medföljandes behov av arbete, barnomsorg med mera. Fakulteten deltar som en del av detta förbättringsarbete i Lunds universitets arbete med ett förnyat system för rekrytering av *Wallenberg Academy Fellows*.

Slutligen ser fakulteten det vara av största vikt att arbeta för hållbara *karriärvägar för personal vid forskningsinfrastrukturer*. Detta inte minst för att fakulteten ska kunna vara konkurrenskraftig vid rekrytering av spetskompetens samt för att öka retentionen av kvalificerad personal inom det tekniska- bioinformatiska området.

I nuläget saknas vidare ett system för mer *flexibla karriärvägar*, inklusive aktiv utslussning av anställda medarbetare vidare till andra arbetsgivare, såsom industri, sjukvård och myndigheter. En sådan utslussning kan vara ett permanent karriärbyte men kan också vara en stor möjlighet för fakulteten att skapa en grupp individer med komplementär kompetens från extern verksamhet som sedan kan rekryteras åter för att bredda fakultetens kompetens. Ett första steg mot mer flexibla karriärvägar har tagits genom att upprätta former för tillfälligt ökad tjänstgöring inom sjukvården för medarbetare med förenad anställning. Vidare utveckling mot mer regelrätta exitprogram i samverkan andra myndigheter och industri övervägs för att sänka barriären för lärare och forskare som är intresserade av karriärbyte.

## **Bilaga:**

### **Kriterier för att värdera ansökan om befordran till professor avseende strategisk vikt i tjänste-AU**

Nedanstående bedömningsprocess syftar till att främst värdera behovet av en föreslagen befordran utifrån fakultetens övergripande strategiska behov samt till att tidigt återkoppla om en ansökan uppfyller formella grundkriterier för befordran.

Bedömningen görs först via (1) tre ja/nej-frågor och (2) en kontrollpunkt avseende etik och värdegrund. Ansökningar som passerat (1) och (2) graderas sedan avseende strategisk vikt för att kunna rangordnas. Rangordningen används om de ekonomiska resurserna för befordran understiger antalet anhållanden som kvarstår efter steg (1) och (2). Rangordningen förmedlas inte vidare till LFN när prioriterade ärenden lämnas vidare dit.

#### **(1) Aktuellt läge**

A. Har fem år eller mer förflutit från tillträde av lektorat till året för ansökan om befordran?\*

B. Har personen genomgått 10 v högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande vid annat lärosäte?

C. Har personen bidragit i ledande roller till fakultetens utveckling under tiden som lektor?

För att befordran ska vara aktuell krävs JA på samtliga ovanstående frågor.

#### **(2) Värdegrund**

Finns dokumenterad olämplighet avseende etiskt förhållningssätt? Om så är fallet bör befordran ses som icke strategiskt motiverbar med hänsyn till fakultetens anseende.

**(3) Framtidsutsikter**

A. Kommer personen som professor att ha en tydligt unik kompetens eller leder befordran till duplicerad kompetens vid fakulteten? Skala: 1 (klart duplicerad) - 4 (helt unik kompetens)

B. Föreligger ett kritiskt behov i närtid av personens kompetens på professorsnivå med avseende på kärnfunktioner såsom forskning, undervisning, forskningsinfrastruktur eller samverkan? Skala: 1 (redundant) -4 (kritiskt behov)

C. Finns ett långsiktigt strategiskt värde av befordran till professor, exempelvis genom att tillföra kompetens på professorsnivå inom områden som är under uppbyggnad eller expansion? Skala: 1 (ej långsiktigt värde) - 4 (långsiktigt värde)

---

**\* Undantag från femårsregeln kan betingas av följande situationer:**

- De fem åren sedan tillträde som lektor infaller under samma år som ansökan om befordran lämnas in.
- Ansökan gäller externt rekryterad till lektorat med omfattande erfarenhet motsvarande lektors-/professornivå från annat, välrenommerat lärosäte före tillträdet som lektor.
- Ansökan gäller person med omfattande erfarenhet av arbete på lektors-/professornivå inom ramarna för tidigare adjungering.
- Den strategiska betydelsen av en befordran är av sådan dignitet för både fakulteten och en viktig samverkanspartner (såsom Region Skåne) att professuren medfinansieras av denna partner.