

Juridiska fakultetsstyrelsen

Juridiska fakultetens kompetensförsörjningsplan 2023–2025

Planen träder i kraft den 2 oktober 2023.

Juridiska fakultetens strategiska plan omfattar perioden 2018–2026, och bygger på den strategiska planen för Lunds universitet för samma period. Fakultetens strategiska plan kompletteras av treåriga handlingsplaner av ett mer operativt slag med tydligt uppsatta och uppföljningsbara mål och åtgärder. Det handlar om handlingsplaner för utbildning, forskning och utbildning på forskarnivå, samverkan, hållbarhet, kompetensförsörjning, arbetsmiljö samt likabehandling. Internationalisering ingår numera som ett perspektiv i samtliga planer. Stödverksamheten ska vara ett väl integrerat och ändamålsenligt, kompetent och effektivt stöd för att uppnå fakultetens mål för utbildning, forskning och samverkan. Fakulteten ska vidare bedriva ett aktivt förebyggande och systematiskt arbete med arbetsmiljö-, jämställdhets- och likabehandlingsfrågor i all verksamhet och för både studenter och medarbetare. Handlingsplanerna, som beslutas av fakultetsstyrelsen, följs upp årligen i densamma.

1. Inledning

Juridiska fakulteten står inför spännande utvecklingsmöjligheter och stora utmaningar under de närmaste åren. Det är därför angeläget att det finns en hållbar och transparent plan för fakultetens kompetensförsörjning, karriärutveckling och rekrytering som ska förstås att inkludera befordran och som tillgodoser verksamhetens strategiska behov och ett effektivt och flexibelt utnyttjande av fakultetens resurser. Verksamheten genomgår ständigt mer eller mindre omfattande förändringar som

kan vara svåra att förutse. Det måste därför finnas en beredskap för kontinuerliga revideringar av planen samt en fortlöpande avstämning mot fakultetens budget.

Delvis olika regler och förutsättningar gäller för kompetensförsörjning och rekrytering av lärare och forskare (inklusive doktorander) respektive teknisk och administrativ personal.

Denna kompetensförsörjningsplan fokuserar på frågor om rekrytering inklusive befordran, samt kompetensutveckling och karriärutveckling. Kompetensförsörjning handlar därutöver också bland annat om förändring och utveckling av arbetsuppgifter och organisation samt goda arbetsvillkor.

2. Strategiska utgångspunkter

2.1 Juridiska fakultetens strategiska plan

Juridiska fakultetens strategiska plan för perioden 2018–2026 framhåller att utbildning och forskning ska sträva efter högsta kvalitet och att utbildning och forskning ska vara sammanflätade. Utvecklingen som internationell fakultet ska fortsätta och gränsöverskridande samverkan och tvärvetenskapligt samarbete ska stimuleras för att lösa samhällsutmaningar. Tydliga karriärvägar ska säkerställas med både öppna rekryteringar och befordringar. Fakulteten ska arbeta strategiskt med rekrytering och rekryteringsprocessen ska präglas av saklighet och transparens. Fakulteten ska också bedriva ett aktivt förebyggande och systematiskt arbete med arbetsmiljö-, jämställdhets- och likabehandlingsfrågor för både studenter och medarbetare.

2.2 Lunds universitets anställningsordning, anställningspolicy och lika villkorsplan

Denna kompetensförsörjningsplan tar också sin utgångspunkt i Lunds universitets anställningsordning¹ och policy om anställning och goda och tydliga karriärvägar för lärare och forskare vid Lunds universitet.² Anställningsordningen innehåller de regler för anställning och befordran av lärare som Lunds universitet ska tillämpa. Anställningspolicyn 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.

Anställningsordningen och anställningspolicyn framhåller att goda och tydliga karriärvägar hänger nära samman med frågor om kompetensförsörjning, rekrytering och olika typer av anställningar. Goda och tydliga karriärvägar är både en fråga om verksamhetens behov, utveckling och kvalitet och en fråga om

¹ Lunds universitets anställningsordning (STYR 2022/1843).

² Policy om anställning och goda och tydliga karriärvägar för lärare och forskare vid Lunds universitet (STYR 2019/1076).

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. Goda och tydliga karriärvägar främjar jämställdhet, likabehandling och mångfald samt internationalisering och mobilitet. 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.

Lika villkorsplanen är också en viktig utgångspunkt när det gäller arbetet med rekrytering. Ett av målen i lika villkorsplanen är att rekryteringsprocesser, befordringsprocesser och karriärvägar ska vara fria från diskriminering och utgå från den sökandes förtjänst och skicklighet. Lunds universitet ska därför vad gäller extern rekrytering: ”Säkerställa att alla professorsrekryteringar föregås av en jämställdhetsanalys³ av behöriga kandidater till en professorsanställning.”⁴ Här anges utgångspunkten vara att det ska finnas behöriga sökande oavsett kön. Motsvarande ska enligt lika villkorsplanen gälla rekryteringar som adjungerade

³ Med jämställdhetsanalys menas här den rutin som beskrivs i STYR 2021/2363: att fakultetsstyrelsen, eller efter delegation dekan, ska gå igenom inkomna ansökningar för att säkerställa att det finns behöriga sökande av båda könen, innan ansökningarna överlämnas till sakkunniga för bedömning. I de fall det saknas behöriga sökande av endera kön ska fakultetsstyrelsen skriftligen meddela rektor.

⁴ Lika villkorsplan för Lunds universitet 2022-2027, s. 9f, (STYR 2021/2323)

professorer och gästprofessorer, samt tillsvidareanställningar av andra befattningar, även teknisk och administrativ personal.⁵

Med lärare vid Lunds universitet och Juridiska fakulteten avses professor, gästprofessor, adjungerad professor, seniorprofessor, universitetslektor, adjungerad universitetslektor, biträdande universitetslektor, postdoktor, universitetsadjunkt och adjungerad universitetsadjunkt.⁶

Anställningspolicyn betonar att rekrytering, anställning och befordran ska vara fri från diskriminering, och att aktivt förebyggande och systematiskt arbete med jämställdhet och likabehandlingsfrågor ska äga rum i alla delar av verksamheten. Anställningar ska utlysas öppet, brett och internationellt, och avseende får endast fästas vid sakliga grunder. Krav på kunskaper i svenska ska inte uppställas tidigare än nödvändigt i den akademiska karriären för att främja internationell mobilitet och en bred rekryteringsbas, särskilt för meriteringsanställningar. Policyn framhåller också vikten av att 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.

Personer som anställs som professor, universitetslektor eller universitetsadjunkt ska i första hand erbjudas en tillsvidareanställning. De tidsbegränsade meriteringsanställningarna postdoktor och biträdande universitetslektor samt de tidsbegränsade anställningarna adjungerad lärare och gästprofessor fyller särskilda funktioner i verksamheten. Långa och upprepade tidsbegränsade anställningar⁷ och automatisk

⁵ Lika villkorsplanen för Lunds universitet 2022-2027, s. 10. (STYR 2021/2323) Se också, Tvåårig förlängning av rutin för att öka jämställdheten vid rekrytering av professorer (STYR 2021/2363)

⁶ Se Lunds universitets anställningsordning, avsnitt 3.1. (STYR 2022/1843).

⁷ I form av allmän visstidsanställning och vikariat i enlighet med lagen (1982:80) om anställningsskydd.

omvandling till tillsvidareanställning av universitetslektorer och universitetsadjunkter ska undvikas. Av stor betydelse i detta sammanhang är strategiskt arbete med rekrytering, karriärutveckling och därmed kompetensförsörjning, god framförhållning, aktiv arbetsledning, professionellt HR-arbete samt ett utvecklat karriärstöd. Anställningar ska utlysas med en bred ämnesinriktning. Ämnesinriktningar och kravprofiler som tar sikte på en viss sökande får inte förekomma. 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.

Teknisk och administrativ personal ska i första hand erbjudas en tillsvidareanställning. Långa och upprepade tidsbegränsade anställningar och automatisk omvandling till tillsvidareanställning ska undvikas. Fakulteten använder tidsbegränsade amanuensanställningar. Dessa anställningar innehas av studenter som huvudsakligen arbetar inom receptions-, infrastruktur- och biblioteksverksamheten, som studentlärare inom grundutbildningen och den nätbaserade distans- och uppdragsutbildningen samt som tillfälliga forskningsassistenter.

2.3 Allmänna utgångspunkter för Juridiska fakultetens kompetensförsörjning

Kompetensförsörjningen vid fakulteten bestäms i huvudsak av utbildningens och forskningens behov. Det finns nära kopplingar mellan utbildning och forskning, och det är angeläget att finna synergier och en god balans mellan dessa båda verksamheter, liksom att främja samverkan med det omgivande samhället. Starka forskningsmiljöer behöver värnas och vidareutvecklas, samtidigt som bredden i forskningen och en forskningsanknuten utbildning, inklusive forskarhandledning, inom alla centrala ämnesområden som ingår i juristutbildningen behöver säkras. Man kan i detta sammanhang notera att flera av dessa ämnesområden behöver förstärkas. Det är också viktigt att fakulteten har en flexibilitet och beredskap för att göra satsningar

och rekryteringar i anslutning till aktuella och nytillkomna strategiska forsknings- och utbildningsområden.

Den framtida kompetensförsörjningen är en nyckelfråga för fakulteten. Detta gäller särskilt kärnverksamheten utbildning och forskning, givet att det finns ett begränsat antal vetenskapligt meriterade lärare inom vissa rättsvetenskapliga ämnesområden. Detta gäller inte endast i Sverige utan också i Norden och i övriga delar av världen. Fakulteten har ett rekryterings- och befordringsbehov under kommande år på grund av förestående pensionsavgångar, framgångar när det gäller externa forskningsanslag och underbemanning inom vissa ämnesområden. Det är av stor vikt att främja en bred ämneskompetens bland fakultetens lärare, och att lärarna kan medverka i undervisningen i olika ämnesområden, liksom i forskarhandledning, uppsatshandledning samt uppdragsutbildning. En dynamisk sammansättning av lärare och forskare som befinner sig i olika steg av karriären främjar en god och kreativ utbildnings- och forskningsmiljö, liksom en god arbetsmiljö.

Fakulteten ska arbeta strategiskt, systematiskt, proaktivt och innovativt medkompetensförsörjningen, rekryteringen och karriärutvecklingen till olika läraranställningar. När det gäller lärare ska rekrytering och förberedande arbete av ämnesföreträdare och rekryteringskommittéer kombineras med satsningar på pedagogisk utbildning och breddad ämnes- och undervisningskompetens för lärare.

Utbildning, forskning och samverkan ska präglas av internationalisering. Ett viktigt uppdrag för fakulteten är att inom ramen för juristprogrammet utbilda jurister för det svenska rättssystemet och den svenska arbetsmarknaden i en europeisk och internationell kontext. Fakulteten ska därför arbeta för en väl integrerad internationalisering av utbildningen, exempelvis genom ett större antal undervisningsmoment och kurser på det engelska språket, när så är ändamålsenligt. Det är mot denna

bakgrund viktigt att säkerställa behovet av kvalificerade lärare med kompetens i både nationell rätt, europeisk rätt och internationell rätt, samt med förmåga att undervisa såväl på svenska som på engelska.

Det finns ett behov av att något ytterligare utveckla resonemanget rörande två typer av anställningar, nämligen professorsanställningar och doktorandanställningar.

Professorsanställningen är den främsta läraranställningen vid universitetet. I arbetsuppgifterna ingår att genom forskning, undervisning, handledning och samarbete med kollegor och studenter samt samverka med det omgivande samhället aktivt leda och utveckla verksamheten och bidra till en stimulerande forsknings- och utbildningsmiljö liksom att bidra till fakultetens övriga verksamhet, exempelvis genom att ta på sig förtroende- och ledningsuppdrag. Vid Lunds universitet och Juridiska fakulteten kan man bli anställd som professor efter en öppen utlysning i konkurrens, bli befordrad till professor samt bli kallad som professor.

Lunds universitets anställningsordning anger att 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 som framgår av anställningsordningen är satsningar på kompetensutveckling, och en möjlighet att befordra till högre anställning vid olika steg i den akademiska karriären. Anställningsordningen bygger på att Lunds universitet ska erbjuda fortsatt kompetens- och karriärutveckling inom utbildning och forskning samt samverka.

Öppen utlysning i konkurrens är en utgångspunkt vid alla anställningar. När det gäller professorsanställningar krävs sådan utlysning exempelvis när behov av en ny professorsanställning har identifierats, och om det saknas potentiella professorskompetenta sökande vid fakulteten eller om antalet potentiella professorskompetenta sökande överstiger

verksamhetsbehovet av professorer inom det aktuella området. Juridiska fakulteten kan i andra fall, baserat på strategiska överväganden (inklusive verksamhetsbehov), välja att medge en tillsvidareanställd universitetslektor att prövas för befordran till anställning som professor.

Kallelse till anställning som professor kan användas som ett verktyg för strategiska rekryteringar. Kallelseförfarandet syftar till att underlätta och påskynda rekryteringen av internationellt framstående forskare och bör också användas som ett strategiskt instrument för att uppnå en jämnare könsfördelning.⁸

Varje beslut om att få prövas för befordran (liksom alla beslut om rekrytering) måste föregås av en noggrann prövning av om fakulteten har möjligheter att långsiktigt finansiera den aktuella satsningen.

Det är en strategiskt viktig fråga hur professorernas arbetstid ska fördelas mellan i huvudsak utbildning och forskning. Enligt arbetstidsavtalet för lärare ska en professor normalt ägna huvudparten av sin årsarbetstid åt forskning samt delta i utbildning och handledning av forskarstuderande. Erhållna externa forskningsanslag ska, utöver fakultetsmedel, utnyttjas för att finansiera professorernas forskningstid. Utrymmet för professorernas ytterligare forskning är beroende av omfattningen på de externa forskningsanslag som fakulteten lyckas attrahera. En förutsättning för att få forskningstid finansierad med fakultetsmedel bör vara att den enskilda professorn visar stor aktivitet när det gäller forskningsledning, egen forskning och ansökningar om externa forskningsanslag för sig själv och andra medarbetare.

Mot bakgrund av att tillgängliga resurser är begränsade och ska utnyttjas effektivt krävs ett noggrant övervägande av hur fakulteten bäst ska ta tillvara de pensionerade professorernas

⁸ Se Lunds universitets anställningsordning, avsnitt 5.5. (STYR 2022/1843)

kunskap och erfarenhet. Hänsyn ska bland annat tas till lokalsituation och ekonomiska förutsättningar samt professors förväntade bidrag till utvecklingen av verksamheten.

En god och jämn genomströmning av nya doktorer i utbildningen på forskarnivå är en väsentlig del i fakultetens kompetensförsörjning, och stärker fakultetens attraktivitet, nationellt och internationellt, hos potentiella studenter, lärare och forskare. Det är av största vikt att till *doktorandanställningar* rekrytera dem som har allra bästa förmågan att tillgodogöra sig utbildningen. För att kunna finna dessa kandidater krävs en så bred rekryteringsbas som möjligt. Minst en av de årligen utlysta doktorandanställningarna bör vara allmän för att underlätta arbetet med rekrytering till utbildningen på forskarnivå bland studenter, praktiker och andra externa sökande och för att alltid hålla utbildningen på forskarnivå öppen för excellenta sökande. Resterande doktorandanställningar kan riktas till särskilda ämnesområden. Riktade doktorandanställningar behövs för att bygga en kompetensförsörjning från grunden och för att säkerställa att det framtida behovet av rekryteringar kommer att kunna tillgodoses. a behovet av rekryteringar. Externfinansierade doktorandanställningar riktas generellt till ett visst forskningsprojekt. För att säkra ett gott söktryck och garantera att rekryteringen sker i öppen konkurrens vid utlysning av en doktorandanställning riktad till ett visst ämnesområde eller externfinansierat forskningsprojekt krävs ett särskilt aktivt rekryteringsarbete från fakulteten riktat mot potentiella sökande.

Juridiska fakulteten uppmuntrar kompetensutveckling och karriärutveckling med utgångspunkt i verksamhetens behov och medarbetarnas utveckling. Det ligger i linje med Lunds universitets mål att vara ett universitet i världsklass och en attraktiv arbetsplats. Lunds universitet erbjuder ett brett utbud av kompetensutveckling och karriärutveckling för både lärare och forskare (till exempel högskolepedagogiska kurser och karriärutvecklande aktiviteter för doktorander och postdoktorer) samt för teknisk och administrativ personal inklusive chefer.

Ansvar för att analysera vilken kompetensutveckling som behövs vid Juridiska fakulteten åvilar dekan, prefekt, biträdande prefekt, kanslichef, studierektorer och avdelningschefer, men också medarbetarna själva. I förhållande till doktoranderna har även handledarna ett särskilt ansvar för att stödja doktoranderna i deras karriärutveckling. Dialog om kompetensutveckling och karriärutveckling ska alltid ingå i det årliga utvecklingssamtalet men kan givetvis föras även i andra fora. Alla medarbetare ska uppleva att de är starka i sin kompetens för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Det är vidare värdefullt för Juridiska fakulteten att det finns en bredd i kompetensen, och samarbete mellan avdelningar, lärarlag och forskargrupper. Nätverkande inom universitetet och med andra lärosäten ska uppmuntras och stärkas som en del av kompetensutvecklingen.

3. Verksamhetsförutsättningar

3.1 Verksamhetens innehåll⁹

Vid Juridiska fakulteten bedrivs utbildning, forskning och samverkan med det omgivande samhället. Fakultetens *utbildning* består av juristprogrammet, de två mastersprogrammen i European Business Law respektive International Human Rights Law (som drivs i samarbete med Raoul Wallenberginstitutet), ett flertal fristående kurser (ofta i form av distanskurser) samt uppdragsutbildning och satsningar på livslångt lärande. Utbildningen, som karaktäriseras av högkvalitativa och forskningsanknutna undervisningsmoment, ska tillgodose behov av såväl bredd som djup och en god koppling till den juridiska praktiken och arbetslivet. Ett kritiskt förhållningssätt till rätten i ett bredare samhällsperspektiv och rättens europeisering och internationalisering ska prägla undervisningen.

Juridiska fakultetens *forskning och utbildning på forskarnivå* har utvecklats positivt under senare år och dess kvalitet,

⁹ För en närmare beskrivning av verksamhetens innehåll och behov samt mål och åtgärder för perioden 2022-2024 se vidare i Juridiska fakultetens handlingsplaner på olika områden.

internationalisering och synlighet har ökat. Även forskningen ska tillgodose behov av såväl bredd som djup, och utmärks av internationalisering, tvärvetenskapliga anslag och teoretisk och metodologisk innovation och mångfald. Utbildningen på forskarnivå är internationaliserad och mångfacetterad och fakulteten är ofta värd för gästdoktorander från olika delar av världen.

De forskningsfrågor som behandlas vid fakulteten är av stor samhällelig och ekonomisk betydelse, och rättsvetenskapliga forskningsprojekt innefattar ofta nära *samverkan* och kunskaps- och erfarenhetsutbyte med representanter för internationella organisationer, domstolar, myndigheter, kommuner, företag, frivilligorganisationer och civilsamhället. Fakultetens lärare och forskare deltar vidare i den allmänna samhällsdebatten genom öppna föreläsningar, debattinlägg och medverkan i tidningar, radio och TV samt sociala medier m.m.

Stödverksamheten vid Juridiska fakulteten är organiserad i fyra avdelningar: avdelningen för utbildningsservice, IT-avdelningen, biblioteket samt avdelningen för infrastruktur och distans- och uppdragsutbildning. Varje avdelning leds av en avdelningschef. Härtill kommer det gemensamma fakultets- och institutionskansliet som leds av kanslichefen. Medarbetare i stödverksamheten företräder också fakulteten i olika universitetsgemensamma organ samt erbjuder ett kompetent och effektivt stöd till fakultetsledningen inom sina respektive områden. En professionell stödverksamhet är central för att forskning och utbildning ska kunna bedrivas med högsta kvalitet och det är därför nödvändigt att stödverksamheten anpassas efter övrig verksamhet och förstärks när det motiveras av utökade verksamhetsbehov.

Under kommande år väntar stora pensionsavgångar inom lärargruppen, särskilt professorsgruppen. Denna grupp är för övrigt liten i jämförelse med professorsgruppen på andra

fakulteter och institutioner vid Lunds universitet liksom vid andra juridiska fakulteter och institutioner i Sverige och Norden

3.2 Ekonomiska förutsättningar

Personalkostnaderna har under de senaste fem åren har varit två tredjedelar av fakultetens totala kostnader. Varje år räknas statsanslaget upp med pris- och löneomräkningen (PLO) där uppräknings brukar vara mellan en och två procent. Uppräknings avser att kompensera för löne- och kostnadsökningar. PLO:n brukar vara lägre än den genomsnittliga årliga nivån för lönehöjning, vilket har inneburit att anslaget har gröpts ur med ungefär en till två procentenheter per år när det gäller personalkostnader.

Fakulteten har under den senaste femårsperioden i snitt förbrukat ca 0,4 mnkr per år av sitt totala myndighetskapital men om man delar upp kapitalet mellan utbildning och forskning kan man se stora skillnader under samma femårsperiod. Myndighetskapitalet inom forskning har i snitt förbrukats med 1,8 mnkr per år medan myndighetskapitalet inom utbildning i snitt har ökat med 1,4 mnkr per år. Inom denna femårsperiod har resultatet svängt mellan åren som främst beror på medel som har tilldelats för sommarkurser till fakulteten. Vid utgången av 2021 uppgick fakultetens totala myndighetskapital till drygt 14% av totala kostnader vilket därmed är under universitetets uppsatta måltal på 15%. Från och med 2023 fördelas en viss andel av sommarkurserna ut genom resursfördelningen och fakulteten har fått 1,6 mnkr per år under den kommande treårsperioden. Förhoppningarna är att tilldelningen kommer att jämna ut de stora svängningar som föranlett resultatet de senaste åren.

Totala personalkostnader som finansierats av externa intäkter har i genomsnitt varit 18% under en femårsperiod. Externa forskningsbidrag har under flera år gett fakulteten goda förutsättningar för att göra breda forskningssatsningar, inte minst satsningar på yngre och nydisputerade lärare och forskare.

Uppdragsutbildningen har gett fakulteten ökade möjligheter att upprätthålla omfattningen på den samlade personalstyrkan.

Inför kommande år behöver fakulteten finansiera kompetensförsörjning och rekrytering genom en kombination av prognostiserade framtida nivåer på anslaget, en väl avvägd andel av sparad myndighetskapital samt fortsatt fokus på ökad andel externa forskningsbidrag och uppdragsutbildningar.

Utmaningar och frågor som är ständigt närvarande och viktiga i framtida beslut och avvägningar när det gäller kompetensförsörjning och rekrytering är:

- Balansen mellan nivån på framtida anslag och lönehöjningar, och frågan om anslaget kommer att krympa ytterligare i förhållande till kostnadsökningar.
- Det faktum att det sparade kapitalet är en ändlig resurs och att fakulteten ska sträva mot en balans mellan intäkter och kostnader.
- Det faktum att externfinansierade bidrag samt uppdragsutbildning är nödvändiga för att fakultetens verksamhet ska kunna bibehållas och öka.

4 Prioriteringar och åtgärder

4.1 Rekrytering och karriärutveckling

När det gäller rekrytering och karriärutveckling ska Juridiska fakulteten:

- utlysa doktorandanställningar och läraranställningar, finansierade av fakultetsanslag och/eller externa forskningsanslag, med grund i fakultetens verksamhetsbehov, fakultetens strategiska plan, denna kompetensförsörjningsplan samt andra handlingsplaner för fakulteten.
- utlysa tekniska och administrativa anställningar med grund i fakultetens verksamhetsbehov, fakultetens strategiska plan, denna kompetensförsörjningsplan samt andra handlingsplaner för fakulteten. Fakulteten ska inför varje rekrytering göra en noggrann behovsanalys, bedriva ett förberedande arbete för att identifiera ett potentiellt sökfält med den utbildning och kompetens som efterfrågas samt beakta att stödverksamheten ska erbjuda ett välintegrerat och meningsfullt, kompetent och effektivt stöd för att uppnå fakultetens mål för utbildning, forskning och samverkan. I detta sammanhang ska möjligheten till ökat samarbete och synergier mellan fakultetens stödverksamhet och kärnverksamhet, mellan olika delar av fakultetens stödverksamhet samt mellan fakultetens stödverksamhet och universitetets centrala förvaltning särskilt beaktas.
- varje år utlysa minst en doktorandanställning med fakultetsmedel, och arbeta för att öka antalet externfinansierade doktorandanställningar. En doktorandanställning kan utlysas med allmän inriktning, med inriktning mot ett särskilt ämnesområde (särskilt

ämne, strategiskt forsknings- och utbildningsområde eller tematiskt område) eller kopplad till ett särskilt externfinansierat forskningsprojekt.

- använda meriteringsanställningar – särskilt biträdande universitetslektorsanställningar, men även postdoktorsanställningar – som ett tydligt steg i ett sammanhållet akademiskt karriärsystem. Den biträdande universitetslektorsanställningens längd är fyra år.¹⁰ Fakulteten ska arbeta för att finansiera postdoktorsanställningar med externa forskningsanslag.
- utlysa universitetslektorsanställningar och professorsanställningar, eller vid behov befordra till anställning som professor.
- använda adjungerade läraranställningar för att stärka samverkan med det omgivande samhället, komplettera lärarkåren och stimulera undervisning och forskning.
- utveckla och ytterligare professionalisera fakultetens Visiting Scholars Programme och fortsätta arbetet med att rekrytera (eller vara värd för) gästlärare och gästforskare, ofta från utländska lärosäten, för att komplettera lärarkåren och stimulera undervisning och forskning samt internationella och gränsöverskridande perspektiv.
- analysera utmaningar och hinder för att minska användningen av forskaranställningar, och sätt att överkomma dessa hinder.

¹⁰ Se Lunds universitets anställningsordning, avsnitt 4.3.6. som anger att "[v]arje fakultet ska, med hänsyn till betydelsen av goda och tydliga karriärvägar samt strategisk rekrytering och kompetensförsörjning, fatta ett beslut om en fakultetsgemensam, enhetlig och tvingande regel rörande den biträdande universitetslektorsanställningens längd. Anställningens längd ska vara minst fyra år och högst sex år".

När det gäller *ämnesområden för utlysning av läraranställningar* ska Juridiska fakulteten prioritera ämnesområden som exempelvis på grund av förändringar av verksamheten och kommande pensionsavgångar behöver förstärkas. Varje beslut om rekrytering måste föregås av en noggrann bedömning av verksamhetsbehovet och en prövning av om fakulteten har möjligheter att långsiktigt finansiera den aktuella satsningen.

Som framgår av kvalitetsutvärderingarna av juristprogrammet och mastersprogrammen föreligger ett omfattande behov av lärarförstärkningar. Alla rekryteringar bör därför ske med inriktning mot bred undervisningskompetens i de ämnen där behov finns.

- särskilda ämnen, exempelvis:
 - Civilrätt, företrädesvis med inriktning mot associationsrätt, familjerätt och förmögenhetsrätt
 - Offentlig rätt, företrädesvis med inriktning mot förvaltningsrätt, konstitutionell rätt, migrationsrätt, förvaltningsprocessrätt och miljö rätt
 - Internationell privat- och processrätt
 - Processrätt, företrädesvis med inriktning mot civilprocessrätt och privat rättsskipning samt straffprocessrätt
- Strategiska forsknings- och utbildningsområden och tematiska områden, exempelvis
- - Mänskliga rättigheter
 - Health Law (medicinsk rätt)

Det är viktigt att fakulteten har en beredskap för att göra satsningar och rekryteringar i anslutning till aktuella strategiska forsknings- och utbildningsområden, liksom för att göra individuella strategiska rekryteringar när särskilt tillfälle ges.

4.2 Kompetensutveckling och karriärutveckling

När det gäller kompetensutveckling och karriärutveckling ska den Juridiska fakulteten:

- utveckla stödet för kompetensutveckling och karriärutveckling för doktorander och lärare.
- utveckla stödet för kompetensutveckling och karriärutveckling för teknisk och administrativ personal. Fakulteten ska verka för att påskynda och delta aktivt i universitetets arbete med att skapa goda och tydliga karriärvägar för teknisk och administrativ personal.
- utveckla introduktionen av internationella medarbetare liksom arbetet med att integrera dem i fakultetens utbildnings-, forsknings- och stödverksamhet samt arbetsmiljö, bland annat genom utbildning i det svenska språket, information och kommunikation på det engelska språket samt ett fortsatt stöd under anställningen för kompetensutveckling och karriärutveckling. Fakulteten ska säkerställa att internationella medarbetare erbjuds utbildning i svenska, liksom praktiska möjligheter att tillgodogöra sig densamma.
- främja doktorandernas, lärarnas och forskarnas pedagogiska utveckling, exempelvis genom pedagogisk utbildning, inklusive handledarutbildning och utbildning rörande genusperspektiv och andra kritiska perspektiv, pedagogiskt mentorskap samt olika pedagogiska utvecklingsprojekt.

- främja ett gott ledarskap genom att möjliggöra för medarbetare att delta i olika ledarskapsprogram.
- främja ett gott akademiskt ledarskap och forskningsentreprenörskap genom att stödja ansökningar såsom ERC-anslag och nominera medarbetare till forskningsexcellensprogram, såsom Wallenberg Academy Fellows och, Pro Futura.