



LUNDS
UNIVERSITET

Fakultetsstyrelsen för
humaniora och teologi
Arbetsutskottet
Kanslichef Gunnel Holm

PM

2013-10-23

Dnr HT 2013/417

Strategisk prövning av befordringar

Den regel som infördes i Högskoleförordningen fr.o.m. 1998 och som innebar att alla tillsvidareanställda lektorer som bedömdes ha professorskompetens skulle ha rätt att befordras är ändrad. Befordran är inte längre en rättighet.

Universitetets gällande anställningsordning ser befordran som en möjlighet i den enskildes karriärutveckling. Innan en befordringsansökan prövas ska dock en strategisk bedömning ske som ska motsvara ”de inledande momenten i rekryteringsprocessen (behovsanalys, kravprofil, utlysning)”, vilket är ett perspektiv som i stället utgår från verksamhetsbehov. Detta kan tolkas som att en befordran är möjlig om den enskildes intresse sammanfaller med ett identifierat verksamhetsbehov.

HT-fakulteterna har de senaste mandatperioderna tillämpat en garanterad tilldelning av basresurs för den enskilde professorns forskning motsvarande 40 % av kostnaden för en genomsnittlig anställning, oavsett hur professorn fått sin anställning. Till skillnad från det föregående arbetstidsavtalet, som tillät en skillnad mellan befordrade och rekryterade professorer beträffande arbetsinnehåll, även om den ”på sikt” skulle utjämnas, gör det nu gällande ingen skillnad på professorer, vilket innebär att alla LU-professorer *ska* finansieras till åtminstone ”drygt” 50 % med forskningsmedel (fakultetsmedel eller externa medel).

HT-fakulteterna har för närvarande 89 professorer (inte alla heltid), varav fem i nuläget bekostas av donationsmedel. En av dessa ska inom ett par år överföras till statsbudgetmedel. HT-fakulteterna kan inte framöver bekosta en så omfattande grupp av professorer med fakultetsmedel. Följden av befordringarna har också blivit att grundutbildningen i stor utsträckning genomförs av professorer och därigenom har blivit väsentligt dyrare. Detta minskar också utrymmet för satsningar inom grundutbildningen.

Institutionerna har tilldelats fakultetsmedel som består av basresurser samt resurser i förhållande till tillvunna externa medel och lokalkostnader. Basresursernas omfattning beräknas utifrån antalet professorer, docenter och lektorer i relation till den procentuella omfattningen av anställningarna. Till detta kommer ett ”fritt anslag” som, när principerna började tillämpas, uppgick till 110 % av den övriga tilldelningen av fakultetsmedel. Till följd av befordringarna har det fria anslaget successivt skurits ned till f.n. ca 65 %.

Vidare måste antalet doktorandanställningar på fakultetsmedel inskränkas till 20 nytlysningar inför 2014. Den postdoktorala forskningen på de särskilda fakultetsmedlen fasas ut efterhand som nuvarande anställningar upphör.

HT-fakulteternas bedömning är att marginalerna för användningen av fakultetsanslaget måste öka. De bundna kostnaderna måste därför minska för att även fortsättningsvis möjliggöra

kvalitetsförstärkningar och strategiska satsningar såsom forskningsterminer, samfinansiering av stora forskningsanslag och doktorandanställningar.

Fakultetsledningen har inlett diskussioner med prefekterna om hanteringen av befordringsärendena och kriterierna för både antal professorer i olika ämnen och nivån på de meriter som krävs för professur. Utgångspunkten är därvid att samma kriterier måste gälla för rekrytering och befordran. De strategiska övervägandena om olika ämnen angår fakulteterna som helhet, inte bara enskilda institutioner eller enskilda ämnen. Fortsatta diskussioner och överväganden behövs för att, när beslutet om villkoren för befordran så småningom fattas, dessa villkor ska vara lättförståeliga, rättvisa och accepterade.

För att inte störa denna process införs ett generellt tillfälligt stopp för befordringar enligt den nya ordningen, och inlämnade ansökningar avslås för att inte ligga oavslutade under obestämd tid. Målet ska vara att beslut i frågan fattas innan mandatperioden är slut, helst under våren 2014.

Undantag från ett generellt och tillfälligt stopp för befordringar kan medges om synnerliga skäl föreligger. Sådana synnerliga skäl motsvarar dem som gäller vid kallandeförfarande och avser såväl verksamhetens behov, den enskildes specifika kompetens som de ekonomiska förutsättningarna.

Bilaga: Föreskrifter om handläggning inför rektors beslut att kalla till anställning som professorer (Dnr LS 2010/771)