

Juridiska fakultetens kompetensförsörjningsplan 2020–2022

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, internationalisering, kompetensförsörjning, arbetsmiljö samt likabehandling. 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.

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 och rekrytering som tillgodoser verksamhetens strategiska behov och ett effektivt och flexibelt utnyttjande av fakultetens resurser.¹ 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 samt kompetensutveckling och karriärutveckling. Kompetensförsörjning handlar därutöver också bland annat om förändring och utveckling av arbetsuppgifter och organisation samt goda arbetsvillkor.

¹ Lunds universitets *Policy om anställning och goda och tydliga karriärvägar för lärare och forskare vid Lunds universitet* (STYR 2019/1076) framhåller också att kompetensförsörjningsplaner bör antas som ett led i det strategiska arbetet med kompetensförsörjning och rekrytering.

Strategiska utgångspunkter

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 samhällsutmaningarna. Tydliga karriärvägar ska säkerställas. 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.

Lunds universitets anställningsordning och anställningspolicy

Denna kompetensförsörjningsplan tar också sin utgångspunkt i Lunds universitets anställningsordning² och policy om anställning och goda och tydliga karriärvägar för lärare och forskare vid Lunds universitet.³ 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 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.

Med lärare vid Lunds universitet och Juridiska fakulteten avses professor, gästprofessor, adjungerad professor, seniorprofessor, universitetslektor, adjungerad universitetslektor, biträdande universitetslektor, postdoktor, universitetsadjunkt och adjungerad universitetsadjunkt.⁴

Enligt anställningspolicyn ska följande principer 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.

² Lunds universitets anställningsordning (STYR 2019/1077).

³ Policy om anställning och goda och tydliga karriärvägar för lärare och forskare vid Lunds universitet (STYR 2019/1076).

⁴ Se Lunds universitets anställningsordning, avsnitt 3.1.

- Princip 2: Utveckla arbetet med rekrytering, och säkerställ att alla rekryteringsprocesser noga iakttar principer och regler om likabehandling, saklighet och transparens.
- Princip 3: Använd meriteringsanställningar – särskilt biträdande universitetslektorsanställningar, men även postdoktorsanställningar – i stor utsträckning, och som ett tydligt steg i ett sammanhållet akademiskt karriärsystem.
- 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.
- Princip 5: Utveckla stödet för akademisk meritering, kompetensutveckling och karriärutveckling.
- Princip 6: Utveckla det aktivt förebyggande och systematiska arbetet med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.
- 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.

Anställningspolicyn betonar vidare 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.

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 alla särskilda funktioner i verksamheten. Långa och upprepade tidsbegränsade anställningar⁵ och automatisk omvandling till tillsvidareanställning av universitetslektorer och universitetsadjunkter ska undvikas. Av stor betydelse i detta sammanhang är strategiskt arbete med rekrytering och kompetensförsörjning, god framförhållning, aktiv arbetsledning, professionellt HR-arbete samt ett utvecklat karriärstöd. Anställningar ska utlysas med en bred ämnesinriktning och 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

⁵ I form av allmän visstidsanställning och vikariat i enlighet med anställningsskyddslagen (1982:80).

nätbaserade distans- och uppdragsutbildningen samt som tillfälliga forskningsassistenter.

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 inom några av dessa ämnesområden, exempelvis internationell privat- och processrätt och rättshistoria, saknas för närvarande professorer. 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 rekryteringsbehov 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 med kompetensförsörjningen och rekryteringen till olika läroanställningar och tekniska och administrativa anställningar. 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 arbeta för en ökad internationalisering av utbildningen, exempelvis genom ett större antal undervisningsmoment och kurser på det engelska språket. Det är mot denna bakgrund viktigt att säkerställa behovet av kvalificerade lärare med kompetens i både nationell rätt och europeisk 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 läroanställningen vid universitetet. I arbetsuppgifterna ingår att genom forskning, undervisning, handledning och samarbete med kollegor och studenter samt samverkan 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. Öppen utlysning i konkurrens är en utgångspunkt, och krävs exempelvis när behov av en ny professorsanställning har identifierats och det antingen saknas potentiella professorskompetenta sökande vid fakulteten eller det finns flera potentiella professorskompetenta sökande vid fakulteten. Juridiska fakulteten kan också i andra fall, om verksamhetsbehov föreligger, 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.⁶

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, vid sidan av fakultetsmedel, utnyttjas för att finansiera professorernas forskningstid. Utrymmet för professorernas forskning är i framtiden beroende av omfattningen på de externa forskningsanslag som fakulteten lyckas attrahera. En växande grupp av högt kvalificerade forskare kommer på sikt att bidra till att fakulteten når större framgångar att erhålla externa forskningsanslag. De bör på så sätt kunna finansiera utrymmet för den egna forskningen. Så sker också vid de flesta av universitetets fakulteter. 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 när det gäller användningen av seniorprofessorsanställningar och hur fakulteten bäst ska ta tillvara de pensionerade professorernas kunskap och erfarenhet. Hänsyn ska bland annat tas till lokalsituation och ekonomiska förutsättningar samt professorns 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. 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

⁶ Se Lunds universitets anställningsordning, avsnitt 5.5.

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, kanslichef, studierektorer och avdelningschefer, men också medarbetarna själva. I förhållande till doktoranderna har handledarna också 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 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, forskargrupper samt nätverkande inom universitetet och med andra lärosäten ska uppmuntras och stärkas som en del av kompetensutvecklingen.

Verksamhetsförutsättningar

Verksamhetens innehåll⁷

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 präglade undervisningen.

Juridiska fakultetens *forskning och utbildning på forskarnivå* har utvecklats positivt under senare år och dess kvalitet, 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 samhälllig 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 expansion av stödverksamheten utöver dagens ramar är inte aktuell.

⁷ För en närmare beskrivning av verksamhetens innehåll och behov samt mål och åtgärder för perioden 2019–2021 se vidare i Juridiska fakultetens handlingsplaner på olika områden.

Under kommande år väntar stora pensionsavgångar inom lärargruppen, särskilt professorsgruppen (en grupp som för övrigt är liten i jämförelse med professorsgruppen på andra fakulteter och institutioner vid Lunds universitet liksom vid andra juridiska fakulteter och institutioner i Sverige och Norden). Det är ännu för tidigt att bedöma verkningarna av den höjning av åldern för avgångsskyldighet till 69 år som successivt träder ikraft inom de närmaste par åren.

Ekonomiska förutsättningar

Andelen personalkostnader som del av fakultetens totala kostnader har legat relativt konstant kring knappt två tredjedelar av fakultetens kostnader de senaste fem åren. Den höjning inom anslaget som avser att kompensera för löne- och kostnadsökningar har varit lägre än den genomsnittliga årliga nivån för lönehöjning, vilket har inneburit att anslaget gröpts ur med en dryg procentenhet per år när det gäller personalkostnadernas del av totala kostnader.

De senaste åren har fakulteten använt sparade kapital (myndighetskapital) för att finansiera den totala verksamheten. I snitt har fakulteten använt cirka 3–4 mnkr per år av det sparade kapitalet. Myndighetskapitalet har nu nått den av universitetet maximalt önskvärda nivån 15%. Om fakulteten framöver skulle utnyttja myndighetskapital i samma takt som har skett de senaste tre åren så skulle fakulteten förbruka denna resurs inom den närmaste femårsperioden.

De senaste fem åren har andelen externfinansierade personalkostnader i genomsnitt uppgått till lite drygt 10% av totala personalkostnader. Externa forskningsanslag har under flera år gett fakulteten mycket goda förutsättningar för att göra breda forskningssatsningar, inte minst satsningar på yngre och nydisputerade lärare och forskare. Uppdragsutbildning har också 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 sparade kapital samt fortsatt fokus på ökad andel externa forskningsanslag 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 bör sträva mot en balans mellan intäkter och kostnader.
- det faktum att externfinansiering och uppdragsutbildning är nödvändiga för att fakultetens verksamhet ska kunna bibehållas och öka.

Prioriteringar och åtgärder

Rekrytering

När det gäller *rekrytering* 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 – i stor utsträckning, och som ett tydligt steg i ett sammanhållet akademiskt karriärsystem. Den biträdande universitetslektorsanställningens längd är fyra år.⁸ 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.

När det gäller *ämnesområden för utlysning av läraranställningar* ska Juridiska fakulteten prioritera:

- särskilda ämnen, exempelvis:
 - civilrätt, företrädesvis med inriktning mot associationsrätt, familjerätt och förmögenhetsrätt
 - internationell privat- och processrätt

⁸ Se Lunds universitets anställningsordning, avsnitt 4.3.7. 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".

- miljö rätt
- offentlig rätt, företrädesvis med inriktning mot förvaltningsrätt, konstitutionell rätt, migrationsrätt och socialrätt
- processrätt
- rättshistoria
- skatterätt
- strategiska forsknings- och utbildningsområden och tematiska områden, exempelvis:
 - digitalisering, AI och legal tech
 - health law (medicinsk rätt)
 - hållbar utveckling

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.

Kompetensutveckling och karriärutveckling

När det gäller *kompetensutveckling och karriärutveckling* ska den Juridiska fakulteten:

- utveckla stödet för kompetensutveckling och karriärutveckling för doktorander och lärare, med särskilt fokus på doktorander, postdoktorer och biträdande universitetslektorer.
- 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 och nominera medarbetare till forskningsexcellensprogram, såsom Wallenberg Academy Fellows, Pro Futura och ERC-anslag.