



LUNDS UNIVERSITET

Humanistiska och teologiska fakulteterna

Fakultetsstyrelsen

Professorer vid HT-fakulteterna – förväntningar, kravprofil, beredning vid rekrytering

HT-fakulteterna betraktar professorsrekrytering som en avgörande strategisk framgångsfaktor för de långsiktiga mål som universitetet och HT-fakulteterna har formulerat vad gäller forskning, forskarutbildning och grundutbildning. Det är mot den bakgrunden som HT-fakulteterna beslutat om inrättandet av ett professorsprogram, där ämnen och inriktningar anges. Med de förutsättningar och ekonomiska ramar som HT-fakulteterna har idag, och med de prioriteringar som görs, begränsas för närvarande antalet professorer som HT-fakulteterna kan ha anställda till ett sjuttioital.

Professorsrekryteringar är ett av de mest långsiktiga åtaganden som HT-fakulteterna gör. Anställningarna binder i normalfallet upp fakultetsmedel under decennier. Rekrytering av professorer måste ske efter noggranna överväganden, inte minst när det gäller institutionens behov, ämnet för professuren och tidpunkten för utlysningen.

Vid HT-fakulteterna ser ämnena, utbildnings- och forskningsmiljöerna mycket olika ut, och uppgifterna för en professor och karriärmöjligheterna för en lektor kan skilja sig åt. Ett starkt forskningsområde kan ha behov av flera professorer med olika inriktningar.

I normalfallet ska professorsanställningar, liksom andra anställningar, utlysas.

1. Förväntningar

Förväntningarna på HT-fakulteternas professorer är höga. Professorerna förväntas (om också inte samtidigt):

- bedriva egen forskning av hög kvalitet som har nationell och internationell genomslagskraft i vetenskapssamhället och publiceras i vetenskapligt framstående tidskrifter och som monografier på erkända akademiska förlag
- ta ansvar för ämnets utveckling på institutionen i ett långsiktigt nationellt och internationellt perspektiv

- målmedvetet arbeta för att skapa kreativa och starka forsknings- och utbildningsmiljöer som kommer HT-fakulteternas och Lunds universitets forskare och studerande till godo och som inkluderar såväl seniora forskare som doktorander
- arbeta med strategiskt viktiga forskningsansökningar som, beroende på ansökans inriktning, inkluderar forskare på den egna institutionen, andra institutioner, fakulteter och lärosäten, med ambitionen att dessa ansökningar ska resultera i extern finansiering av en del av professorsanställningen
- handleda doktorander fram till doktorsexamen, då så är tillämpligt, och utveckla forskarutbildningen inom ämnet
- ge andra lärare och forskare stöd och återkoppling inom utbildning, forskning, forskningsfinansiering och forskningskommunikation
- strategiskt arbeta för att utveckla forskningsanknytningen i ämnets undervisning, och, då så är tillämpligt, undervisa inom ämnets utbildningar på alla nivåer
- kontinuerligt genomgå pedagogisk fortbildning
- aktivt närvara i institutionsmiljön
- organisera och delta i seminarier och andra forsknings- och utbildningsrelaterade möten
- då så är tillämpligt ta på sig ämnesföreträdaruppgifter såsom att externt och internt medverka i nationella/internationella utvärderingar, som sakkunnig, opponent, ordförande vid disputationer och som sakkunnig för docenturer, och vid behov kontakta sakkunniga inom sitt ämne, medverka i akademiska sällskap och styrelser i anslutning till den vetenskapliga verksamheten, t ex stipendiefonder, vid beredning av doktorandanställningar o d
- delta i och utveckla kunskapsutbyte och kommunikation med omvärlden om både den egna och ämnets övriga forskning
- långsiktigt verka för att initiera och upprätthålla kontakter med intressenter som kan komma ämnets forskare och studenter till godo
- bidra med forskningsresultat som är av relevans för att förstå och hantera samhällsutmaningar och som ger avtryck i samhällsdebatten.

2. Utgångspunkter för kravprofil

Anställningsförfarandet ska syfta till att finna professorer med bästa möjliga kompetens och potential för de uppgifter anställningarna avser. Vid anställning som professor ska enligt Lunds universitets anställningsordning följande bedömningsgrunder gälla (Anställningsordningen 4.3.1):

- mycket god nationell och internationell nivå som forskare eller som konstnärlig utövare/forskare, där kravet på internationell meritering ska bedömas med hänsyn till ämnesinriktningens karaktär och tradition.
- mycket god pedagogisk förmåga, vilket innebär mycket god förmåga att bedriva, utveckla och leda undervisning och annan pedagogisk verksamhet på olika nivåer och med varierande undervisningsmetoder.
- god förmåga att handleda doktorander till doktorsexamen och/eller studerande vid konstnärliga utbildningar till konstnärlig självständighet.
- god förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om sin verksamhet.
- god förmåga i övrigt att leda och utveckla verksamhet.

Vetenskaplig skicklighet

HT-fakulteterna ser som en förutsättning för anställning som professor att denna kan uppvisa en kvalitativt mycket hög forskningsaktivitet som inte är under avtagande. Forskningsinsatserna ska ha en så stor ämnesmässig bredd att den anställda allsidigt kan representera det forskningsämne som professuren avser.

En hög grad av nationellt och internationellt erkännande ska ha uppnåtts. Erkännande styrks framför allt via nationell och internationell publicering i peer-reviewgranskade publiceringskanaler, men visas också genom olika nationella och internationella forskningssamarbeten. Samarbeten avser professionella nätverk av olika slag, exempelvis forskningssamarbeten med forskare vid andra lärosäten, eller medverkan i nationella och internationella forskningsorganisationer. Erkännande kan också visas genom exempelvis att forskningsresultaten konsekvent nyttjas inom något annat forskningsområde, genom inbjudan som keynote-speaker vid större konferenser, inbjudningar till tematiska workshoppar, seminariedagar och specialiserade forskningsseminarier i andra ämnen eller vid andra lärosäten än det egna, samt genom olika uppdrag i vetenskapssamhället såsom sakkunnig, granskare av artiklar, opponentskap vid disputationer, och slutseminarier eller mittseminarier.

En viktig uppgift för en professor är att leda och planera forskningsverksamhet och bygga forskningsmiljöer. Förmåga att leda forskningsverksamhet kan visas genom erfarenhet av att leda forskningsprojekt med flera personer, genom doktorandhandledning samt dokumenterat aktivt arbete i ledningsgrupper och styrelser för forskningsrelaterade verksamheter. Planering och ledning av forskningsprojekt visas genom ansökningar om strategiskt viktiga forskningsmedel i konkurrens och genom de resultat som uppnåtts i beviljade projekt hos nationella eller internationella forskningsråd eller stora forskningsstiftelser.

Pedagogisk skicklighet

HT-fakulteterna ser som en förutsättning att var och en som tillträder en professorsanställning har bedrivit undervisning av hög kvalitet på flera nivåer (grundnivå, avancerad nivå och/eller forskarutbildningsnivå). Detta gäller även deltagande i, samt utformning av, forskarutbildningskurser och seminarieverksamhet på forskarutbildningen.

Den pedagogiska förmågan innefattar en genomtänkt pedagogisk grundsyn, ett kritiskt reflekterande förhållningssätt till den egna undervisningen, kunskaper om lärandeprocesser, relevanta ämneskunskaper och en förmåga att omsätta dessa i den pedagogiska praktiken, god förmåga till pedagogisk förnyelse och utveckling, samt ett vetenskapligt förhållningssätt som sätter studenternas lärande i fokus. Det pedagogiska ledarskapet innefattar en förmåga till ledning och organisering som befämjar delaktighet och samverkan på alla nivåer.

I de fall den anställda saknar minst fem veckors högskolepedagogisk utbildning ska komplettering ske senast inom de två första åren av anställningen.

Pedagogisk förmåga dokumenteras t ex genom genomgångna pedagogiska kurser och inriktningen på dem, anordnande av eller deltagande i pedagogiska seminarier och konferenser, etc. Förmågan till pedagogisk förnyelse och utveckling bedöms

utifrån dokumenterade erfarenheter av att medvetet och systematiskt utveckla den pedagogiska kompetensen och verksamheten, t ex genom att utveckla utbildningsmaterial som stimulerar och förbättrar lärande, eget material från genomgångna pedagogiska kurser, anteckningar som förts i samband med planering av undervisning och kursutveckling, pedagogiska seminarier och liknande.

Förmåga att handleda doktorander

Den anställda ska ha genomgått handledarutbildning senast inom de första två åren av anställningen.

God förmåga att handleda doktorander visas genom antal handledda doktorander, handledda doktoranders fortsatta verksamhet samt insatser som handledare vid andra lärosäten än det egna eller inom närliggande ämnen. Förmågan att handleda doktorander innefattar också en genomtänkt pedagogisk grundsyn, ett kritiskt reflekterande förhållningssätt till den egna handledningen, kunskaper om lärandeprocesser samt ett vetenskapligt förhållningssätt som sätter doktoranders lärande i fokus.

Samverkan

Spridning av forskning bidrar till samhällets kunskapsutveckling och sker genom att forskningsresultaten efterfrågas av intressenter på arbetsmarknaden, nyttjas inom något annat forskningsområde eller tillämpas utanför det akademiska sammanhanget, t ex av myndigheter, företag, skolor och andra intressenter, bl a för utveckling av produkter och tjänster, fysiska eller immateriella.

God förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om sin verksamhet visas genom utbyten och samarbeten med t ex samhällsorganisationer och näringsliv, genom att tillhandahålla expertis i olika sammanhang, genom den egna forskningens genomslag i samhället via medier och deltagande i samhällsdebatten i övrigt.

Leda och utveckla verksamhet

HT-fakulteterna ser som en förutsättning att var och en som tillträder en professorsanställning ska ha varit delaktig i ledning av akademisk verksamhet eller innehaft förtroendeuppdrag som är relevanta för ett universitets verksamhet, t ex prefektuppdrag eller motsvarande, uppdrag som studierektor eller motsvarande, erfarenhet av projektledning som ”grant manager” eller koordinator för utbildningsprogram. Dessa erfarenheter ska vara innehållsligt och omfångsmässigt betydande.

3. Beredning

Frågan om anställning av professor initieras i HT-fakulteternas budgetdialoger med institutionerna, och beslut om inriktning/ämne för de professorsanställningar som kan tillsättas under budgetåret tas av fakultetsstyrelsen. Processen styrs av det

professorsprogram som HT-fakulteterna fattat beslut om. En kravprofil som inte tar hänsyn till hur anställningen ska tillsättas formuleras.

Därefter utreds frågan om hur anställningen ska tillsättas. Vid HT-fakulteterna ska tillsättning efter internationell utlysning utgöra normalfallet, och den processen beskrivs i Lärarförslagsnämndens anvisningar. I Policy om anställning och goda och tydliga karriärvägar för lärare och forskare vid Lunds universitet (STYR 2019/1076) anges befordran som en kompletterande tillsättningsform:

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. Givet de skilda traditionerna och förutsättningarna vid fakulteterna vid Lunds universitet handlar det inte om *en* god och tydlig karriärväg, utan om *flera* olika karriärvägar liksom om karriärvägar *inom* och *utom* akademin.

Medan utlysning ger tillsättning i öppen konkurrens förutsätter befodringsärenden andra mekanismer för att säkerställa högsta kvalitet i rekryteringen. Av stor vikt vid potentiella befodringsärenden är institutionens redogörelse för verksamhetens behov och argumentation för att utlysning inte är aktuellt. Argumentationen ska grundas i ett väl underbyggt resonemang om att miljön har lika stora möjligheter att uppnå sin fulla potential (sitt "lokala maximum") genom befodringsärenden som genom rekrytering. Vilken miljöns fulla potential är kan variera mellan ämnen beroende på ämnets karaktär, tradition och förutsättningar för till exempel *nationellt/internationellt genomslag, starka externfinansierade forskningsmiljöer* (RJ-program, ERC-finansiering, etc.), *utveckling av utbildning på samtliga nivåer* samt *behov av forskningsinfrastruktur*.

Befodringsärenden förutsätter normalt att endast en person är aktuell för prövning för befodringsärenden till den aktuella anställningen. I de fall där fler personer potentiellt kan komma i fråga krävs därför en förprövning i förhållande till den beslutade kravprofilen som tydligt visar att av dessa så är den som föreslås prövas för befodringsärenden den klart mest meriterade. Förprövning utförs i förekommande fall av en kommitté som utses av lärarförslagsnämnden och som består av minst en extern expert, institutionens prefekt och lärarförslagsnämndens ordförande.

Beslut om att medge prövning av befodringsärenden till professor fattas av fakultetsstyrelsen efter beredning av dekan och prefekt.

Den som prövas för befodringsärenden ska redovisa en plan för sin framtida verksamhet som professor, uppfylla den aktuella anställningens kravprofil och ovanstående kriterier (liksom naturligtvis kriterier och bedömningsgrunder i lagtext och Lunds universitets anställningsordning (STYR 2019/1077)). Om något av kriterierna inte är tillämpligt ska det tydligt motiveras för att befodringsärenden ska komma i fråga. Det är av stor vikt att kraven på dem som prövas för befodringsärenden är på samma nivå som kan förväntas av professorer som rekryteras efter utlysning.