



LUNDS
UNIVERSITET

PM

Diarienummer STYR 2024/1635

Datum 2024-10-01

Sektionen HR
HR-direktör
Marie Härstedt

Samtliga fakulteter

Ändrade regler för anställning av biträdande universitetslektorer – kräver fakultetsbeslut

Regeringen har den 26 september 2024 fattat beslut om ändringar i högskoleförordningen (1993:100), (HF), med ikraftträdande 1 november 2024. Universitetsstyrelsen beslutade den 18 juni 2024 att ändra i anställningsordningen så att ändringarna skulle kunna tillämpas så snart regeringen fattat sitt beslut. (Den nya anställningsordningen kommer att finnas på regelverket i samband med ikraftträdandet).

Förändringen berör huvudsakligen anställningen biträdande (universitets-)lektor. Biträdande (universitets-)lektor är ett viktigt steg i en attraktiv karriärväg. Anställning som biträdande lektor infördes i syfte att skapa tydliga och attraktiva karriärvägar för framstående unga forskare. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritiera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor. Enligt Lunds universitets anställningsordning ska anställningen i första hand ge utrymme för meritering inom forskning. Inom ramen för anställningen ska möjlighet även ges till högskolepedagogisk utbildning motsvarande minst fem veckor.

I dag är många biträdande lektorer anställda vid samma lärosäte som de disputerat vid och regeringen framför att det finns skäl att öka

deras mobilitet. Tidsgränsen för när en disputerad främst kan komma i fråga för en anställning som biträdande (universitets-)lektor kan från den 1 november 2024 antingen bestämmas till högst fem år eller högst sju år från avlagd doktorsexamen. Detta innebär att det, vid sidan av den tidsgräns om fem år som gäller i dag, införs en ny möjlig tidsgräns om sju år. Respektive lärosäte får bestämma vilken gräns som ska gälla inom respektive ämnesområde. Syftet med dessa förslag är att tillgodose de skilda förutsättningar och behov som finns vid olika lärosäten för att främja mobilitet och excellens.

Oavsett val av tidsgräns finns möjlighet att vid särskilda skäl, ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter, ändå komma i fråga för anställningen om det är på grund av ledigheten/motsvarande som tidsgränsen har passerats.

Att tidsgränsen är en bedömningsgrund bland flera för att bedöma vem som anses bäst skickad för anställningen (förtjänst och skicklighet) har inte ändrats, även om tidsgränsen kan vara antingen högst *fem eller sju år* beroende på ämnesområde. Fortsatt gäller att tidsgränsen är en bedömningsgrund bland flera och att ansökningar inte kan gallras bort för att tidsgränsen har passerats. Det som ev. kan sägas klagöras med förändringen är att regeringen tycks mena, genom att införa en alternativ tidsgräns om sju år, att för det fall tidsgränsen passerats med två år och inte särskilda skäl föreligger uppfylls inte bedömningsgrunden avseende tidsgränsen. Det gör det svårt för den som passerat tidsgränsen med två år att i konkurrens med andra sökanden anses vara den bäst skickade för anställningen oavsett hur väl andra bedömningsgrunder uppfylls.

Lunds universitets anställningsordning har justerats till följd av förändringen i HF så att respektive fakultet ges behörighet att bestämma vilken tidsgräns som ska gälla inom fakultetens ämnesområde.

Vad som ska vara vägledande vid bedömning av tidsgränsen framgår av den remiss som skickades ut i våras och som återfinns på

regeringens hemsida [Förslag till ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären - Regeringen.se](#).

Den ökade flexibilitet avseende tidsgräns införs enligt utredningen för att gynna attraktivitet och främja mobilitet. Vid val av tidsgräns bör följande beaktas.

Tidsgränsen främst fem år	Tidsgränsen främst 7 år
Det föreligger stor konkurrens utanför sektorn, lättare att attrahera tidigt i karriären	Harmonierar bättre med internationell standard
Möjliggör tidigare i karriären självständig, oberoende och riskfylld forskning	Möjliggör fler vistelser utanför egna lärosätet, erfarenheter genom ökad mobilitet
Attraktiv karriärväg tidigare i karriären	Fler kan anställas i en attraktiv karriärväg, om än senare i karriären
Tillräcklig för att uppnå behörighetskrav för lektor	Möjliggör anställning av de som erhållit externa stöd (Starting grant/etableringsbidrag)

Vidare bör det enligt utredningen ske en samordning mellan lärosäten så att samma tidsgräns används vid olika lärosäten inom ett och samma ämnesområde för att inte skapa olika förutsättningar för de som söker anställning som biträdande lektor vid olika lärosäten.

I linje med intentionerna inom HR Excellence in Research, vars mål är att tydliggöra anställningsvillkoren för forskare, bör beslutade tidsgränser publiceras och vara lättillgängliga såväl på fakultetens hemsidor som på LU:s externa webb (Jobba hos oss).

Vid frågor kontakta kristine.widlund@hr.lu.se

Marie Härstedt
HR-direktör