



**JURIDISKA
FAKULTETEN**

**Juridiska fakultetens
Kompetensförsörjningsplan 2026–2028**

Typ av styrdokument: Planer

Beslutsfattare: Juridiska fakultetsstyrelsen

Beslutsdatum: 2025-12-17

Diarienummer: STYR2025/488

Ikraftträdande: 2026-01-01

Giltighetstid: 2026-01-01–2028-12-31

Ansvarig organisatorisk enhet: Juridiska fakultetsstyrelsen

Ansvarig handläggare: Kanslichef

Kort beskrivning: Kompetensförsörjningsplan för Juridiska fakulteten för perioden 2026 – 2028.

Juridiska fakultetsstyrelsen

Juridiska fakultetens kompetensförsörjningsplan 2026–2028

Denna kompetensförsörjningsplan utgår från den strategiska planen för Lunds universitet 2018–2026¹, Lunds universitets plattform för strategiarbete 2025–2027², Lunds universitets anställningsordning³ och Policy om anställning och goda och tydliga karriärvägar för lärare och forskare vid Lunds universitet⁴, Juridiska fakultetens strategiska plan 2018–2026⁵ samt de handlingsplaner som kompletterar den⁶. Av betydelse är också Juridiska fakultetens handlingsplan för en ekonomi i balans 2024–2027⁷.

1. Inledning

Syftet med denna kompetensförsörjningsplan är att etablera en fortsatt hållbar och transparent ordning för fakultetens kompetensförsörjning. Planen ska tjäna som en stabil vägledning

¹ STYR 2015/1048.

² STYR 2024/966.

³ Lunds universitets anställningsordning (STYR 2024/1635).

⁴ Policy om anställning och goda och tydliga karriärvägar för lärare och forskare vid Lunds universitet (STYR 2019/1076).

⁵ STYR 2017/1783.

⁶ Juridiska fakultetens handlingsplaner för forskning och utbildning på forskarnivå, Hållbar utveckling, Samverkan och Utbildning på grund och avancerad nivå 2025–2026 (STYR 2024/2294); se även handlingsplanen för arbetsmiljö och lika villkor 2026–2028 (V 2025/2439).

⁷ STYR 2024/1047.

i fakultetens arbete med frågor som relaterar till kompetensförsörjning, karriärutveckling och rekrytering. Verksamheten genomgår ständigt mer eller mindre omfattande förändringar som kan vara svåra att förutse. Det behöver därför finnas en beredskap för att anpassa tillämpningen av kompetensförsörjningsplanen till de rådande förutsättningarna.

Denna kompetensförsörjningsplan omfattar såväl lärare och forskare som teknisk och administrativ personal (TA-personal). Delvis olika regler och förutsättningar gäller för kompetensförsörjning och rekrytering inom dessa båda kategorier. Med lärare avses i denna plan innehavare av anställning av någon av de typer som anges i Lunds universitets anställningsordning. Med uttrycket lärare och forskare avses i denna plan lärare enligt denna definition, innehavare av anställning som forskare och innehavare av anställning som doktorand.

2. Allmänna utgångspunkter för Juridiska fakultetens kompetensförsörjning

2.1. Rekrytering av lärare och forskare

Allmänt

Kompetensförsörjningen avseende lärare och forskare vid fakulteten bestäms i huvudsak av utbildningens och forskningens behov. I både utbildning och forskning ska fakulteten sträva efter högsta kvalitet.

Fakultetens akademiska verksamhet ska bedrivas i starka kunskapsmiljöer där utbildning och forskning är sammanflätade. Det är angeläget att finna synergier och en god balans mellan dessa båda verksamheter. Såväl forskning som utbildning ska vidare 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 juristprogrammet behöver säkras. 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 forsknings- och utbildningsområden av strategisk betydelse.

Den framtida kompetensförsörjningen av lärare är en nyckelfråga för fakulteten. Detta gäller inte endast för Juridiska fakulteten utan även för övriga juridiska fakulteter i Sverige, Norden och i övriga Europa. Fakulteten har ett förstärkningsbehov 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 säkra en bred ämneskompetens bland fakultetens lärare, inte minst forskningskompetens inom centrala utbildningsområden, 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. En sådan sammansättning är också en förutsättning för en fungerande framtida försörjning av akademiska ledare. Rekrytering och förberedande arbete av ämnesföreträdare och beredningsgrupper ska kombineras med satsningar på pedagogisk utbildning och breddad ämnes- och undervisningskompetens för lärare. 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. Samtidigt ska fakulteten stärka och vidareutveckla internationellt genomslag avseende forskning och utbildning samt samverkan och innovation. Fakulteten ska därför arbeta för en väl integrerad internationalisering av juristutbildningen, exempelvis genom undervisningsmoment och kurser på engelska avseende internationella och europeiska aspekter, när så är ändamålsenligt, parallellt med moment som på svenska ger goda kunskaper i

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

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. Öppen utlysning i konkurrens är enligt anställningsordningen en utgångspunkt vid alla anställningar. 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.

Särskilt om professorer

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 rekryteringen av professorer ska fakulteten beakta verksamhetens behov av en professor i ämnet.

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. Rekrytering genom befordran ska baseras på ett strategiskt övervägande, antingen genom att fakultetsstyrelsen beviljar en prövningsansökan eller att den upprättar en befordringskravprofil i ett generellt utformat ämnesområde.

Mot bakgrund av att tillgängliga resurser är begränsade och ska utnyttjas effektivt krävs ett noggrant övervägande av hur fakulteten bäst ska ta tillvara den kunskap och erfarenhet som

pensionerade professorer och andra pensionerade lärare besitter. Hänsyn ska bland annat tas till lokalsituationen och de ekonomiska förutsättningarna samt det förväntade bidraget till utvecklingen av verksamheten.

Särskilt om meriteringsanställda (biträdande universitetslektorer och postdoktorer)

Anställning som biträdande universitetslektor eller postdoktor är tidsbegränsade och avsedda för meritering inom forskning och utbildning och för att bereda innehavarna möjlighet att utveckla sin kompetens för fortsatt akademisk karriär. Det finns viktiga skillnader mellan dessa båda typer av meriteringsanställningar.

Anställning som biträdande universitetslektor ska ge möjlighet till pedagogisk och vetenskaplig meritering. Enligt Lunds universitets anställningsordning ska anställningen i första hand ge utrymme för meritering inom forskning. Därutöver ska en anställning som biträdande universitetslektor vid fakulteten också ge tillräckligt utrymme för pedagogisk meritering för att kunna vara verksam som universitetslektor.

En biträdande universitetslektor ska efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som universitetslektor enligt de förutsättningar som framgår av Lunds universitets anställningsordning. Anställning som biträdande universitetslektor bör därför användas för den mer långsiktiga kompetensförsörjningen inom ett ämne. Tidsgränsen för när en sökande främst bör komma i fråga för en anställning som biträdande universitetslektor ska vid fakulteten vara fem år efter disputation.⁸ Den biträdande universitetslektorsanställningens längd ska vid fakulteten vara fyra år.⁹

⁸ Fakultetsstyrelsens beslut 2024-11-20 (STYR 2024/2830).

⁹ Fakultetsstyrelsens beslut 2019-10-23 (STYR 2019/1739).

Postdoktorer ska enligt Lunds universitets anställningsordning i huvudsak bedriva forskning för att utveckla sin självständighet som forskare. Inför utlysning av en anställning som postdoktor ska det finnas en plan för eventuell undervisning inom ramen för anställningen.

Särskilt om doktorander

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. För att fakulteten ska kunna bedriva en forskarutbildning krävs vidare ett tillräckligt antal aktiva doktorander.

Inför utlysning av fakultetsfinansierade doktorandanställningar samt beslut om samfinansiering av externt finansierade doktorandanställningar ska beaktas behovet av att säkra långsiktig återväxt inom särskilt prioriterade ämnesområden vid fakulteten. Vid rekryteringen ska de som har den bästa förmågan att tillgodogöra sig utbildningen prioriteras.

För att fortsatt kunna rekrytera doktorander krävs både fakultetsfinansierade och externfinansierade anställningar.

När det gäller fakultetsfinansierade doktorandanställningar ska fakulteten enligt handlingsplanen för en ekonomi i balans 2024–2027 fram till och med 2027 anställa två doktorander med sådan finansiering. Eftersom en fakultetsfinansierad doktorandanställning har utlysts under 2025 återstår en fakultetsfinansierad doktorandanställning fram till och med 2027. Så snart som det ekonomiska läget medger det är ambitionen att utlysa minst två fakultetsfinansierade doktorandanställningar om året. Fakultetsfinansierade doktorandanställningar ska även fortsättningsvis kunna riktas till ett särskilt ämnesområde eller flera sådana. Sådana riktade doktorandanställningar behövs för att bygga en kompetensförsörjning från grunden och för att tillgodose

det framtida behovet av rekryteringar. Särskilt bör, som tidigare, riktade utlysningar av fakultetsfinansierade doktorandanställningar användas för att gynna återväxt i ämnen som behöver förstärkning.

Vid sidan av fakultetsfinansierade doktorandanställningar kommer, som tidigare, externfinansiering utgöra en viktig grund för doktorandanställningar. Ambitionen är att utlysa minst två externfinansierade doktorandanställningar om året. Fakulteten ska inför ansökningar om medel för doktorandanställningar göra en noggrann analys av behovet av en doktorandanställning i förhållande till de ekonomiska förutsättningarna, särskild vad gäller krav på samfinansiering. För rekrytering till externfinansierade doktorandanställningar bör, som tidigare, riktade doktorandanställningar kunna användas.

För att säkra en så bred rekryteringsbas som möjligt, ett gott söktryck och garantera att rekryteringen sker i öppen konkurrens vid utlysning av en doktorandanställning krävs ett aktivt rekryteringsarbete från fakulteten riktat mot potentiella sökande. Detta gäller särskilt för anställningar riktade till ett visst ämnesområde eller externfinansierat forskningsprojekt.

2.2. Rekrytering av teknisk och administrativ personal

En professionell och välfungerade stödverksamhet är en förutsättning för att forskning och utbildning ska kunna bedrivas med högsta kvalitet. Medarbetare inom stödverksamheten bidrar inte bara med expertis inom sina respektive områden, utan företräder också fakulteten i universitetsgemensamma organ och erbjuder ett kvalificerat stöd till lärare och forskare samt till fakultetsledningen. De nu nämnda aspekterna ska vara vägledande för kompetensförsörjningen av TA-personal.

TA-personalen utgör en mångfacetterad grupp med både specialister och generalister. Denna bredd är en styrka som

möjliggör flexibilitet, samverkan och anpassningsförmåga i en föränderlig verksamhet. Fakulteten ska beakta att stödverksamheten ska erbjuda ett välintegrerat, 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.

2.3. Kompetensutveckling och karriärutveckling

Både avseende lärare och forskare och TA-personal ska Juridiska fakulteten uppmuntra kompetensutveckling och karriärutveckling med utgångspunkt i verksamhetens behov och medarbetarnas utveckling. Detta 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) och för TA-personal inklusive chefer. Ansvaret för att analysera vilken kompetensutveckling som behövs vid Juridiska fakulteten åvilar dekan, prefekt, biträdande prefekt, kanslichef 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. Prioriteringar och åtgärder

3.1. Rekrytering

När det gäller rekrytering ska Juridiska fakulteten:

- utlysa läraranställningar, särskilt universitetslektorsanställningar och professorsanställningar, finansierade av fakultetsanslag och/eller externa forskningsanslag, med grund i fakultetens verksamhetsbehov, fakultetens strategiska plan, denna kompetensförsörjningsplan, den ekonomiska handlingsplanen samt andra handlingsplaner för fakulteten.
- vid sidan av utlysningar av professorsanställningar vid behov befordra till anställning som professor och därvid, när så är lämpligt, upprätta befordringskravprofiler.
- senast 2028 utvärdera användningen av befordringskravprofiler.
- fortsatt undersöka möjligheterna till kombinationsanställningar av disputerade lärare och doktorander tillsammans med advokatbyråer, myndigheter och andra aktörer. Därvid ska fakulteten beakta de ekonomiska förutsättningarna och andra aspekter av betydelse, såsom att det kan föreligga särskilda svårigheter att rekrytera inom vissa områden och – när det gäller doktorander – att fakulteten ska ha en levande doktorandmiljö.
- i enlighet med den ekonomiska handlingsplanen utlysa en fakultetsfinansierad doktorandanställning fram till och med 2027 samt så snart som det ekonomiska läget medger det arbeta för att utlysa minst två fakultetsfinansierade doktorandanställningar om året.
- arbeta för att öka antalet externfinansierade doktorandanställningar med målet att utlysa minst två externfinansierade doktorandanställningar om året.
- arbeta för att öka antalet externfinansierade postdoktorsanställningar.

- utlysa tekniska och administrativa anställningar med grund i fakultetens verksamhetsbehov, fakultetens strategiska plan, denna kompetensförsörjningsplan, den ekonomiska handlingsplanen samt andra handlingsplaner för fakulteten.
- efter strategiska överväganden, med hänsyn till ekonomiska förutsättningar, använda olika anställningsformer för meritering för yngre lärare och forskare, bland dem biträdande universitetslektorer. Vid utlysning av anställning som biträdande universitetslektor ska det långsiktiga behovet av en lektor inom ämnesområdet beaktas.
- beakta intresset av att medarbetare kan röra sig mellan anställningar inom och utom universitetsvärlden så att erfarenheter från det praktiska rättslivet kan komma forskning och utbildning till godo. Meriter från det praktiska rättslivet ska tillmätas betydelse i rekryteringar av lärare och forskare (inklusive doktorander) där det är relevant.
- använda adjungerade läraranställningar för att stärka samverkan med det omgivande samhället, komplettera lärarkåren och stimulera undervisning och forskning.
- fortsätta arbetet med att välkomna gästlärare och gästforskare, ofta från utländska lärosäten, för att komplettera lärarkåren och stimulera undervisning och forskning samt internationella och gränsöverskridande perspektiv, med beaktande av den ekonomiska handlingsplanen.
- fortsatt arbeta för att hålla användningen av forskaranställningar på låg nivå.
- inför varje rekrytering göra en noggrann analys av behovet i förhållande till de ekonomiska förutsättningarna, bedriva ett förberedande arbete för att identifiera ett potentiellt sökfält med den utbildning och kompetens som efterfrågas.

När det gäller *ämnesområden för utlysning av läraranställningar* ska Juridiska fakulteten prioritera ämnesområden i behov av förstärkning.

Det föreligger fortsatt ett omfattande behov av förstärkningar i flera ämnen. Utlysning av läraranställningar som finansieras med fakultetsmedel bör därför ske med inriktning mot forskningskompetens och bred undervisningskompetens i de ämnen där sådana omfattande behov finns. I enlighet med detta synsätt bör ämnesbenämningarna hållas breda och anknyta till grundläggande juridiska discipliner. Eftersom behoven avseende undervisning till stor del finns på juristprogrammet samt inom uppdragsutbildning bör förstärkning i ämnena särskilt avse undervisning avseende svenska förhållanden i deras europeiska och internationella kontext. Fakulteten behöver därtill vara flexibel i förhållande till kommande och oförutsedda förändringar i lärargruppens sammansättning. Det är alltid viktigt att utnyttja den specialkompetens som finns inom ett ämne.

Mot bakgrund av en samlad bedömning av de mest angelägna rekryteringsbehoven för att upprätthålla fakultetens verksamhet, där behovet av forskningsbaserad undervisning och sammanflätning mellan undervisning och forskning har beaktats, bör följande ämnen (angivna i bokstavsordning) prioriteras för förstärkningar i form av lektorat eller professur:

- *Civilrätt* med kompetens i *familjerätt*
- *Finansrätt* och
- *Processrätt* med kompetens i *civilprocessrätt*.

Därutöver finns utbildnings- och forskningsstrategiska skäl att prioritera förstärkning i:

- *Ämnen med inriktning mot medicinsk rätt* med tanke på behovet av uppdragsutbildning och potentialen i fakultetens forsknings- och undervisningsmiljö i Health Law, bland annat när det gäller samarbete med Medicinska fakulteten och

- *Straffrätt och straffprocessrätt*, till exempel i form av en anställning som biträdande universitetslektor, för att tillgodose behov i anslutning till Lunds universitets satsning på det strategiska forskningsområdet Praktiknära professionsforskning om brottslighet.

När det gäller *ämnesområden för riktade utlysningar av fakultetsfinansierade doktorandanställningar* bör ämnen med få eller inga doktorander vid fakulteten prioriteras, med beaktande av långsiktiga behov i forskning och undervisning och förutsatt att det finns en relevant forskningsmiljö.

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.

3.2. Kompetensutveckling och karriärutveckling

När det gäller kompetensutveckling och karriärutveckling ska den Juridiska fakulteten:

- utveckla stödet för kompetensutveckling och karriärutveckling för lärare och forskare.
- utveckla stödet för kompetensutveckling och karriärutveckling för TA-personal. TA-personal ska om möjligt ges förutsättning till att fördjupa eller bredda sin kompetens inom specifika områden genom exempelvis fortbildning, utvecklingsarbete, expertuppdrag eller skuggning.
- främja kompetensutveckling när det gäller samverkan med det omgivande samhället.
- fortsatt arbeta med kompetensutveckling i svenska språket och svensk rätt där det behövs för att möjliggöra långsiktiga karriärvägar.
- främja lärarnas och forskarnas pedagogiska utveckling, exempelvis genom pedagogisk utbildning, inklusive handledarutbildning och utbildning rörande

genusperspektiv och andra kritiska perspektiv, mentorskap samt olika utvecklingsprojekt.

- främja ett gott akademiskt ledarskap genom att i lämplig utsträckning med hänsyn till verksamhetens behov möjliggöra för medarbetare att delta i olika ledarskapsprogram.
- främja nysatsningar inom forskning genom att, inom de ekonomiska ramarna, stödja strategiskt viktiga ansökningar från lärare och forskare, till exempel avseende ERC-anslag, nominera medarbetare till forskningsexcellenssatsningar såsom Pro Futura och delta i Vetenskapsrådets satsningar på biträdande universitetslektorer.