

Fakultetsstyrelsen

Datum

2023-03-08

2023-05-31

2024-04-24

2025-09-17

2025-11-12

Handlingsplan för lärar- och forskartjänster vid Medicinska fakulteten

Föreliggande handlingsplan fastställdes ursprungligen av Medicinska fakultetsstyrelsen 2023-03-08. Handlingsplanen är senast reviderad 2025-11-12 och gäller som längst till 2027-12-31. Revideringen innebar då främst justeringar och anpassningar för att bättre möta aktuella behov.

Målsättning

Den medicinska fakulteten ska genom forskning, utbildning och samverkan skapa förutsättningar för en världsledande hälso- och sjukvård, innovation samt banbrytande grundvetenskap. Våra nuvarande och framtida medarbetare är den viktigaste resursen för att nå dessa mål. Ett hållbart system för rekrytering, retention, och utslussning till det övriga samhället av forskare och lärare är därmed en strategisk fråga av största betydelse. Detta dokument syftar till att ge ett ramverk för ett sådant system.

Grundläggande antaganden

För att skapa ett hållbart system för tjänstetillsättningar krävs en genomtänkt strategi, baserad på tydliga antaganden. De viktigaste bland dessa antaganden är för Medicinska fakulteten att:

- Fakultetens olika roller (undervisning, forskning, samverkan) måste vara i balans för att nå fakultetens fulla potential
- Utbildning och forskning kan båda vara mer konkurrenskraftiga om de sammanflätas på individnivå

- En omfattande samverkan utanför fakulteten är nödvändig för en hållbar tjänstesituation; universitetssjukvården har här en särställning
- Internationalisering och mångfald ger en mer kreativ, konkurrenskraftig och attraktiv miljö för forskning och undervisning

Utifrån detta är det viktigt att skapa ett system för tjänsteutlysningar som är tillräckligt brett för att möta fakultetens grunduppdrag i samhället och samtidigt tillåter spetskompetens som kan konkurrera nationellt och internationellt.

Aktuell situation

Den Medicinska fakultetens ledning utarbetade under 2021 grundpelarna i en strategi för rekrytering. Detta har skett med bakgrund av en mycket stram ekonomisk situation. Utöver det ekonomiska läget står fakulteten inför flera andra *utmaningar vad gäller tjänstesituationen*. Utifrån en analys av trender i tjänstetillsättningar åren 2016-2025 uppfattas några av de viktigaste vara att:

- På grund av en stram budgetsituation och en förhållandevis liten undervisningsbas är många tjänster finansierade av externa, tidsbegränsade forskningsmedel, vilket skapar en instabil bemanningssituation och en undermålig psykosocial arbetsmiljö.
- Vissa tjänster på BUL- och lektorsnivå betingas av erhållandet av mycket specifika externa forskningsanslag vilket skapar undanträngningseffekter och minskar fakultetens förmåga till strategisk styrning, inte minst då tjänstetillsättningar som tillkommer genom externa anslag allt oftare förutsätter omfattande medfinansiering från fakulteten.
- Det finns allt färre kliniker bland lärarna med universitetstjänst, med risk för utarmning av den kliniska och translationella forskningen och förlorad initiativkraft kring klinisk undervisning.
- Medan det finns ett karriärsystem för biträdande universitetslektor (BUL) saknas samma tydlighet för teknisk-administrativ personal (biträdande forskare, forskare, med flera).

- Det snabbt föränderliga omvärldsläget innebär att det externa finansierings- och rekryteringsläget för tjänster snabbt kan ändras. Fakulteten behöver vara redo för ett resolut och flexibelt agerande för att inte gå miste om de möjligheter som denna situation bjuder.

Tidigare och nuvarande ekonomiska ramar

Fakultetens statsfinansierade forskningsbudget har i många år varit mycket stram, med ett budgetunderskott på central fakultetsnivå som måste vändas för att skapa en hållbar ekonomisk utveckling.

Utmaningarna inom tjänstefrågan kan därmed inte lösas genom tillskjutande av mer ekonomiska resurser från central fakultetsnivå.

Antalet nya tillsättningar av lektorer/professorer har därför sedan 2021 behövt minska, inte minst för att ge utrymme åt resurser för karriärvägar åt yngre forskare. Därmed blir det särskilt viktigt att varje tjänsteutlysning grundas i noggranna överväganden utifrån både aktuella behov och bedömningar av olika discipliners framtida potential. Samtidigt bör man vara ödmjuk inför fakultetsledningens förmåga att skåda in i den framtida utvecklingen och ge utrymme åt fri och öppen konkurrens.

Åtgärder

Utlysning av nya tjänster

Utifrån ovanstående resonemang ser fakultetsledningen fyra linjer för tillsättning av nya tjänster på lektors- och professorsnivå:

- Breda fakultetsutlysta lektorat i medicinsk forskning, varav en andel ska vara förenade med anställning inom sjukvården
- Lektorat/professurer äskade av institutionerna i dialog med ledningen för grundutbildningarna och fakultetsledningen
- Strategiska tjänster i samverkan, där hälso- och sjukvårdens utvecklingsbehov är en särskilt viktig faktor men där också samverkan med andra externa aktörer, såsom industri och andra fakulteter, är nödvändig

- Enstaka lärartjänster till dekanus förfogande för tidskritiska opportuna satsningar

Storleksordningen av dessa utlysningar beslutas av MFS vid resursfördelningsbeslutet, men bedöms sammantaget vara i storleksordningen 6-10 nya tjänster per år. Tjänster kommer att utlysas utifrån dialog mellan ledningen, institutionerna, grundutbildningsorganisationen, de starka forskningsmiljöerna och Region Skåne avseende behov och framtida utvecklingsvisioner med utgångspunkt från fakulteten som helhet. Utöver de utlysta tjänsterna tillkommer befordringar och adjungerade tjänster.

Utifrån utredningen om yngre forskande medarbetares karriärvägar (STYR 2022/2880) bör vidare BUL-tjänster utlysas regelbundet i konkurrens av fakulteten med antal och med inriktning anpassade till fakultetens strategiska behov och ekonomiska ramar; de ska inte inrättas enkom som en konsekvens av tilldelning av större anslag. BUL-tjänster bör innefatta mellan 20% och 50% undervisning årligen; institutionsledningar ska tillsammans med grundutbildningsorganisationen ansvara för att nytillträdda BULar snarast introduceras i fakultetens utbildningsprogram.

Som grundregel för BUL med >50% forskning ska extern finansiering för lönedel anses vara starkt meriterande för tillsättning så att sådana BUL-tjänster endast undantagsvis belastar fakultetens forskningsanslag. Som grundregel för BUL med <50% forskning och utbildning som huvuduppgift ska utlysningar riktas så att de fyller tydliga behov i fakultetens utbildningsuppdrag. Efter befordran till universitetslektor ska gängse fakultetsfinansiering gälla med huvudsaklig finansiering från fakultetens forsknings- respektive grundutbildningsanslag.

Nya kravprofiler och bedömningsgrunder inklusive stringens vid befordran

På grund av den ekonomiska situationen lades ett tillfälligt stopp för befordran under 2022 parallellt med utformning av nya kravprofiler och bedömningsgrunder för anställning som universitetslektor och

professor. För att effektivare utnyttja befintlig personal, ytterligare fläta samman undervisning och forskning, öka meritvärdet av ledarskap samt stimulera kontinuerlig aktivitet vad gäller både undervisning och anslagsansökningar genomfördes härigenom en skärpning av befordringskriterierna från universitetslektor till professor samt från biträdande universitetslektor till universitetslektor. De nya kravprofilerna/bedömningsgrunderna beslutades 2022-01-26 av Medicinska fakultetsstyrelsen och har kommunicerats ut som informationspunkt vid MBL-förhandling. De tillämpas sedan 2022-03-30. Kravprofilerna och bedömningsgrunderna finns att tillgå här: <https://www.medicin.lu.se/lfn>

Baserat på utredningen om yngre forskande medarbetares karriärvägar (STYR 2022/2880) har också ett tydliggörande av befordringskriterier från BUL till universitetslektor gjorts. Dessa ska användas löpande vid annonsering av sådana tjänster från och med 2024 då också kriterierna för lärarförslagsnämndens bedömning av detta befordringssteg uppdateras.

Bättre samordning inom fakulteten och med Region Skåne

För att undersöka möjligheter till synergier i tjänsteäskanden mellan institutionerna, de starka forskningsmiljöerna samt utbildningarna startades 2023 årliga *möten för tjänstedialog* inkluderande fakultetsledningen, prefekter, GA-prefekter, nämndordförande samt representant för starka forskningsmiljöer. Mötet sker i två steg inför äskandet till resursfördelningen: ett första steg för inventering av det samlade behovet och ett andra steg vid senare tidpunkt då samordning sker. Samverkan mellan dialogens ingående parter ska ske mellan dessa två steg. Syftet med detta är att uppnå en större samverkan mellan parterna och ömsesidiga vinster. Ett exempel är tjänster som var och en i sig kan tillgodose behov inom både forskning och undervisning, det senare med fördel vid mer än ett program.

För att skapa en stabilare samverkan mellan fakulteten och Region Skåne avseende adjungeringar och förenade anställningar upprättades 2022 ett *strategiskt tjänstesamråd* (STS). I rådet ingår från fakulteten

dekan/prodekan, vid behov vicedekaner för grundutbildning/ rekrytering/ forskning, samt enhetschef för rekrytering. Region Skåne representeras i rådet av Regions Skånes FoU-chef samt FOUUI-chefen vid SUS. Ansökningar från regionens verksamheter om adjungerade tjänster ska bedömas i STS avseende strategiskt värde samt bekräftas avseende finansiering innan de går vidare till fakultetens tjänstearbetsutskott. Avseende förenade anställningar gäller att utlysta tjänster från fakulteten ska bedömas avseende möjlig förenad anställning med därtill hörande finansiering innan de utlyses; tjänster som i STS ej bedömts lämpliga att förena kan inte göras till förenade anställningar i efterhand. Detta eftersom det kan finnas kandidater som avstår från att söka, om det i utlysningstexten står att en tjänst inte är en förenad anställning. Tjänstesamrådet kan också användas för att diskutera övergripande tjänstestrategiska frågor och komplicerade tjänsteärenden som berör både fakulteten och Region Skåne.

Samordning av vissa strategiska bedömningar till specifika tidpunkter

Anhållanden om *befordran till professor* samt *adjungering som professor* har tidigare hanterats löpande av tjänstearbetsutskottet. Detta har gjort det svårt att genomföra prioriteringar utifrån verksamhetens behov eftersom anhållanden inte kan ställas mot varandra i direkt jämförelse. För att med ett bättre underlag kunna göra prioriteringar utifrån verksamhetens behov samt rådande ekonomiska förutsättningar, är målsättningen att handläggningen av befordringar och adjungeringar till/som professor ska ske en gång per år.

Befordran till professor. Utifrån ekonomiskt utrymme beslutat i resursfördelningen kommer anhållanden från institutionerna att tas in och behandlas i tjänstearbetsutskottet under första kvartalet varje år. I tjänstearbetsutskottet kommer en strategisk prioritering att göras utifrån fakultetens nuvarande och skattade framtida behov av kompetens. De anhållanden som prioriterats högst enligt de strategiska kriterierna (se Bilaga 1) förs vidare (efter beaktande av rådande ekonomiska förutsättningar för befordringar) och övriga får avslag.

Anhållanden förs vidare till Medicinska fakultetsstyrelsen för beslut, varefter kompetensprövning i läraryrådsnämnden kan ske enligt sedvanlig handlägningsordning.

Adjungering som professor. Anhållanden ska, innan de tas upp i tjänstearbetsutskottet, först genomgå prioritering (se bilaga 2) i samråd med Region Skåne via STS (se ovan). Från 2023 samlas alla anhållanden adjungeringar till ett STS-möte under 4e kvartalet varje år. Adjungeringar som upplevs fylla ett prioriterat behov inom både Region Skåne och Medicinska fakulteten kommer att föras vidare för behandling i tjänstearbetsutskottet och sedan till Medicinska fakultetsstyrelsen för beslut, varefter kompetensprövning i läraryrådsnämnden kan ske enligt sedvanlig handlägningsordning. Ett villkor för adjungering är att större forskningsanslag som tilldelas sökande ska förvaltas av Medicinska fakulteten. Även adjungeringar som lektor kan tas upp i STS, främst om inriktningen är forskning.

Om ett förslag om tillsättning gäller en adjungerad lärare med huvudsaklig anställning utanför Region Skåne, till exempel inom näringslivet eller kommunsektorn, prövas detta av tjänstearbetsutskottet och faller således utanför den STS-struktur som nämns i föregående avsnitt. Vid prövningen ska hänsyn tas till både verksamhetens behov och kandidatens relevanta kompetens samt möjlighet att kombinera uppdraget som adjungerad lärare med ordinarie befattning och organisation. För närvarande är denna typ av adjungering ovanlig och hanteras från fall till fall enligt bedömd lämplighet.

Externa anslag som betingar specifik tjänstetillsättning

Erhållandet av vissa externa anslag till en anställd vid fakulteten har kunnat betinga anställning som lärare för den som erhållit anslaget. Vilka anslag som omfattats av denna möjlighet har varierat över tiden. Aktuella anslag som betingar anställning som lärare är följande:

- ERC Starting Grant betingar anställning som universitetslektor

- ERC Consolidator Grant betingar anställning som universitetslektor
- Anslag som enligt villkor från anslagsgivaren måste förenas med en specifik anställningsform och/eller rätt att prövas för befordran om medel ska kunna utbetalas till fakulteten. Exempel på sådana anslag är för närvarande anslag för *WCMM/DDLS Fellow* och *Wallenberg Academy Fellow*. Notera att WCMM/DDLS-fellow alltid utlyses som ett biträdande universitetslektorat, dvs detta är egentligen inte ett anslag som betingar en tjänst, utan en tjänst i sig.

Ytterligare anslag kan komma ifråga efter beslut av Medicinska fakultetsstyrelsen.

Forskare vid fakulteten som erhåller Wallenberg Academy Fellows-anslag samt ERC Starting/Consolidator Grants kan anhålla om anställning som universitetslektor med 45% forskningsfinansiering från fakulteten under kontraktstiden för anslaget, samt med finansiering därefter enligt då gällande finansieringsmodell för forskningslektorat. Under och efter kontraktstiden har forskaren därutöver möjlighet till ytterligare finansiering från fakulteten genom åtaganden i fakultetens utbildningsverksamhet. Är inte meriterna tillräckliga för anställning som lektor erbjuds, beroende på karriärålder, en anställning som biträdande universitetslektor alternativt forskare med 45% forskningsfinansiering från fakulteten under kontraktstiden. Fakultetsfinansieringen är under förutsättning att annan riktad tjänstefinansiering saknas., inklusive extern sådan. Anhållan om befordran till universitetslektor kan sedan ske när erforderlig meritering är uppnådd.

För forskare anställda utanför LU som erhållit ERC

Starting/Consolidator Grants finns en möjlighet att inrätta lärartjänst vid fakulteten enligt villkoren ovan under förutsättning att anslaget i sin helhet kan flyttas till LU samt att det ekonomiska utrymmet för tjänsten tas från de enstaka tjänsteutrymmen som finns till dekanens förfogande (se ovan).

Läraryr befattningar inrättade på basen av donationer samt SFO-medel

För de fall där lönekostnaderna för en läraryr befattning finansieras med andra externa medel, såsom donationer eller SFO-medel, fortsätter tidigare policy att gälla. För att medel ska kunna emottagas för att inrätta en tjänst gäller följande regler:

- En professur ska vara fullfinansierad i minst tio år. I vissa fall kan detta sänkas till sex år, om den institution där befattningen placeras därefter garanterar finansieringen
- Ett lektorat ska vara fullfinansierat i minst sex år, och finansieringen därefter ska vara garanterad av institutionen vid inrättandet
- Ett biträdande universitetslektorat ska vara fullfinansierat under hela anställningen som biträdande universitetslektor, vilket normalt innebär fyra år, och finansieringen av anställning därefter ska vara garanterad av institutionen vid inrättandet.

Anställning som forskare respektive biträdande forskare

Anställningar som *biträdande forskare* ska reserveras främst för personer som inte är forskningsledare utan vars forskning till stor del finansieras av anslag till andra individer. Anställningar som *forskare* ska användas för personer med docentur som utan BUL-tjänst bedriver självständig forskning finansierad av egna externa anslag inklusive individer med docentur som inte uppnått befördran efter BUL-perioden. (Detta gäller från 2024-06-01). Vid extern rekrytering av personer >7 år efter disputation kan anställning som *forskare* ibland bli aktuellt även då docentkravet inte är uppfyllt.

Ledarskap

För att bli professor gäller enligt den nya kravprofilen (se ovan) att den som ansöker ska kunna uppvisa ledarskap utöver den egna forskargruppen. Detta gäller även adjungering som professor. För att leda och samverka inom forskning krävs idag alltmer generisk ledarskapskompetens som spänner över områden från gruppdynamik via organisationsteori till faktisk kunskap om hur svenska

myndigheter fungerar. En professor vid Medicinska fakulteten bör vidare besitta kompetens att leda både nationella och internationella nätverk eller miljöer. För att inskräpa detta är det enligt kravprofilen viktigt med både utbildning och erfarenhet av ledarskap. Inte minst ska ledningsuppdrag vid fakultet/institution och i utbildningsorganisationen ses som meriterande.

Internationalisering

Fakulteten arbetar vidare aktivt med att öka internationella rekryteringar i samklang med LUs strategiska plattform och ramverket för globalt dynamiskt engagemang. Som verktyg för detta bör framhåvas:

- Nyttan av de starka forskningsmiljöernas internationella forskarnätverk vid utlysningar.
- Breda universitetslektorat i medicinsk forskning som är öppna för internationella kandidater att söka då ämnet inte är i förväg är styrt.
- Tillgång till en tjänst på lektors/professornivå i budget till dekanus förfogande. En sådan tjänst kan nyttjas för opportuna internationella rekryteringar av forskare/lärare på hög nivå. Eftersom tjänsten kommer att ligga vilande i rekryteringssystemet hoppas fakulteten uppnå en högre grad av snabbhet och flexibilitet än vid en mer konventionell rekrytering.
- Nära samverkan med rektorsnivån gällande initiativ härifrån och från statliga forskningsfinansiärer avseende internationella rekryteringar.

Kvarstående större utmaningar

Det kvarstår i nuläget flera utmaningar som ej täcks av denna handlingsplan:

Det pågår fortsatt samverkan med Region Skåne avseende *karriärvägar för kliniska forskare* som ännu ej är adjungerade professorer/lektorer eller har förenad anställning. Detta arbete omfattar flera olika kategorier av vårdpersonal och inkluderar programmet *Från student till docent*. Vidare förutses förändringar

avseende förenade anställningar till följd av utredningen ”Förslag till ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären” (U2024/00229). Bland annat kan detta ge möjligheter att förena BUL-tjänst med ST-tjänst samt andra anställningar inom sjukvård. En komplettering av denna handlingsplan bör övervägas om utredningens förslag leder till ändringar i högskoleförordningen.

Ett ytterligare område i behov av utveckling är *rekrytering och onboarding* av externa, ofta internationella forskare/lärare med särskilt tunga meriter. Rutiner håller på att upparbetas vid fakultetskansliets rekryteringsfunktion tillsammans med fakultetsledningen för att göra detta till en mer standardiserad process där man även tar i beaktande medföljandes behov av arbete, barnomsorg med mera.

Slutligen ser fakulteten det vara av största vikt att arbeta för hållbara *karriärvägar för personal vid forskningsinfrastrukturer*. Detta inte minst för att fakulteten ska kunna vara konkurrenskraftig vid rekrytering av spetskompetens samt för att öka retentionen av kvalificerad personal inom det tekniska- bioinformatiska området. Det pågår nu ett arbete på LUnivå, där fakulteten medverkar, som avser förtydliga tjänstebestämmelser.

I nuläget saknas vidare ett system för mer *flexibla karriärvägar*, inklusive aktiv utslussning av anställda medarbetare vidare till andra arbetsgivare, såsom industri, hälso och sjukvård och myndigheter. En sådan utslussning kan vara ett permanent karriärbyte men kan också vara en stor möjlighet för fakulteten att skapa en grupp individer med komplementär kompetens från extern verksamhet som sedan kan rekryteras åter för att bredda fakultetens kompetens.

Bilaga 1:

Kriterier för att värdera ansökan om befordran till professor avseende strategisk vikt i tjänste-AU

Nedanstående bedömningsprocess syftar till att främst värdera behovet av en föreslagen befordran utifrån fakultetens övergripande strategiska behov samt till att tidigt återkoppla om en ansökan uppfyller formella grundkriterier för befordran.

Bedömningen görs först via (1) tre ja/nej-frågor och (2) en kontrollpunkt avseende etik och värdegrund. Ansökningar som passerat (1) och (2) graderas sedan avseende strategisk vikt för att kunna rangordnas. Rangordningen används om de ekonomiska resurserna för befordran understiger antalet anhänganden som kvarstår efter steg (1) och (2). Rangordningen förmedlas inte vidare till LFN när prioriterade ärenden lämnas vidare dit.

(1) Aktuellt läge

A. Har fem år eller mer förflutit från tillträde av lektorat till året för ansökan om befordran?*

B. Har personen genomgått 10 v högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande vid LU eller annat lärosäte?

C. Har personen bidragit i ledande roller till fakultetens utveckling under tiden som lektor?

För att befordran ska vara aktuell krävs JA på samtliga ovanstående frågor.

(2) Värdegrund

Finns dokumenterad olämplighet avseende etiskt förhållningssätt? Om så är fallet bör befordran ses som icke strategiskt motiverbar med hänsyn till fakultetens anseende.

(3) Framtidsutsikter

A. Kommer personen som professor att ha en tydligt unik kompetens eller leder befordran till duplicerad kompetens vid fakulteten? Skala: 1 (klart duplicerad) - 4 (helt unik kompetens)

B. Föreligger ett kritiskt behov i närtid av personens kompetens på professorsnivå med avseende på kärnfunktioner såsom forskning, undervisning, forskningsinfrastruktur, eller samverkan? Skala: 1 (redundant) -4 (kritiskt behov)

C. Finns ett långsiktigt strategiskt värde av befordran till professor, exempelvis genom att tillföra kompetens på professorsnivå inom områden som är under uppbyggnad eller expansion? Skala: 1 (ej långsiktigt värde) - 4 (långsiktigt värde)

D. Har personen bidragit positivt i ledande roller till fakultetens utveckling utanför den egna forskargruppen under tiden som lektor? Skala: 1 (redundant) - 4 (kritiska bidrag)

*** Undantag från femårsregeln kan betingas av följande situationer:**

- De fem åren sedan tillträde som lektor infaller under samma år som ansökan om befordran lämnas in.
- Ansökan gäller externt rekryterad till lektorat med omfattande erfarenhet motsvarande lektors-/professornivå från annat, välrenommerat lärosäte före tillträdet som lektor.
- Ansökan gäller person med omfattande erfarenhet av arbete på lektors-/professornivå inom ramarna för tidigare adjungering.
- Den strategiska betydelsen av en befordran är av sådan dignitet för både fakulteten och en viktig samverkanspartner (såsom Region Skåne) att professuren medfinansieras av denna partner.

Bilaga 2.

Kriterier för att värdera ansökan om adjungering till professor (och lektor) avseende strategisk vikt inom STS (strategisk tjänstesamverkan)

Nedanstående bedömningsprocess syftar till att främst värdera behovet av en föreslagen adjungering till professor utifrån fakultetens och Region Skåne och SUS övergripande strategiska behov. Den strategiska betydelsen av en adjungering behöver vara av dignitet för både fakulteten och Region Skåne för att prioriteras. Den strategiska vikten stärks när det föreligger behov inom både forskning och utbildning.

Bedömningen görs i följande steg:

- 1) två ja/nej-frågor (där ja krävs på båda punkter för att ansökan ska gå vidare till steg 3)
- 2) en kontrollpunkt avseende etik och värdegrund.
- 3) Ansökningar som passerat (1) och (2) graderas sedan avseende strategisk vikt för att kunna rangordnas. Rangordningen används om de ekonomiska resurserna för befordran understiger antalet anhänganden som kvarstår efter steg (1) och (2). Rangordningen förmedlas inte vidare till LFN när prioriterade ärenden lämnas vidare dit.

(1) Aktuellt läge

A. Bedriver personen aktiv forskning och handledning? (god publicering de senaste åren, pågående handledning, pågående forskningsanslag erhållna i nationell/internationell konkurrens)

B. Har personen genomgått minst 5 v högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande vid LU eller annat lärosäte?

För att befordran ska vara aktuell krävs JA på ovanstående frågor.

(2) Värdegrund

Finns dokumenterad olämplighet avseende etiskt förhållningssätt? Om så är fallet bör befordran ses som icke strategiskt motiverbar med hänsyn till fakultetens anseende.

(3) Framtidsutsikter

A. Kommer personen som adjungerad professor att ha en tydligt unik kompetens eller leder befordran till duplicerad kompetens vid fakulteten/RS/SUS?

Skala: 1 (klart duplicerad) - 4 (helt unik kompetens)

B. Föreligger ett kritiskt behov i närtid av personens kompetens på professorsnivå med avseende på kärnfunktioner såsom forskning, undervisning, forskningsinfrastruktur eller samverkan?

Skala: 1 (redundant) -4 (kritiskt behov)

C. Finns ett långsiktigt strategiskt värde av adjungering till professor, exempelvis genom att tillföra kompetens på professorsnivå inom områden som är under uppbyggnad eller expansion?

Skala: 1 (ej långsiktigt värde) - 4 (långsiktigt värde)

D. Kommer personen som adjungerad professor bidra i ledande roller till fakultetens utveckling (GU alternativt FO)?

Skala: 1 (ej långsiktigt värde) - 4 (långsiktigt värde)