

## DET JURIDISKE FAKULTETS FORSKERPLAN

### 1. Baggrund

Den 16. september 2003 offentliggjorde Det Juridiske Fakultet en forskerplan for perioden 2003-2010. Planen blev udarbejdet på foranledning af, at Rektor ved skrivelse af 19. maj 2003 havde anmodet Fakultetet om at indsende en oversigt over dets forskerfornyelsesbehov, mål og planer for perioden 2003-10.

Forskerplanen indeholdt — under forudsætning af de nødvendige bevillinger — et konservativt og forsigtigt skøn over de adjunkturer, lektorer og professorater, der ville blive opslået på kort sigt (2004) og mellem-lang sigt (2005-2006). I tilslutning hertil blev det angivet hvilke stillinger, der formentlig ville være særligt aktuelle på lang sigt (2007-2010).

Fakultetets hidtidige forskerplan blev drøftet på et halvdagsseminar i Akademisk Råd den 6. november 2007.

Der var enighed om, at forskerplanen havde tjent et væsentligt formål for de personer, der ved planens offentliggørelse forskede inden for et af de områder, der var udpeget, og som ønskede at gøre videnskabelig karriere ved Fakultetet. Den tjente samtidig det formål, at ledelsen løbende blev tilskyndet til at evaluere behovet for generationsskifte i de enkelte forskningsområder.

På den anden side indskrænkede planen Fakultetets råderum, idet der var en — set fra medarbejdernes side berettiget — forventning om, at ledelsen ville følge planen. Forskerplanen kunne endvidere give anledning til utilfredshed blandt de forskere, som forskede inden for andre områder end dem, der var fremhævet i planen, og som derfor på forhånd anså en karriere ved Fakultetet for at være udsigtsløs.

Fakultetet har endvidere gentagne gange opstillet planer for de kommende års dispositioner; men erfaringen har vist, at det er yderst vanskeligt med den ønskede sikkerhed at forudse fremtidige behov og muligheder. Dette skyldes for det første vanskelighederne ved at fastlægge

13. JUNI 2008

SKT PEDERS STRÆDE 19  
1453 KØBENHAVN K

TLF 35 32 33 37

DIR 35 32 35 50

FAX 35 32 35 86

MOB 31 10 03 76

Henrik.Dam@jur.ku.dk

<http://www.jur.ku.dk/hd>

de kommende års forskningsbehov, som på det juridiske område hænger nøje sammen med udviklingen i lovgivningen. Det skyldes for det andet, at erfaringerne har vist, at det ikke er muligt med stor præcision at vide, hvilke midler Fakultetet vil få til disposition om blot et par år. For det tredje har det ikke altid været muligt at forudse, hvilke stillinger der kan rekrutteres kvalificerede ansøgere til. Fakultetet kan således ikke med mening fremlægge en ufravigelig plan for en så lang periode.

Resultatet heraf har været, at ingen af de hidtidige forskerplaner er blevet fulgt til punkt og prikke, og at alle planlagte stillinger er blevet drøftet konkret ud fra den forudsætning, at ledelsen på intet tidspunkt har følt sig nøje forpligtet af planerne.

Når disse forbehold er taget, må det samtidig erkendes, at Fakultetet naturligvis både bør prognosticere og faktisk også gøre dette af hensyn til, at en stor del af Fakultetets dispositioner, f.eks. ansættelser og valg af forsknings- og undervisningsområder, har meget langvarige konsekvenser. Det er imidlertid Fakultetets opfattelse, at sådanne prognoser ikke skal forhåndsudmeldes på en sådan måde, at de skaber forventninger, som Fakultetet ikke nødvendigvis vil kunne honorere.

## 2. Strategi

Det er Fakultetets strategi at udvide antallet af adjunkturer, lektorater og professorater frem mod 2012 med 25 pct. i forhold til 2006, dvs. fra 49 til ca. 61 årsværk. Antallet af ph.d.-stillinger skal i samme periode udvides, således at der fra 2012 optages mindst 15 ph.d.-stipendiater årligt.

At udvide antallet af videnskabelige medarbejdere er i sig selv et vigtigt mål for Fakultetet, dels fordi Fakultetet ønsker en større forskningsdækning af uddannelsen, dels fordi Fakultetet ønsker at dække flest mulige retsområder på et højt kvalificeret niveau, og dels fordi Fakultetets forskningsmiljøer skal tilhøre den internationale elite.

Som konsekvens af begrænsede ressourcer har Fakultetet hidtil fastholdt en praksis, hvor hvert enkelt forskningsområde kun kan få allokeret ganske få stillinger. Det kan udtrykkes på den måde, at det har været den absolutte undtagelse, at der er mere end to interne ansatte (professorer/lektorer) inden for ét forskningsområde.

Det er en følge af Destination 2012 og Fakultetets egen strategi, at denne praksis må forlades. En styrkelse af den forskning, der tilhører den internationale elite og er blandt den førende i Europa, nødvendiggør, at Fakultetet i nogle tilfælde afsætter yderligere ressourcer til forskning inden for særlige satsningsområder. Dette er allerede i et vist omfang sket ved oprettelsen af Fakultetets forskningscentre. Fakultetet vil derfor fremadrettet ikke afvise, at der kan være mere end to videnskabeligt ansatte inden for et bestemt satsningsområde, hvis dette kan væ-

re medvirkende til, at målsætningen om forskning i den internationale elite opfyldes.

Af hensyn til forskningsdækningen af uddannelsen vil det samtidig fortsat være nødvendigt at allokere stillinger bredt, således at flest mulige retsområder er dækket på et højt kvalificeret niveau.

Som konsekvens heraf vil Fakultetet fremover følge en strategi, hvorefter alle relevante forskningsområder allokeres som minimum én til to stillinger — afhængigt af forskningsområdetets størrelse — mens øvrige stillinger efter en konkret vurdering kan koncentreres inden for særlige satsningsområder.

Fakultetets ledelse vil af hensyn til kontinuiteten i alle forskningsområder løbende drøfte generationsskifte af forskningsområderne og tilsikre, at unge forskere rekrutteres i god tid, inden ældre forskere lader sig pensionere, således at et glidende generationsskifte kan finde sted.

I sin rekruttering tager Fakultetet højde for Universitetets mål om at forbedre kvindernes andel af de videnskabeligt ansatte.

### **3. Medarbejderudvikling**

Det er obligatorisk at gennemføre medarbejderudviklingssamtaler (MUS) for alle medarbejdere på Københavns Universitet, herunder også det videnskabelige personale.

Ved Fakultetet har lederne af Forskningsområde I og II derfor ansvar for, at der gennemføres medarbejderudviklingssamtaler med alle områdernes medarbejdere. Enhver medarbejder har pligt til at deltage i medarbejderudviklingssamtaler.

Alle videnskabelige medarbejdere og ledere opfordres til, at der i tilslutning til medarbejderudviklingssamtalen lægges en karriereplan for medarbejderen med henblik på de kommende 5 år. Karriereplanen skal give overblik over den enkelte videnskabelige medarbejders karrieremuligheder og ønsker, således at disse kan matche Fakultetets behov og ressourcer.

Karriereplanen skal støtte ledelsens løbende drøftelser af opslag af videnskabelige stillinger ved så vidt muligt at stille al nødvendig information til rådighed i et enkelt format.

Denne frivillige karriereplan må ikke forveksles med den obligatoriske udviklingsplan, der skal udfyldes, og som skal sikre, at leder og medarbejder er enige om det kommende års udviklingsmål for den enkelte medarbejder, jf. Hovedsamarbejdsudvalgets retningslinjer af 9. april 2008 om afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler (MUS) på Københavns Universitet behandlet på Fakultetets SU-møde den 5. maj 2008.

#### 4. Ph.d.-stillinger

Fakultetet har valgt at målrette en væsentlig del af rekrutteringen af nye forskere med henblik på at styrke den forskning, der foregår i forskningscentrenes regi. Mindst  $\frac{3}{4}$  af de samlede ph.d.-opslag vil således fra og med 2008 ske inden for forskningscentrenes forskningsområder.

Opslag af ph.d.-stillinger drøftes derfor løbende med forskningscentrene, og der foretages årligt opslag inden for alle forskningscentres områder.

De øvrige stillinger slås som altovervejende hovedregel bredt op i "retsvidenskab og emner med nær tilknytning til retsvidenskaben".

#### 5. Adjunkturer

Ledelsen drøfter regelmæssigt, hvorvidt der skal opslås adjunkturer. Ved denne afgørelse lægges der vægt på (a) forskningsmiljøernes eksisterende stillinger og fremtidige behov, (b) det eksisterende antal videnskabelige stillinger i de enkelte forskningsmiljøer, (c) de foreliggende relevante karriereplaner, jf. ovenfor 3, og (d) om der er grund til at tro, at der vil kunne fremkomme kvalificerede ansøgere.

Adjunkturer opslås som adjunkturer i "retsvidenskab og emner med nær tilknytning til retsvidenskab".

Selve ansættelsen sker med henblik på et af Fakultetet prioriteret forskningsområde, jf. ovenfor 2.

#### 6. Lektorater

Ved udløbet af adjunkturer opslås der altid et lektorat inden for et af Fakultetet prioriteret forskningsområde, således at den pågældende adjunkt kan søge stillingen i konkurrence med andre. Det forskningsområde, der blev prioriteret ved ansættelsen af adjunkten, vil derfor som altovervejende udgangspunkt fortsat være prioriteret ved opslag af lektoratet.

I alle tilfælde, hvor det er i overensstemmelse med KU's retningslinjer, opslår Fakultetet adjunkturer uden tidsbegrænsning med overgang til et lektorat efter sædvanlig, fagkyndig vurdering i overensstemmelse med det derom nedenfor anførte.

Fakultetet opslår sideløbende lektorater bredt i "retsvidenskab og emner med nær tilknytning til retsvidenskaben", uanset om adjunkturer udløber på det pågældende tidspunkt. Ansættelse sker med henblik på et prioriteret forskningsområde. Der lægges i den forbindelse vægt på (a)

forskningsmiljøernes eksisterende stillinger og fremtidige behov, samt (b) det eksisterende antal videnskabelige stillinger i de enkelte forskningsmiljøer.

## 7. Professorater

Fakultetet tilstræber så vidt muligt at have mindst én professor i hvert af de forskningsområder, som Fakultetet forsker indenfor.

Dette indebærer, at en stor del af Fakultetets videnskabelige medarbejdere må være professorer, idet adskillige forskningsområder alene er normeret med én stilling, og langt de fleste forskningsområder er normeret med højst to stillinger.

Det relativt store antal professorater er nødvendigt, hvis Fakultetets målsætning om forskning, der tilhører den internationale elite og er blandt den førende i Europa, skal realiseres.

Det er derfor Fakultetets strategi, at alle ansatte videnskabelige medarbejdere skal opnå en professorkompetence, og helst så tidligt som muligt i deres karriereforløb.

Opslag af professorater skal drøftes med den enkelte medarbejder ved en medarbejderudviklingssamtale, når medarbejderen eller ledelsen anmoder om en sådan drøftelse, evt. i forbindelse med udarbejdelsen af en relevant karriereplan, jf. ovenfor 3.

Behovet for opslag af professorater, herunder professoratets emneområde (indtil videre), drøftes i ledelsen efter høring af forskningscenterlederne og forelægges Akademisk Råd.

Fakultetet opslår regelmæssigt professorater i "retsvidenskab og emner med nær tilknytning til retsvidenskaben", evt. med særligt henblik på forskning inden for et af Fakultetet prioriteret forskningsområde.

I de tilfælde, hvor et forskningsområde ikke er prioriteret i opslaget, sker prioriteringen ved selve ansættelsen.

*Behandlet i Samarbejdsudvalget og Akademisk Råd den 9. juni 2008.*

13. juni 2008

Henrik Dam

Dekan