

*Karriär genom
befordran och rekrytering*

SLUTRAPPORT

Högskoleverkets rapportserie 2003:3 R

 **HÖGSKOLEVERKET**
National Agency for Higher Education

*Karriär genom
befordran och rekrytering*

SLUTRAPPORT

Högskoleverket • Birger Jarlsgatan 43 • Box 7851, 103 99 Stockholm
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post hsv@hsv.se • www.hsv.se

Karriär genom befordran och rekrytering: Slutrapport

Producerad av Högskoleverket

Högskoleverkets rapportserie 2003:3 R

ISSN 1400-948X

Innehåll: **Bengt Abrahamsson, Carina Lund,**

Högskoleverket, utvärderingsavdelningen, **Staffan Wahlén**

Formgivning: Högskoleverkets informationsavdelning

Tryck: Tryckeri, Ort, februari 2003

Tryckt på miljövänligt papper

Innehållsförteckning

Sammanfattning	5
Inledning: Uppdraget m.m.	7
Projektets syfte och frågeställningar	9
Projektpersonal och rapporter	10
Befodringsreformen. Några principiella överväganden	11
Från direktiv till proposition	13
Introduktionsfasen: förhoppningar och farhågor	15
Från lektor till professor och från adjunkt till lektor	17
Blev det fler professorer?	17
Befordran av adjunkt till lektor	18
Jämställdhet	19
Pedagogiska meriter i det nya befordringssystemet	21
Hur tolkas pedagogiska meriter?	23
”Ribban”	27
Ekonomiska effekter	29
Akademisk rörlighet	31
Extern rörlighet på samhällsvetenskapliga institutioner	32
Två internationella jämförelser	35
Opprykksreformen i Norge	35
Warwicks universitet och Uppsala universitet	40
Slutord: en titelreform?	43
Appendix: Metod	49
Källmaterial m.m.	53

Sammanfattning

Detta är den sista rapporten i projektet om den så kallade befodringsreformen som påbörjades år 2000. Den redogör för de huvudsakliga frågeställningar och iakttagelser som tidigare redovisats i tre delrapporter:

Karriär genom befodran och rekrytering. Delrapport. Högskoleverkets rapportserie 2001:7 R.

Befodringsreformen 1999: Hur har det gått? Delrapport II. Högskoleverkets rapportserie 2002:2 R

Befodringsreformen 1999: Ekonomiska effekter. Delrapport III. Högskoleverkets rapportserie 2002:33 R.

De huvudsakliga resultaten är:

- att antalet professorer har ökat och att regeringens mål på en fördubbling av antalet professorer inom de närmaste åren kan komma att uppnås
- att antalet disputerade adjunkter minskat betydligt och att få icke disputerade adjunkter befodrats
- att befodrade professorer i stor utsträckning har kvar sina tidigare arbetsuppgifter och att deras löner i samband med befodran ökat mycket måttligt
- att den skillnad vad gäller arbetsvillkor och andra förmåner mellan befodrade professorer och professorer som utnämnts i konkurrens inte återfinns i bland annat Norge och Storbritannien
- att pedagogiska meriter kommit att spela en betydande roll vid befodran och att samtidigt kraven på vetenskapliga meriter ställs högt. Mindre goda meriter inom en av dessa befodringsgrunder kan inte uppvägas av mycket goda meriter inom den andra
- att reformen i huvudsak inte lett till några större förändringar i fördelningen mellan manliga och kvinnliga professorer.

En diskussion om ovanstående resultat och systemeffekter återfinns i kapitlet Slutord.

Inledning: Uppdraget m.m.

Detta är den fjärde och avslutande rapporten i det projekt som haft syftet att utvärdera den s.k. befodringsreformen. Avsikten med denna skrift är dels att sammanfatta de resultat som projektet avsatt, dels att diskutera några av de principiella frågor som aktualiserades genom reformen. Texten utgör till viss del en sammanfattning av våra tidigare rapporter, men åtskilliga uppgifter och kommentarer har lagts till för att göra materialet aktuellt.

Befodringsreformen kom till stånd genom riksdagsbeslut den 22 oktober 1997. Beslutet grundades på regeringens proposition 1996/97:141, Högskolans ledning, lärare och organisation, som i allt väsentligt följdes av riksdagen. Det nya befodringsystemet kom att ingå i ett större paket av åtgärder som berörde bl.a. högskolestyrelsens uppgifter, rektors ställning, jämställdhet, lärares bisysslor, fördelning av forskningsresurser (genom införande av s.k. vetenskapsområden) och förändring av högskolans lärartjänstorganisation.

Vad gäller den sistnämnda frågan hade ett arbete utförts av den s.k. Högskollärarytredningen. Den erhöll sina direktiv i början av år 1996, arbetade snabbt och lade redan i november fram sitt betänkande, *Lärare för högskola i utveckling* (SOU 1996:166). Betänkandet och remissvaren låg till grund för de avsnitt om lärartjänstorganisationen som ingick i den ovannämnda propositionen. Denna överlämnades till riksdagen i maj 1997.

I propositionen sägs bl.a.:

”Enligt regeringens mening bör en enda karriärväg skapas, där arbetsuppgifterna på alla nivåer innehåller både forskning och utbildning och där det sker successiva prövningar av lärarens/forskarens kompetens. Ett sådant system bör vara utformat så att meritering av olika slag lönar sig och så att möjligheterna att bli professor inte är beroende av t ex pensioneringar. De förslag som regeringen lägger fram i denna proposition innebär att lärarkategorierna professor, lektor, adjunkt och forskarassistent bevaras, men att möjligheter skapas till individuell befodrning till lektor och professor.

Förändringarna kommer att innebära förbättrade villkor för högskolans viktigaste resurs, lärarna, och är därmed ägnade att höja verksamhetens kvalitet. Det stora antal högt meriterade lektorer som verkat i högskolan under en längre tid utan reella möjligheter till befordran kommer att ges en välmotiverad stimulans. Universitet och högskolor kommer också i ökad utsträckning att kunna rekrytera och behålla yngre begåvningar som i dag inte kan se något klart samband mellan goda insatser i utbildning och forskning och karriär. Genom att en karriärväg skapas får högskolan bättre förutsättningar att ta till vara alla lärares kompetens och kreativitet”. (s. 24)

Det nya systemet öppnar möjligheter för lektorer med tillräcklig vetenskaplig och pedagogisk kompetens att *inom ramen för sin anställning* – dvs. utan att söka en särskilt utlyst befattning – *befordras till professorer*, samt för adjunkter att befordras till lektorer om de har behörighet för sådan tjänst. En adjunkt kan också befordras till lektor om han eller hon saknar behörighet men besitter särskild kompetens. Den nya högskoleförordningen ändrades i enlighet med detta (HF 4 kap. 11 § och 13 §).

Högskollärarytredningen hade, i enlighet med sina direktiv, ägnat ganska stor uppmärksamhet åt frågan om de akademiska lärarnas *rörlighet* (se SOU 1996:166 s. 45–50 samt s. 80). Denna fråga nedtonades starkt i propositionen; se vidare s. 31–33).

Ett betydande utrymme ägnades i propositionen åt frågan om hur *pedagogiska meriter* skall uppmärksammas i befordringsärenden. Propositionens formulering: ”Vid prövning av behörighet för anställning som professor bör den pedagogiska skickligheten vägas in i lika hög grad som den vetenskapliga” (s. 26) omsattes sedermera i HF 4 kap. 5 §: ”Lika stor omsorg skall ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av den vetenskapliga skickligheten.” (Förordning 1998:1003) (Se vidare om pedagogiska meriter nedan s. 21–25.)

Sammanfattningsvis ställer propositionen i utsikt flera förändringar av betydelse för högskolans utveckling. De individuella karriärmöjligheterna skall förbättras; antalet professorer, och därmed antalet personer som kan handleda forskarstuderande, kommer att öka (propositionen talar om en fördubbling av antalet professorer inom några år, s. 24); en enda, och överskådligare, karriärväg skapas. Särskilt förtjänta adjunkter skall kunna befordras utan att ha doktorerat. De pedagogiska meriterna skall uppmärksammas bättre än tidigare.

Den avsevärda spännvidden i propositionen, med befodringsreformen som endast ett av många spörsmål, bidrog troligen till att frågan om den nya tjänsteorganisationen drog till sig en ganska måttlig uppmärksamhet. Andra frågor, t.ex. rekryteringsmålen för kvinnliga professorer, och forskningens organisation, dominerade vid denna tidpunkt diskussionen om högskolan. Det nya befodringsystemet kom emellertid att innebära en betydande förändring av professorernas ställning i den svenska högskolan.

Projektets syfte och frågeställningar

Detta projekt har sökt belysa flera olika aspekter av lärartjänstreformen. Den övergripande frågan gäller reformens effekter på lärarrekruteringen, såväl kvantitativt (blir det fler professorer?) som kvalitativt (ökar eller minskar kraven vid anställning av lärare?). Inträffar, som en del debattörer fruktat, en nivellering av kompetenskraven eller sker motsatsen, dvs. en skärpt granskning?

Vidare: I vilken mån påverkas universitetens och högskolornas ekonomi av reformen? Man kan tänka sig åtminstone två effekter: En som sammanhänger med krav från professorer i den nya generationen att få samma lön som de i den gamla, och en som beror av de nya befattningshavarnas eventuella krav att få undervisa mindre och få mer tid för forskning. I det senare fallet – färre undervisningstimmar att lägga ut på en given personalstyrka framför allt i grundutbildningen – ökar lärosätens kostnader för att bibehålla undervisningsvolymen. Vidare är det troligt att högskolornas administrativa kostnader för att hantera det nya systemet blir betydande, i varje fall inledningsvis.

Vad händer med den akademiska personalens rörlighet? Högskollärarytredningens förslag omfattade två professorstjänster: en biträdande professor, till vilken befodrning skall ske om den sökande har tillräcklig kompetens, och en professorstjänst med traditionellt tillsättningsförfarande. Regeringen följde inte detta förslag, utan avvisade tanken på ett återinförande av befattningen biträdande professor, samtidigt som tanken om befodrning på egna meriter fullföljdes i de nya reglerna för befodrning till professor. Frågan om de akademiska lärarnas rörlighet, som var en av huvudpunkterna i direktiven till Högskollärarytredningen, försvann därmed i huvudsak ur reformen. Eftersom frågan fortsatt är av betydelse för det akademiska systemets vitalitet har vi ändå valt att beröra den (se vidare s. 31–33).

Jämställdheten i befordringsärenden är en annan huvudfråga. Den genomgång av högskolornas anställningsordningar som redovisades i projektets första rapport antydde att jämställdhetsaspekter gavs ganska begränsad uppmärksamhet i dessa dokument. I särskild ordning reglerades frågan om rekryteringsmål för andelen kvinnor bland professorerna (se prop. 1996/97:141). Det kvarstod emellertid bl.a. att undersöka om befordringsprocessen skulle komma att missgynna de kvinnliga sökandena.

Utredningen lade vidare stor vikt vid en starkare betoning av den pedagogiska skickligheten som befordringsgrund. Erfarenhetsmässigt har på denna punkt funnits en viss tröghet i systemet uppmärksammas i direktiven till Högskollärarytredningen (se SOU 1996:166 s. 116 f.), noga diskuterad av utredningen (avsnitt 6.5 och bilaga 2) och starkt apostroferad i propositionen (1996/97:141 s. 24). En längre diskussion av frågan om pedagogiska meriter följer nedan (s. 21–25).

Forskningsläget för att undersöka dessa frågor är inte helt gynnsamt. På flera viktiga punkter saknas datamaterial, och utredningsarbetet har till betydande del ägnats åt att via intervjuer och enkäter belysa genomförandet av reformen. Vi vill rikta ett varmt tack till de personer som vid lärosätena lagt ned tid och intresse på att besvara våra frågor.

Projektpersonal och rapporter

Ett flertal personer har under projekttiden (eller del av denna) varit engagerade i arbetet: Kjell Gunnarsson, förvaltningschef vid Malmö högskola; FK Johannes Hylander, utredare vid Högskoleverket; Carina Lund, doktorand i sociologi vid Växjö universitet; FD Maivor Sjölund, utredare vid Högskoleverket; FM Staffan Wahlén utredare vid Högskoleverket; samt Bengt Abrahamsson, professor vid Växjö universitet och projektledare.

Projektet har utförts under åren 2000–2002. Dess resultat har redovisats i tre tidigare rapporter:

Karriär genom befordran och rekrytering. Delrapport. Högskoleverkets rapportserie 2001:7 R.

Befordringsreformen 1999: Hur har det gått? Delrapport II. Högskoleverkets rapportserie 2002:2 R

Befordringsreformen 1999: Ekonomiska effekter. Delrapport III. Högskoleverkets rapportserie 2002:33 R.

Befodringsreformen.

Några principiella överväganden

I och med befodringsreformen skapas ett tillägg till det akademiska karriärsystemet. Förutom möjligheten till *meritering i konkurrens* införs nu också möjligheten av *befodran på egna meriter*. (Se närmare härom i projektets första rapport, s. 20–22.)

Konkurrenssituationen karakteriseras av att endast ett begränsat antal tjänster finns tillgängliga. Genom att detta antal som regel är lägre än antalet potentiella sökande krävs vid tjänstetillsättningen att ett avgörande träffas om vilken av de sökande som är bäst meriterad för den aktuella tjänsten. Traditionellt har det främsta underlaget för beredningen av tillsättningsärenden varit utlåtanden från (vanligtvis tre) särskilt utsedda sakkunniga. Dessa har i förekommande fall också uttalat sig om de olika sökandenas kompetens att inneha professuren i ämnet. För en sökande som inte kommit i första förslagsrummet har en sådan kompetensförklaring inneburit en merit som kunnat återopas då nästa tjänst blivit ledig.

Utmärkande för tjänstesystemet är att det skapar en s.k. begåvningsreserv, dvs. en kader av personer som har tillräcklig kompetens att inneha en tjänst men som inte får möjlighet att använda denna. För högskolans del har en viktig sådan begåvningsreserv varit de docentkompetenta lektorerna. Enligt Högskolläroretningens beräkningar (baserade på siffror från mitten av 1990-talet) utgjorde dessa 39 procent av samtliga lektorer, eller 2 052 av 5 125 (SOU 1996:166 s. 33 och 38). Åtskilliga, kanske majoriteten, av dessa kunde väntas ha tillräcklig kompetens för att befodras till professor.

En annan utmärkande egenskap för tjänstesystemet är att det kan användas som instrument för styrning av lärosätenas forskning och forskarutbildning. Att inrätta eller dra in professorstjänster har varit ett gängse sätt att påverka högskolans kunskapsinriktning. Framställan om att få inrätta nya professorer var länge ett huvudinslag i universitetens budgetberedning, och hanteringen av sådana nya tjänster hade också starka inslag av central styrning. De s.k. mindre och medelstora högskolorna behövde enligt den tidigare högskoleförordningen ha Högskoleverkets tillstånd för att inrätta professorer. Regeringen hade enligt samma förordning också rätt att inrätta professorstjänster. Bägge dessa bestämmelser slopades i

och med att prop. 1996/97:144 antogs av riksdagen, och ansvaret för inrättande av professorstjänster (eller rättare: anställning som professor; tjänstebegreppet hade 1994 utmönstrats ur lagen om offentlig anställning) övergick till högskolestyrelserna.

För den enskilde som aspirerar på befordran utgör tjänstesystemet ofta ett hinder, i och med att det endast i begränsad grad kan suga upp den tillgängliga kompetensen. Om begåvningsreserven är stor och antalet tjänster litet blir väntan ofta lång för den som hoppas på befordran. De vägar som står öppna är att en tjänst blir ledig genom att innehavaren pensioneras eller avlider, eller att en ny tjänst inrättas.

Konkurrenssystemets relativa bedömning innebär emellertid också vissa fördelar för den sökande. Dessa berörs i rapportens avslutande avsnitt.

Det är naturligt att ett karriärsystem som i så hög grad är bundet till en begränsad mängd tjänster ger upphov till debatt om principerna för hur dessa tillsätts. Diskussioner om varför en person fått en professur, och andra förbigåtts, är också ett utmärkande kännetecken för det akademiska systemet.

Trots att diskussionerna om professorstillsättningar stundom förs i ett upphetsat tonläge saknar dessa inte betydelse för högskolans kvalitetsdiskussion. Tjänstesystemet kan – under förutsättning att offentlighet råder – ge viktigt material för debatten om akademisk excellens och professionell kompetens. Vissa vetenskapliga tidskrifter – t.ex. Sociologisk Forskning – har tillhandahållit material för denna diskussion genom att i samband med tillsättning av professorer publicera sakkunnigutlåtandena.

Oavlönad docent. Även den tidigare lärartjänstorganisationen gav vissa möjligheter att notera särskild kompetens även utanför tjänstesystemet. Genom att ansöka om befordran till oavlönad docent kunde en välmeriterad person få sina prestationer uppmärksammade. Titeln docent markerade att personen utöver sin doktorexamen presterat forskning av betydande omfattning och kvalitet, samt att han/hon var kompetent att undervisa inom högskolan (genom avläggande av s.k. lärarprov). Sedermera har vid flera lärosäten kravet på undervisningsskicklighet utvidgats och skall som befordringsgrund bedömas med samma omsorg som den sökandes vetenskapliga skicklighet.

Från direktiv till proposition

Flera av de ovannämnda aspekterna uppmärksammades av regeringen när den formulerade direktiven för den statliga utredning (sedermera Högskollärarytredningen, betänkandet *Lärare för högskola i utveckling*, SOU 1996:166) som kom att utgöra förarbete för det nya befordringssystemet. Regeringen pekar sålunda på att flera internationella utvärderingar av svensk forskning framfört att det finns för få professorer i den svenska högskolan. Detta sägs ”hindra mångfald, rörlighet och förnyelse, särskilt som tjänsterna ofta har samma innehavare i flera decennier”.

Professuren blir en ”lärostol” och professorn blir ”ämnesföreträdaren”, trots att den vetenskapliga utvecklingen innebär att forskning alltmer sker i arbetslag och att ämnena blir allt svårare att överblicka för en enskild forskare (Bilaga 1 till SOU 1996:166 s. 115).

Brist på tjänster kan leda till rivalitet mellan forskare som annars skulle kunna samarbeta. Ett större antal professorer innebär också att handledning och administrativa uppdrag kan fördelas jämnare (s. 115).

Uppdraget till utredaren innebar därför bl.a. att föreslå en ny tjänsteorganisation som möjliggör prövning av professorskompetens ”utan att det är frågan om ett tillsättningsförfarande” (s. 116). Proceduren för antagning av oavlönad docent anförs som möjlig modell. En innehavare av lärartjänst med tillsvidareförordnande, som på detta sätt har bedömts kompetent för professur, borde utan utlysning kunna befordras till professor.

I samma stycke anför regeringen också att utredaren bör överväga om en befordringsmöjlighet är motiverad också när det gäller ”förtjänta adjunkter som inte har doktorsexamen” (s. 116).

Även andra, i regeringens mening ogynnsamma, inslag i det akademiska systemet borde granskas av utredaren. Hit hörde t.ex. professorernas särskilda anställningsskydd, den bristande jämställdheten mellan kvinnor och män, samt lärarnas rörlighet mellan högskolor och mellan högskolan och den övriga arbetsmarknaden (s. 116–117).

Som en särskilt viktig fråga angav direktiven behovet av att pedagogiska meriter ges ”en reell vikt” vid tillsättningen av professorer. En jämnare fördelning av forsknings- och undervisningsuppgifter mellan olika kategorier lärare skall eftersträvas. Härigenom höjs ”både forskningens och utbildningens kvalitet”, och den ökade mångfalden lägger ”en god grund för engagemang från professorernas sida i den grundläggande utbildningen” (s. 116).

Skall man kort sammanfatta direktivens innehåll ligger uppmaningen ”bryt professorsväldet!” nära till hands. Avskaffandet av lärostolsbegreppet och ämnesföreträdarinstitutionen, ökningen av antalet professorer, slopandet av professorernas särskilda anställningsskydd, kravet på att professorerna skall engagera sig mer i grundutbildningen och – allmänt – utjämnningen av uppgifter mellan de akademiska tjänsterna antyder att regeringen såg hindren mot förnyelse av det akademiska systemet som i hög grad liggande hos professorerna. Som direktiven uttrycker det: ”En långsam omsättning av få professurer vars innehavare har stort inflytande riskerar att bromsa utvecklingen.” (s. 115.)

Högskollärarytredningen tog endast delvis upp denna tråd, och lät i allt väsentligt den traditionella professorstjänsten vara kvar, inklusive dess särskilda anställningsskydd (SOU 1996:166 s. 80).

För att motsvara direktivens krav på fler professorer och lärarrörlighet föreslog utredningen ett återinförande av tjänsten biträdande professor. Denna tjänst skulle tillsättas på egna meriter (dvs. efter mönster av formen oavlönad docent). Eftersom tillsättningen skedde lokalt skulle rörligheten mellan lärosätena knappast gynnas av nyordningen. Detta skulle i stället ske på det traditionella sättet med ansökan i konkurrens.

Föga förvånande vann inte utredningens förslag på denna punkt gehör hos regeringen. När antals- och rekryteringsfrågan återkommer i propositionen saknas utredningens förslag om införande av den biträdande professorsbefattningen. Huvudfrågan om hur antalet professorer skall kunna ökas löses genom att den existerande begåvningsreserven (”ett stort antal högt meriterade lektorer som uppfyller behörigheten för anställning som professor”, prop. 1996/97:141 s. 27) sugs upp (eller, med anknytning till det norska systemet, rycks upp; se nedan s. 35–39), och det sker genom ett särskilt prövningsförfarande.

Härigenom läggs grunden för en ändring av det existerande systemet av befordran i konkurrens till ett system där befordran sker på egna meriter.

Introduktionsfasen: förhoppningar och farhågor

Hur mottogs befodringsreformen bland dem som skall realisera dess intentioner, dvs. bland lärare och administrativ personal på universitet och högskolor?

Projektet genomförde våren 2000 en intervjuundersökning i syfte att belysa introduktionen av det nya befodringsystemet. Materialet omfattar tämligen omfattande intervjuer (1,5–2 tim.) med ett drygt tjugotal befattningshavare inom tre lärosäten: ett äldre universitet, ett nytt universitet och en högskola. Härutöver gjordes intervjuer med företrädare för Sveriges Universitets- och högskoleförbund (SUHF) samt Sveriges Universitetslärarförbund (SULF).

Urvalet gör givetvis inte anspråk på representativitet för hela högskolesektorn, men ger sannolikt en ganska god bild av hur diskussionen vid denna tid gick vid de undersökta lärosätena. Intervjupersonerna valdes så att olika nivåer i undervisning, forskning och administration skulle vara företrädda.

I kort sammanfattning innebar intervjuresultaten följande:

Majoriteten av de intervjuade var positiva till det nya befodringsystemet. De högt meriterade lektorerna som verkat i högskolan en längre tid skulle, menade man, komma att ges en välmotiverad stimulans. Dessutom sågs reformen som en anpassning till ett mera internationellt system.

Merparten av de intervjuade på lärosätena anser dock att det finns en viss risk för att reformen kommer att leda till en form av A- och B-lag bland professorerna. Risken finns att befodraren enbart kommer att bli en "titelbefodraren".

Uppsala universitets beslut om att inrätta särskilda lärostolsprofessorer, med samma villkor som för de tidigare professorerna, sågs som ett försök att bevara den professorskategori som fanns innan reformen. Samtliga av de intervjuade var negativa till detta och menade att förfarandet strider mot högskoleförordningen.

Det ökade antalet professorer kommer att innebära en ökad konkurrens om forskningsmedel, vilket kan ses som ett hot av tidigare utnämnda professorer. På sikt kan reformen innebära förändrade arbetsvillkor då såväl arbetsuppgifter som resurser skall fördelas lika mellan professorer

och lektorer. Borttagandet av det speciella anställningsskyddet för de nya professorerna kan komma att innebära ytterligare intrång i den akademiska självbilden.

De intervjuades uppfattning är splittrad i frågan om ifall kompetenskraven vid befordran påverkats: ungefär lika många menar att kraven minskat som att de ökat. Några betonar att de nationella sakkunniga satt ribban för högt vid professorsbefordran. Det är framförallt kravet på att en lektor skall ha handlett minst en doktorand, som debatterats.

Regeringens betoning på vikten av pedagogiska meriter var de intervjuade överlag mycket positiva till och flera menade att det skett en reell uppvärdering av denna merit. Det får dock inte ske en vägning av kriterierna mot varandra, utan pedagogiska och vetenskapliga meriter skall bedömas var för sig och ges lika vikt. Majoriteten av de intervjuade anser emellertid samtidigt att det är svårt att bedöma de pedagogiska meriterna.

Rörligheten mellan lärosätena ses i dag som låg och de intervjuade bedömde i allmänhet att lärartjänstreformen innebär en ytterligare sänkt rörlighet mellan lärosätena. För att ha kvar några incitament för en extern rörlighet ansåg högskollärarytredningen att lektorerna skulle kunna befordras till biträdande professor och att professuren skulle vara vikt för tillsättning i konkurrens. De intervjuade var i allmänhet negativa till detta förslag, då det skulle kunna leda till en uppdelning av professorerna i A- och B-lag. Risker sågs ändå som stor att reformen skapar en uppdelning av professorerna om inte regeringen tillskjuter extra medel för de kostnader som reformen medför.

Merparten av de intervjuade är allvarligt bekymrade över ekonomin. Flera av de intervjuade på lärosätena är förvånade över att man från fackligt håll accepterade en väsentligen icke-finansierad reform.

Från lektor till professor och från adjunkt till lektor

Blev det fler professorer?

Propositionen (1996/97:141 s. 24) nämner som ett av sina mål att befodringsreformen bör leda till att antalet professorer i Sverige ökar till det dubbla ”inom några år”. Uttalandet görs med grund i Högskollelärutredningens beräkningar, som angav antalet professorer år 1996 till ca 2 100 (1 927 årsverken; omräkningsfaktorn 1.1 – härledd ur SCB 2002 tabell 1a och 1b – ger antalet 2 119). På landets universitet och högskolor fanns samtidigt, enligt utredningen, drygt 2 000 docentkompetenta lektorer (2 052 st.; SOU 1996:166 s. 38). En fördubbling av antalet professorer skulle alltså innebära att så gott som alla av de docentkompetenta lektorerna skulle behöva befodras.

Om uttrycket ”inom några år” tolkas som, förslagsvis, ”senast år 2002”, dvs. 5 år efter riksdagsbeslutet, skulle antagandet om en fördubbling innebära en siffra för oktober 2002 om drygt 4 000 professorer. De överväganden om befodrings sannolikheter som vi tidigare gjort inom projektet, med grund i vårt datamaterial, tydde på en ökningstakt som i det närmaste motsvarade propositionens förväntningar (se rapport II s. 29). Under åren 1999 och 2000 befodrades, enligt vår enkätundersökning, 60 procent av de docentkompetenta lektorerna. Överfört till rikssiffror, och beräknat på det ovannämnda basantalet 2 052, ger detta ett beräknat antal professorer år 2001 om ca 3 330 professorer ($2\,100 + (0,6 \times 2\,052)$). Det faktiska antalet i oktober 2001 var, enligt SCB:s statistik (SCB 2002 tabell 1a), 3 561. I denna siffra ingår då också professorer som tillsatts genom anställningsförfarande.

Antar vi vidare att ökningen mellan 2001 och 2002 blir densamma som mellan 2000 och 2001 (307 st.; SCB 2001 tabell 1a) hamnar vi på ett antal om 3 868 professorer i oktober (SCB:s mät punkt) år 2002. Statistik över högskolornas personal för 2002 föreligger inte när detta skrives, men det är sannolikt att det faktiska antalet kommer att hamna strax under 4 000.

Propositionens mål får i så fall sägas vara i det närmaste uppfyllt, och den begåvningsreserv som Högskollelärutredningen angav är i huvudsak tillvaratagen.

Siffrorna härövan innebär givetvis inte att alla de docentkompetenta lektorerna av år 1995 blivit befordrade. Ett nytillskott förekommer genom nya docentutnämningar, och det är troligt att en del av dessa nya docenter befordrats till professorer medan en del av de äldre blivit kvar i sina lektorsbefattningar eller avgått med pension.

Befordran av adjunkt till lektor

Befordran av adjunkt till lektor är en ganska ovanlig händelse. Andelen lektorsbehöriga adjunkter inom hela högskolan uppgick 1999 till knappt 5 procent. Vårt material antyder att huvuddelen av dessa ansökte om befordran 1999. År 2000, då antalet adjunkter ökat ganska kraftigt, var andelen sökande knappt 2 procent. De adjunkter som återfinns i vårt material har i samtliga fall befordrats. Gruppen disputerade adjunkter kommer sannolikt att så småningom försvinna. År 2001 fanns emellertid bland samtliga 7 310 adjunkter fortfarande 245 st. med doktorexamen (SCB 2002 tabell 8).

Ganska annorlunda förhåller det sig med de icke-behöriga adjunkterna. I vårt material har sammanlagt sju obehöriga adjunkter befordrats år 1999 och nio år 2000 (vilket innebär något mer än 1 procent av totalantalet adjunkter).

De befordrade utgör ca hälften av dem som sökt. Medan en behörig adjunkt som söker befordran således med nästan hundra procentig sannolikhet kan räkna med att hans/hennes ansökan bifalles, är sannolikheten för de obehöriga endast hälften så stor.

Jämställdhet

Färre kvinnor än män ansöker om befordran. Detta gäller både adjunkter och lektorer. Bland dem som söker befordran till professor är, i vårt material, 22 procent kvinnor och 78 procent män. Denna underrepresentation av kvinnor skall emellertid ställas i relation till fördelningen kvinnor/män bland samtliga lektorer. Den procentuella fördelningen bland dem var 1998 (året före befordringsreformens sjösättning) 24/76. (Året därpå, 1999, var siffrorna 34/66, vilket återspeglar att fler män än kvinnor sökt och fått befordran till professor. SCB 2002 tabell 1a.)

Även om kvinnorna är något underrepresenterade bland de personer som söker befordran visar vårt material att när ansökan väl är inlämnad har kvinnorna ungefär samma sannolikhet som männen att befordras, eller t.o.m. något större befordringschans. Befordringsandelen år 1999/2000 var för männens del 59 procent och för kvinnornas 62,5 procent (rapport II tabell 15). Den högre befordringssannolikheten för kvinnor gäller även när siffrorna bryts ner till fakultetsområden (rapport II tabell 16).

Mot bakgrund av vårt material är det rimligt att vänta att den lägre andelen sökande bland kvinnorna kompenseras av deras något högre befordringssannolikheter, och det finns därför ingen anledning förvänta någon nedgång i andelen kvinnliga professorer som resultat av befordringsreformen. I själva verket har andelen kvinnor bland professorerna ökat med någon procentenhet per år, från 11 procent år 1998 till 14 procent 2001 (SCB 2002 tabell 1a).

Tendensen till underrepresentation av kvinnor i befordringsprocessen finns även bland adjunkterna. Projektet har genomfört en specialstudie av förhållandena vid Lärarhögskolan i Stockholm. Detta lärosäte är särskilt intressant med tanke på att en betydande majoritet bland adjunkterna är kvinnor. Processen visar ändå en överrepresentation av män bland de adjunkter som sökt befordran till lektor. De kvinnor som sökt har emellertid blivit befordrade i samma utsträckning som männen (rapport II s. 23–25).

De farhågor som uttrycktes när reformen genomfördes (bl.a. vid den konferens som projektet anordnade i Uppsala den 15 mars 2001), nämligen att befordringssystemet skulle hålla tillbaka andelen kvinnliga pro-

fessorer, tycks inte besannas. Däremot är det tydligt att vidare studier behöver göras av varför kvinnor söker befordran i mindre utsträckning än männen. Eventuellt kan en viss förbättring åstadkommas redan genom information om att kvinnornas befordringschanser inte skiljer sig negativt från männens.

Pedagogiska meriter i det nya befordringssystemet

I Lärartjänstutredningen betonades starkt de pedagogiska meriternas roll vid befordran. Man framhöll vikten av att pedagogiska kvalifikationer skulle redovisas och att sakkunniga, anställningsnämnder och beslutande organ skulle värdera och ta vederbörlig hänsyn till dem. Man föreslog också en ändring i Högskoleförordningen när det gäller behörighet för professorer och lektorer. Den formulering som kom att införas i fråga om professorers behörighet lyder: ”Lika stor omsorg skall ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av den vetenskapliga skickligheten.”

I en bilaga till utredningen redovisades också ett antal förslag till kriterier för pedagogisk skicklighet och för bedömning av dessa. Förslaget var i allt väsentligt detsamma som lagts fram av Högskoleutredningen (SOU 1992:1). Anställningsordningarna vid landets universitet och högskolor framhåller också generellt vikten av att rätt värdera de pedagogiska meriterna. Ett exempel är Uppsala universitets krav på vad som skall ingå:

- undervisningsförmåga (vari inbegrips planering, genomförande, examination och utvärdering samt handledning)
- forskningsanknytning i undervisningen
- förmåga att genom förhållningsätt och val av undervisningsmetoder aktivera studenterna till egen inläring och kritiskt tänkande
- förmåga till kommunikation med studenterna i avsikt att skapa ett gott undervisningsklimat, t.ex. genom att ta reda på studenternas förväntningar, förkunskaper i ämnet och deras syn på undervisningsuppläggningsen
- förmåga att förmedla engagemang och intresse för ämnet och studierna
- engagemang för läraruppgiften
- väl dokumenterad erfarenhet av pedagogisk ledning och pedagogiskt utvecklingsarbete
- aktivt intresse för pedagogisk och ämnesmässig fortbildning samt långsiktigt utvecklingsarbete
- förmåga att samverka med studenter, kollegor, övrig personal, lärare vid andra institutioner m.fl.

Breda, gedigna och aktuella kunskaper i ämnet tas dessutom i de flesta fall med som en nödvändig men inte tillräcklig förutsättning.

En genomgång av alla anställningsordningar 2001 har gjorts av Airi Rovio-Johansson och Gunnar Tingbjörn (Högskoleverkets rapportserie 2001:18 R). Den visar att de allra flesta på olika sätt utnyttjat samma källa. Författarna framhåller också att flera lärosäten betonar att den sökande skall visa att han/hon reflekterat över sin pedagogiska verksamhet och sin syn på kunskap och undervisning i allmänhet, och det aktuella ämnet i synnerhet.

Vidare har många lärosäten i dag utarbetat underlag för meritportföljer, och rekommenderar att man från sin första anställning på ett systematiskt sätt samlar dokumentation om vetenskapliga, pedagogiska och andra meriter. Flera universitet och högskolor har utarbetat omfattande underlag för vilka meriter som de lägger särskild vikt vid och hur de skall dokumenteras för att kunna användas för olika slag av anställningar som akademisk lärare. Vid KI och Chalmers har detta arbete resulterat i att man kunnat skapa karriärvägar för lärare och forskare med antingen pedagogisk inriktning eller forskningsinriktning.

Många trycker på nödvändigheten av pedagogisk utbildning. Flera lärosäten har sedan ett flertal år krav på genomgången högskolepedagogisk utbildning för nyanställning, alternativt krav på att sådan utbildning skall genomgå innan man kan få tillsvidareanställning.

Utredningen *Nya villkor för lärandet i den högre utbildningen* (SOU 2001:13) föreslog bland annat att det skulle fordras högskolepedagogisk utbildning för fast anställning som professor, lektor och adjunkt.

Regeringens proposition *Den öppna högskolan* (2001/02:15), som delvis bygger på ovanstående utredning, betonar vikten av att värdera och få tillgodoräkna sig pedagogiska meriter vid anställning, befordran och lönesättning. Som framhölls i vår rapport nr II, *Befordringsreformen 1999: Hur har det gått?*, trycker propositionen särskilt på dessa meriters ”betydelse för att uppvärdera den pedagogiska skickligheten” just i samband med befordran. Dock gick man inte så långt att man fastställde obligatorisk pedagogisk utbildning. Det har emellertid skett beträffande lektorer och adjunkter helt nyligen, den 1 januari 2003. I Högskoleförordningen infördes då följande text:

”Behörig att anställas som lektor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har

1. avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hän-

- syn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som skall ingå i anställningen,
2. genomgått högskolepedagogisk utbildning eller på annat sätt förvärvat motsvarande kunskaper, samt
 3. visat pedagogisk skicklighet.”

Denna skrivning kommer att innebära att även befordrade professorer i framtiden kommer att ha genomgått högskolepedagogisk utbildning.

Hur tolkas pedagogiska meriter?

Befordran av adjunkt till lektor

Normalt har de adjunkter som disputerat blivit befordrade enligt högskoleförordningens text att den som uppfyller de formella kraven på vetenskaplig och pedagogisk skicklighet *skall* befordras. Det har ansetts att de uppfyllt kraven på pedagogisk skicklighet även på lektornivå genom att på ett förtjänstfullt sätt ha genomfört undervisning på grundutbildningen. I begreppet ingår enligt de flesta anställningsordningar ”breda och gedigna kunskaper i ämnet”. I debatten (se t.ex. *Universitetsläraren*, 6/2002, ”Pedagogisk skicklighet får inte glömmas bort” av Henrik Alfredsson) har detta i något fall tolkats som att pedagogiska meriter förutom att följa aktuell forskning också innefattar att under senare tid ha ägnat sig åt egen självständig forskning.

För att ge en uppfattning om hur praxis har utvecklats och hur denna utveckling bedöms gjordes i delrapport II en omfattande genomgång av samtliga överklaganden i befordringsärenden till Överklagandenämnden för högskolan (ÖNH) fram till och med september 2001. Den visade bland annat att mycket få ärenden gällde befordran av adjunkt till lektor.

Bland de 22 ärenden som tillkommit sedan september 2001 fram till och med år 2002 gäller 3 sådan befordran. I ett av dem grundar sig besvären på att den aktuella högskolan uppsatt högre krav än doktorsexamen för befordran. Den pedagogiska skickligheten är väl styrkt. (Här fastslås sålunda att det är avlagd doktorsexamen som utgör den grundläggande vetenskapliga meriten för befordran.) ÖNH bifaller, trots att sakkunniga avstyrkt.

I det andra ärendet kommer överklagandet från en person som är vetenskapligt väl meriterad (docentkompetent). Lärosätet pekar på att den pedagogiska skickligheten inte är visad, bl.a. eftersom sökanden enligt

upprepade klagomål under lång tid inte uppfyller krav på bland annat att ”organisera kunskapsmassan till kurser, engagera studenter till egen inläring och att kommunicera”. ÖNH avslår överklagandet.

Det tredje ärendet gäller en adjunkt som inte uppfyller de formella kraven för befordran. Adjunkter som befordras enligt denna bestämmelse skall ha ”visat särskild pedagogisk skicklighet eller särskild skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan eller visat särskild förmåga att samverka med det omgivande samhället”. (Högskoleförordningen 4 kap. 11 §.) Sådan befordran är ovanlig. Universiteten och högskolorna ställer höga krav, vilka för det mesta är baserade på en promemoria utarbetad av Sveriges Universitets- och Högskoleförbund. En dokumentation av detta återfinns i Delrapport II (Högskoleverkets rapportserie 2002:2 R). Där framgår också att någon överordnad praxis som kan komma till synes i beslut fattade av ÖNH inte kan skönjas eftersom dessa ärenden inte är möjliga att överklaga.

Befordran av lektor till professor

Överklagandenämndens utslag

Inget överklagande som rört möjligheten att väga samman pedagogiska och vetenskapliga meriter har bifallits. Inte ens en mycket god pedagogisk meritering kan uppväga brister i vetenskaplig kompetens och vice versa. Inte heller har argumentet att en stark satsning på undervisning gjort att den sökandes forskning behövt stå tillbaka fått något stöd av ÖNH.

I de bedömningar som utförts av vissa nationella sakkunnigkommittéer har det uppställts som ett befordringskriterium att en ”minimnivå för god förmåga att handleda doktorander till doktorsexamen skall normalt vara en färdig doktor”. Inom några områden fordras att den sökande handlett två doktorander fram till disputation. ÖNH har till detta uttalat dels att handledning kan räknas både som vetenskaplig och pedagogisk meritering, dels att den inte kan ses som ett ovillkorligt krav för befordran. (Högskoleverkets rapportserie 2002:2 R s. 42.)

Sedan oktober 2001 fram till och med år 2002 har det inkommit 19 ärenden till ÖNH rörande befordran av lektor till professor. De visar inga andra tendenser än ovanstående, dvs. dels att det inte accepteras att otillräckliga pedagogiska meriter kan uppvägas av överlägsna vetenskapliga meriter eller tvärtom, dels att det inte kan uppställas som något oavvisligt krav att ha handlett ett visst antal doktorander fram till disputation.

I två fall har ÖNH gjort en annan bedömning än lärosätet av de sammantagna pedagogiska meriterna på grundutbildnings- och forskarutbildningsnivå. Det ena bifallet grundade sig på en bedömning av kompetens när det gäller forskarhandledning. De sakkunniga hade tillstyrkt befordran och en ledamot av anställningsnämnden hade reserverat sig mot nämndens ställningstagande. Det andra gäller även bl.a. betydelsen av kursvärderingar och utlåtanden av pedagogiskt ansvariga vid aktuell institution kontra andra kriterier. ÖNH beslutade här att bifalla överklagandet. De sakkunniga inklusive en särskild pedagogisk sakkunnig hade här tillstyrkt, liksom de beredande organen.

Sammanfattningsvis

kvarstår alltså slutsatserna från Delrapport II. Adjunkter som är behöriga och som ansökt om befordran har också fått sådan. Den vetenskapliga skickligheten anses uppfylld genom avlagd doktorsexamen. Den vetenskapliga skickligheten kan emellertid inte heller i detta fall uppväga uppenbara brister i pedagogisk skicklighet.

I fråga om lektorer som ansöker om befordran till professor behöver den pedagogiska skickligheten inte nödvändigtvis demonstreras genom att ha handlett doktorander fram till disputation, utan bör grundas på en bedömning av den totala pedagogiska verksamheten inom grundutbildning och forskarutbildning.

”Ribban”

Farhågor har framförts, bl.a. i projektets inledande intervjuomgång, om att befordringsreformen skulle åstadkomma en kvalitetsmässig uppdelning av ”gamla” och ”nya” professorer i ett A-lag och ett B-lag. För att i någon mån kunna följa kvalitetsbedömningarna i det nya systemet har, som nämnts ovan, en särskild studie gjorts av de besvärärenden som riktats till Överklagandenämnden för högskolan (ÖNH). Undersökningen omfattar samtliga överklaganden i befordringsärenden som inkommit till nämnden under perioden 1999 t.o.m. september 2001. En detaljerad lista över dessa ärenden och grunderna för beslut i olika instanser finns i rapport II. Det framgår där bl.a. att Kungl. Tekniska högskolan är representerad med ett oproportionerligt stort antal överklaganden.

Överklagandeärenden som gäller befordran av lektor till professor har i de flesta fall resulterat i avslag. Kännetecknande för dessa ärenden är att de sakkunniga inte ansett den sökande kompetent, och att den nationella bedömningskommittén (där sådan förekommit) avstyrker befordran. I dessa fall har den klagandes argument, t.ex. att de sakkunniga missförstått hans/hennes forskning, att fel sakkunniga valts, att jäv förelegat, att den sökande drabbats av etnisk diskriminering eller att jämställdhetsaspekter försumrats, inte ansetts tillräckliga för ett bifallsbeslut.

Nämnden avvisar också sådana yrkanden som grundar sig i önskemål att olika behörighetsgrunder vägs mot varandra. Inte ens en mycket god pedagogisk meritering kan således, som framgått i avsnittet ovan, väga upp brister i vetenskaplig kompetens, och vice versa. Argument som att en stark satsning på t.ex. undervisning gjort att den sökandes forskning fått stå tillbaka, eller att koncentration på forskningsuppgifter givit mindre utrymme för pedagogisk meritering, har inte betraktats som tillräckliga för att justera någondera ribban nedåt.

Åtskilliga klagande anför att de vid tidigare professorskonkurrensen förklarats kompetenta, inte sällan av ett ganska stort antal sakkunniga. ÖNH beaktar noga detta argument, men har inte i något fall ansett det vara så avgörande att det ensamt fått bestämma utfallet av ett överklagande.

På liknande sätt förhåller det sig med uttalanden av de nationella sakkunnigkommittéerna. Deras bedömningar har ingått i nämndens sam-

lade avvägning men inte i något fall angivits som avgörande för ett avslag. De riktlinjer för befordran som ställts upp av lärosätena själva, och där bl.a. krav på doktorandhandledning förekommer, har inte heller vunnit stöd på annat sätt än att nämnden betraktar dessa riktlinjer som hjälp och stöd åt de sakkunniga. De kan, enligt nämnden, emellertid inte ses som bindande föreskrifter för att befordran skall kunna ske.

Vad slutligen gäller de ärenden som bifallits av ÖNH har dessa i allmänhet rört sådana bedömningar som lärosätet gjort av den sökandes insatser inom forskarhandledning eller grundutbildning. Den sökande har i dessa fall haft bakom sig såväl positiva sakkunnigutlåtanden som (i några fall) kompetensförklaringar gjorda av den nationella bedömningskommittén inom ämnesområdet. ÖNH har i dessa fall gjort en annan bedömning än lärosätet av den sökandes meritering.

Enligt vår bedömning finns i ÖNH:s material ingenting som tyder på att kompetenskriterierna i befordringsärendena satts lägre än de som gällt vid tillsättningen av professorstjänster, och det kan inte uteslutas att det nya systemet i en del fall innebär en striktare bedömning. ÖNH:s bedömningar i (de fåtaliga) bifallsärendena antyder att nämnden ibland sett lärosätets krav som alltför långtgående.

Ekonomiska effekter

I rapport nr III har vi gjort ett försök att kartlägga de ekonomiska och administrativa konsekvenserna av reformen för lärosätena. Studien är inriktad på befordran från lektor till professor.

Huvudresultatet är att anställningsförhållanden och lönesättning för befordrade professorer skiljer sig från dem för professorer som anställts i ett utlysningförfarande. De flesta befordrade har i stort sett kvar sina tidigare arbetsuppgifter och de som fått möjlighet till forskning finansierar den oftast med externa medel. Vikarier fullgör då undervisningen på grundutbildningen.

Påverkan på grundutbildningen. Eftersom en lektor som blir befordrad till professor inte får någon markant förändring av sina tjänstgöringsförhållanden blir effekterna begränsade. I den mån vederbörande får externa forskningsanslag tillsätts vikariat. Ett mål för reformen var att åstadkomma mer forskningsanknytning i grundutbildningen (prop. 1996/97: 141, s. 39). I detta avseende har den sannolikt hittills misslyckats. Skälet är att resurser inte tillförts, annat än i undantagsfall.

Anställningsregler. Interna regler för anställning och befordran finns generellt. Inga skillnader mellan kraven för nyanställning och för befordran har redovisats.

Kostnadsberäkningar. Inga fullständiga beräkningar av kostnaderna för reformen på lärosätensnivå har gjorts. Med ett undantag (och då avses en tillfällig förstärkning) har inga anställningar gjorts för det administrativa merarbete som reformen medfört. De uppskattningar som ändå gjorts tyder på en genomsnittlig kostnad på ca 25 000 kronor för hanteringen av varje ärende. Ganska stora skillnader noteras dock mellan olika lärosäten.

Administrativ hantering och eventuella sidoeffekter. Befodringsärenden behandlas normalt på samma sätt som tillsättning av utlysta anställningar. Inriktningen av forskningsverksamheten vid berörda institutioner och lärosäten förefaller med vissa undantag inte att påverkas av befordringar. Det antyds att befordrade professorer har lättare att få externa medel.

En hypotes har varit att antalet sökande till utlysta professorsbefordringar skulle öka på grund av att lektorer önskade bli kompetensförkla-

rade. Belägg för denna hypotes saknas. Flera lärosäten anger dock att det nu är fler som tar tillbaka ansökningar, eftersom de erbjuds befordran på det egna lärosätet.

Antalet ansökningar om docentkompetens tycks ha ökat.

En annan hypotes är att det skulle utlysas färre professurer på grund av möjligheten att befordra redan befintlig professorskompetent person. Inte heller denna kan styrkas. Dock visar några av de nu aktuella nationella ämnes- och programutvärderingarna som genomförs av Högskoleverket att detta förekommer. Det påpekas särskilt i de utvärderingar som gäller ”småämnena”.

Förändringar av arbetsuppgifter för befordrad professor. Vid några av (de mindre) högskolorna är ambitionen att befordrade och rekryterade professorer skall ha samma tjänstgöringsvillkor. Detta har ännu inte kunnat realiseras. I den mån en befordrad professor fått större forskningsmöjligheter har detta normalt finansierats med externa medel.

Övriga ekonomiska konsekvenser. Mycket begränsade resurser utöver kostnader för sakkunnigprövning har tillskjutits. Lönerna har höjts i samband med befordran eller vid följande lönerörelse, men når inte samma nivå som medellön för professor som anställts i konkurrens. Det kan tilläggas att inget av de lärosäten som ingår i studien har gjort eller känner till några undersökningar om reformens konsekvenser.

Akademisk rörlighet

Akademisk rörlighet ses ofta som positiv för kvaliteten inom såväl undervisning som forskning och betraktas ibland också som ett sätt att undvika att skolbildningar på ett negativt sätt styr den akademiska verksamheten. Rekrytering från andra lärosäten ökar mångfalden och ses som ett verktyg för att förhindra inåtvändhet och intellektuell isolering.

Högskollärarytredningen ägnade enligt sina direktiv ganska stor uppmärksamhet åt de akademiska lärarnas rörlighet (SOU 1996:166 s. 45–50 samt s. 80). Utredningen fann att rörligheten är låg mellan lärosätena, om rörligheten mäts genom den andel av lärarna med doktorsexamen som disputerat vid det egna lärosätet. Av samtliga lärare har med detta mått drygt tre fjärdedelar inte varit rörliga utan stannat kvar vid det lärosäte där de doktorerat. En viss variation förekommer mellan lärosätena, främst beroende på att yngre universitet uppvisar större rörlighet än äldre. Så t.ex. har vid Lunds universitet 86 procent av de disputerade lärarna doktorerat vid det egna lärosätet. Motsvarande siffra för universitetet i Linköping är 52 procent. Vid de mindre och medelstora högskolorna har 55 procent av de disputerade lärarna tagit sin examen vid det universitet/den fackhögskola till vilket högskolan närmast är knuten.

Tankarna från högskollärarytredningen omfattade bl.a. förslaget att bevara stimulans till rörlighet genom att den ursprungliga professorstjänsten bibehölls (SOU 1996:166 s. 114–118). Utredningen föreslog därför två professorstjänster: en biträdande professor, till vilken befordran skall ske om den sökande har tillräcklig kompetens, och en professorstjänst med traditionellt tillsättningsförfarande. Förslaget om biträdande professor fick, som nämnts, emellertid inte gehör hos regeringen (prop. 1996/97: 141 s. 26).

Propositionen framhåller möjligheten att förbättra rörligheten genom att lärosätena anställer gästlärare för en tid av högst tre år, och anför: ”Syftet med detta förslag är att skapa utrymme för lärosätena att tillfälligt knyta till sig personer med en speciell kompetens. Härigenom kan värdefulla nya impulser tillföras högskolan” (s. 27).

Med den lokala tyngdpunkt som följer av de nya befordringsprinciperna får det anses vara ganska osäkert om det nya systemet alls innehåll-

ler incitament för en extern rörlighet mellan befattningar. I de intervjuer som projektet genomfört har också mycket stor enighet rått om att det nya systemet knappast bidrar till rörlighet mellan lärosätena. Mot bakgrund av det vi nedan säger beträffande akademisk rörlighet bland samhällsvetare kan det också ifrågasättas om gästläraryrken nämnvärt ökar rörligheten. En stor andel av de akademiska lärarna har ju redan innehaft sådana anställningar.

Extern rörlighet på samhällsvetenskapliga institutioner

Undersökningar om rörlighet utifrån andra utgångspunkter än de ovan refererade visar att även om rörligheten inte ökar, är den mer omfattande än vad som framkommer i Högskolläraryrketens beräkningar.

I en enkät om den akademiska professionens utveckling över tid, som projektet sänt ut till tillsvidareanställda lärare på samhällsvetenskapliga institutioner på ett urval av sex lärosäten, ingick en fråga om huruvida man tjänstgjort på något annat lärosäte än där man tjänstgjorde vid enkätens utskick (augusti–oktober 2001). Högskolläraryrketen mätte, som nämnts, den externa rörligheten genom att studera hur många som disputerat på det lärosäte där de vid den aktuella tidpunkten för studien tjänstgjorde. Vi har valt en annan form för vår studie av rörligheten, dvs. vi granskar den faktiska externa verksamheten mätt genom de svarandes egna uppgifter om tjänstgöring vid annat lärosäte. Med denna metod får vi följande resultat.

Tjänstgöring på annat lärosäte

43,7 procent av lärarna uppger att de har tjänstgjort på annat lärosäte än där de för närvarande tjänstgör.

66,7 procent av professorerna, 49,3 procent av lektorerna och 25,7 procent av adjunkterna uppger att man tjänstgjort på ytterligare minst ett lärosäte.

Tjänstgöringstid vid annat lärosäte

Av de 44 procent av lärarna på samhällsvetenskapliga institutioner som tjänstgjort på ytterligare ett lärosäte uppger 33 procent att man tjänstgjort 1–5 år, 26 procent har tjänstgjort 5–10 år och 23 procent har tjänstgjort i över 10 år. Det rör sig sålunda inte om tillfälliga vikariat utan om

långa tjänstgöringstider. Av de lärare som tjänstgjort på ytterligare två lärosäten ligger den genomsnittliga tjänstgöringstiden på strax över 4 år.

En rörlighet på nästan 44 procent bland samhällsvetenskapliga lärare får anses vara ganska betydande. Vidare studier får visa om resultatet kan generaliseras till större grupper och till andra ämnesområden.

Två internationella jämförelser

Under senare år har flera internationella jämförande studier av karriärsystem inom universiteten genomförts (Altbach 1996, Enders 2000, Farnham 1999). En övergripande trend är att successivt avskaffa systemet med s.k. tenure, dvs. att den som blivit utsedd till professor i princip är oavsättlig. Syftet är att skapa en mer flexibel arbetsorganisation. Anställningsvillkoren inom universiteten tenderar att bli likställda med villkoren på den övriga arbetsmarknaden. En annan trend är att den nationella policyn utformas för att främja värden som effektivitet, kontroll, redovisningsansvar (accountability) och management inom universiteten. Den ökade graden av extern finansiering är ytterligare en trend som bidrar till att öka managementliknande beslutsformer och organisation inom universiteten (Slaughter and Leslie 1997).

Statsmakternas beslut om befodringsreformen och avskaffandet av professorernas oavsättlighet i Sverige kan ses mot bakgrund av dessa trender. Det svenska systemet blev med dessa förändringar mer likt system som tillämpas i andra västländer. Befodringsreformen innebar att två karriärvägar skapades för de svenska universitetslärarna; befodrning på egna meriter (befodringsvägen) och befodrning i konkurrens (rekryteringsvägen). Liknande system för dubbla karriärvägar tillämpas vid många universitet i USA och England. En liknande reform genomfördes i Norge under 1990-talet. Reformförslag diskuteras även i andra västeuropeiska länder. I Tyskland finns politiska förslag om att förändra professorernas arbetsvillkor genom att ta bort principen om deras oavsättlighet. Förslagen har dock mött hårt motstånd.

I det följande presenteras två jämförelser med förhållandena i Sverige. Den ena är på nationell bas och gäller Norge som haft befodringsmöjligheter sedan 1993. Den andra är på lärosätetsnivå och gäller Warwick University i England och Uppsala universitet.

Opprycksreformen i Norge

I Norge infördes redan 1993 en förändring som i många stycken liknar den svenska befodringsreformen: *Personlig opprykk til professor etter kompetanse*. Den omfattar, som titeln anger, endast befodrning till professor.

Reformen tillkom efter en större utredning om hela det norska universitetssystemet ledd av Gudmund Hernes. Utredningens förslag framfördes i NOU 1988:28 *Med viten og vilje*, innstilling fra Universitets- og høyskoleutvalget. Det accepterades inte allmänt. Bland annat anmälde två av utredningens ledamöter avvikande mening, och departementet stödde det inte, utan ansåg i stället att flera försteamanuensjänster skulle omvandlas till professorer och bli utlysta som anställningar. Stortinget beslöt dock att det skulle genomföras i stort sett ograverat.

Liksom i Sverige ger reformen möjlighet att befordras till professor efter att ha genomgått en prövning och förklarats professorskompetent. Bestämmelsen omfattar i huvudsak personer med fast anställning. I maj år 2000 ändrades förordningen så att också de konstnärliga högskolorna inkluderades. Det medförde att den kom att gälla även lärare, framför allt vid dessa högskolor, med så kallad äremålsstilling, dvs. anställning för en bestämd tidsperiod (vid de konstnärliga högskolorna normalt sex år). Detta kan snarast ses som ett undantag till huvudregeln för att anpassa systemet till konsthögskolorna.

Befordran är personlig och får inga konsekvenser för arbetsuppgifterna. Däremot framgår i departementets kommentar till förordningen att befordran inte bara ger titel utan även lön som professor. När anställningen ledigförklaras skall den dock utlysas på den nivå den ursprungligen gällde.

Den norska förordningen är betydligt mer detaljerad än den svenska i detta hänseende, och fastställer bl.a. hur ansökan tillgår, när den skall lämnas in (senast 1 maj varje år; numera 15 september), hur många vetenskapliga arbeten som kan lämnas in för bedömning och hur lång tid det kan förflyta innan man kan söka igen efter avslag. Vidare framgår att ansökningar skall behandlas av nationella kommittéer inom olika ämnesområden, samt hur dessa kommittéer skall vara sammansatta. Ansvaret för att etablera de nationella bedömningskommittéerna gavs till den organisation som motsvarar Sveriges universitets- och högskoleförbund, nämligen Universitets- och högskolerådet. Detta fördelar i sin tur ansvaret för olika ämnen på olika universitet eller vetenskapliga högskolor. Det universitet som på så vis får ansvaret för ett område tillsätter en nationell kommitté, som består av professorskompetenta personer inom ämnesområdet, främst från andra lärosäten. Det är sedan kommittén som avgör om den sökande är kompetent och alltså i praktiken om vederbörande blir befordrad eller ej. Den sökandes lärosäte har bara att bekräfta. Den svenska förordningen lämnar många fler frihetsgrader åt lärosätena, vilket naturligtvis kan innebära att olika principer etableras vid olika universitet och högskolor.

Det fastställs vidare att den som förklarats professorskompetent vid eget eller annat lärosäte under de senaste sex åren kan ansöka om befordran vid sitt eget lärosäte. I departementets kommentarer till förordningen anmodas också universitetens anställningsnämnder att göra en grundlig bedömning av så många sökande som möjligt vid anställningar som lyses ut, för att dessa sökanden skall kunna använda eventuell kompetensförklaring vid sitt eget lärosäte. Detta har konsekvenser för mobiliteten.

Förordningen anger också vissa minimikrav, bl.a. att sökande måste ha undervisat och/eller handlett i minst två år. Den som söker en anställning under professorsnivå kan inte begära att prövas för professorskompetens i samband med ansökan, utan först när han/hon fått anställningen, i motsats till vad förhållandet är i Sverige.

Det framgår av den ursprungliga förordningstexten att det är synnerligen viktigt att kraven på professorskompetens upprätthålls och att därför kriterier för bedömning skall diskuteras i relevanta ämnesfora. Det framgår att styrelsen för det lärosäte där sökanden är anställd kan modifiera kraven på pedagogisk kompetens och att det kan ställas särskilda krav på att sökanden förvärvar särskild kompetens. Det är tydligt att den norska reformen inte motiverades av samma omsorg om pedagogisk kompetens som den svenska reformen.

Utveckling

Rätten att befordras tillkommer försteamanuenser och högskoledocenter, vad som närmast motsvarar lektorer med docentkompetens i Sverige. Även före 1993 fanns möjlighet för försteamanuenser att blir befordrade, och alla docentanställningar vid universiteten gjordes redan 1985 om till professurer. Flera av dem som befordrades då hade inte professorskompetens.

Reformens tillkomst tillskrevs flera syften, men fyra framstår som särskilt tydliga:

- att skapa ett mer rättfärdigt system, där vetenskaplig personal skulle få anställning efter sin kompetens
- att öka kompetensen hos den vetenskapliga personalen och göra det möjligt att planlägga en akademisk karriär
- att öka andelen kvinnliga professorer
- att stärka den ämnesmässiga och sociala miljön vid lärosätena.

Som framkommit ovan framfördes redan vid reformens genomförande farhågor för att den skulle leda till problem. Framför allt befarades det att

den skulle bidra till minskad rörlighet mellan lärosätena och att det skulle bli svårare att styra forskningen vid institutionerna genom att de som befordrades redan hade sin egen särskilda forskningsprofil.

Departementets inställning till reformen var fortsättningsvis lika sval, och i behandlingen av nästa stora utredning om kvalitet i den högre utbildningen, det så kallade Mjösutvalget, föreslog man att befordringsmöjligheterna skulle upphöra, bland annat med hänvisning till de ovan nämnda olägenheterna. Återigen beslöt dock Stortinget att arrangemanget skulle fortsätta, men NIFU (Norsk institutt for studier av forskning og utdanning) fick i uppdrag att utvärdera dess effekter på längre sikt och bland annat se på sammansättningen av den vetenskapliga personalen över tid.

Följande uppgifter kan redovisas i dag. Det finns vid norska universitet och högskolor 2 300 professorer, och 2 700 försteamanuenser. Under perioden 1993–2001 har sammanlagt 1 278 ansökningar om opprykk från totalt 1 158 personer¹ behandlats. De flesta (251) inkom under det första året, men nästan lika många ansökte 2001 (246), sannolikt på grund av osäkerheten om huruvida möjligheten skulle kvarstå. Majoriteten (72 procent) kommer från universiteten, medan de vetenskapliga högskolorna svarar för 12 procent och de statliga högskolorna för 15. Från de konstnärliga högskolorna har inkommit ytterst få ansökningar (sammanlagt 20), vilket beror både på att högskolorna är små och på att möjligheten infördes först år 2000. 33 procent rör matematisk/naturvetenskaplig fakultet, 20 procent humanistisk fakultet och ytterligare 20 procent samhällsvetenskaplig fakultet, 13 procent medicin och endast 7 procent teknologi. De allra flesta sökande är mellan 40 och 50 år. Ett fåtal är över 60 och några få till och med över 65 (i Norge finns möjligheten att ha kvar sin anställning till 70 års ålder).

Resultaten visar att drygt 60 procent av dem som söker blir befordrade. Andelen som förklarats komplementa har ökat under de senaste åren. Mängden professorer har alltså blivit betydligt större, men det har tagit från 1977 att fördubbla antalet. De utgör i dag 25 procent av det totala antalet lärare vid universitet och högskolor. I Sverige har en fördubbling inträffat under de senaste tio åren, och den relativa förändringen har således skett snabbare här. Professorerna i Sverige utgjorde endast 13 procent av lärarkåren vid landets universitet och högskolor så sent som 1998. Fyra år senare utgjorde de ca 20 procent, vilket till stor del får tillskrivas reformen. Antalet hade då ökat med ca 50 procent.

1. Några har sökt flera gånger.

Det är ännu tidigt att säga något om hur de ovan angivna målen för reformen i Norge har realiserats. Det kan konstateras att andelen kvinnor bland professorerna har ökat från 7 procent 1989 till 13 procent 2001. Det är emellertid ännu oklart i vilken grad detta är en följd av opprycksordningen.

Reformen har sannolikt bidragit till att öka kompetensen hos den vetenskapliga personalen vid universitet och högskolor, och gjort det möjligt för den enskilde att planlägga en akademisk karriär. Majoriteten av dem som sökt oppryck har blivit professorer, och de har, i motsats till förhållandena i Sverige, fått en substantiell löneförhöjning. Eftersom forskningsmöjligheterna är desamma för de olika anställningskategorierna är risken att man får två olika typer av professorer betydligt mindre, och den sociala och ämnesmässiga miljön vid lärosätena bör därför åtminstone inte påverkas negativt.

Förstemanuenser (och även personer med lägre akademisk ställning) och professorer har i stort sett samma tjänstgöringsförhållanden. Dessa innebär lika delar forskning och undervisning. Därtill kommer en viss administration. Det har således inte behövts skjutas till några medel för att förbättra anställningsförhållandena för de befordrade i Norge. Förordningen stipulerar emellertid att de befordrade skall ha samma lön som de som sökt och fått anställning i konkurrens. De kostnader som reformen har inneburit i Norge har alltså förutom den administrativa hanteringen av ansökningar gällt löneförhöjningar. En förstemanuens tjänar i genomsnitt i dag 31 000 kronor per månad och en professor 37 000. Den genomsnittliga kostnadsökningen per befordrad professor uppgår alltså till 72 000 kronor per år plus sociala kostnader. En mycket grov uppskattning av de kostnader som tillkommit per år är 700 (beräknat antal befordrade professorer) gånger 72 000 kronor (genomsnittet av den högre lönen), vilket är 50 400 000 kronor. Därtill kommer sociala kostnader, vilket ger ytterligare 25 miljoner kronor, totalt alltså ca 75 miljoner kronor. Denna kostnadsökning finansieras inte genom högre anslag till lärosätena.

Den utvärdering som nu genomförs av NIFU kommer bland annat att ge ytterligare information om för- och nackdelar av reformen. Den avser dels att se närmare på hur den har slagit vid olika typer av universitet och högskolor, dels hur den påverkat bland annat rörligheten i det akademiska systemet, dels också om den förändrat förutsättningarna för styrning av forskningen. En rapport kan emottas i maj 2003.

Warwicks universitet och Uppsala universitet

I Warwick i England har systemet med befordran på egna meriter tillämpats sedan universitetet grundades på 1960-talet. Den personal som arbetar med forskning och undervisning är indelad i två kategorier. Personal inom gruppen academic staff är anställda tills vidare. Huvudregeln är att de skall arbeta till lika delar med undervisning och forskning sett över en period på tolv månader. Den andra kategorin benämns research staff och är i huvudsak anställda för viss tid. Dessa anställningar finansieras i allmänhet med externa medel. De externt finansierade forskningsprojekten leds emellertid av personer som är anställda som academic staff.

Det är endast personer med fast anställning, dvs. academic staff, som kan komma ifråga för befordran. Undantag görs ibland från denna regel så att även research staff kan få en lönemässig befordran. En gång årligen skriver förvaltningschefen till ansvariga professorer vid institutionerna för att höra vilka lärare som kan anses vara meriterade för befordran. Som befodringsgrund räknas främst forskning. Men även framstående pedagogisk skicklighet kan i vissa fall vägas in. Ansökningarna bedöms av sakkunniga med bl.a. externa bedömare.

Parallellt med befodringsystemet sker en aktiv rekrytering av professorer genom att anställningar utlyses inom vissa, för universitetet, strategiskt utvalda områden. Någon egentlig skillnad mellan befodrade och rekryterade professorer i fråga om anställningsvillkor görs inte. Individuella skillnader kan förekomma, så att någon ägnar sig mer åt forskning än undervisning. Men sådana skillnader är inte relaterade till om det är en befodrard eller rekryterad professor.

Vid Uppsala universitet finns i enlighet med högskoleförordningens regler en anställningsordning som beslutats av universitetets konsistorium: *Uppsala universitets anställningsordning. Föreskrifter för anställning av lärare* (UFV 2002/1963). Målet är att alla lärare skall ha både forskarutbildning och högskolepedagogisk utbildning.

Av anställningsordningen framgår att det skall finnas program för rekrytering av professorer inom respektive fakultetsnämnd. I de s.k. professorsprogrammen skall fakulteten redovisa vilka rekryteringar av professorer som planeras under perioden. Ämnesområden för dessa anställningar skall föras in i verksamhetsplanen som fastställs av konsistoriet.

Det krävs även att fakultetsnämnden har avsatt ekonomiska resurser för att rekrytera en professor. Dessa resurser skall täcka kostnader för att

anta minst en doktorand, vissa driftmedel och en sabbatstermin vart femte år. Professorsprogrammen kan betraktas som ett planeringsinstrument för fakultetsnämnden för att aktivt utveckla forskningsverksamheten inom vissa (nya) områden. Varje fakultet beslutar och svarar för finansieringen av dem som rekryteras. Det kan skilja från fall till fall vilka kringresurser en rekryterad professor ges.

På motsvarande sätt som i Warwick är det endast fast anställda lärare som kan söka om att bli befordrade. Skillnaden är att detta regleras i högskoleförordningen och inte lokalt av lärosätet. En annan skillnad är att de lärare vid Uppsala universitet som önskar bli befordrade söker detta på eget initiativ. Ansökan skall ställas till fakultetsnämnden. Fakultetsnämnden utser en rekryteringsgrupp som handhar bedömningen av ansökan. Fakultetsnämnden fattar sedan beslut om vilka lärare som bör befordras. Dekanus föreslår, i enlighet med fakultetsnämndens beslut, rektor vilka lärare som skall befordras. De lärare som fått avslag på sin ansökan i fakultetsnämnden kan själva vända sig till rektor för att få sin ansökan prövad på nytt. Det är rektor som fattar beslut om anställningar av både rekryterade och befordrade professorer.

Vid Uppsala universitet finns vissa skillnader i anställningsvillkor mellan rekryterade professorer och befordrade. Generellt kan sägas att de rekryterade professorerna anställs på chefslöneavtal och är programansvariga i någon mening. De befordrade professorerna anställs som regel på kollektivavtal (ALFA-avtalet) vilket bl.a. innebär att de är berättigade till övertidsersättning. Även befordrade professorer kan i vissa fall vara programansvariga. Det finns även vissa lönemässiga skillnader. De befordrade professorerna har som regel erhållit ett generellt lönepåslag vilket inte alltid motsvarat lönenivån för de rekryterade professorerna. En annan skillnad är att fördelningen mellan tid för forskning och undervisning inte är jämnt fördelad mellan lärarna. Vid Uppsala universitet har de rekryterade professorerna främst ägnat sig åt forskning och handledning inom forskarutbildningen. Lektorerna har svarat för merparten av undervisningen inom grundutbildningen. De lektorer som befordrats till professorer har hittills i stor utsträckning inte fått någon förändring av sina arbetsvillkor avseende fördelningen mellan forskning och undervisning. Det finns därför ofta en skillnad mellan rekryterade och befordrade professorer på så sätt att den senare kategorin ägnar än större del av sin arbetstid åt undervisning.

Slutord: en titelreform?

Drygt fyra år har gått sedan befordringsreformens start i början av 1999. Den utvärdering vi genomfört, och som slutredovisas i denna rapport, visar på en blandning av realiserade och icke-realiserade mål. Det är möjligt att de senare kan komma att uppnås i framtiden, och reformens legitimitet hänger i hög grad samman med att så sker. För att detta skall vara möjligt krävs dock en förstärkning av högskolans ekonomi.

Fler professorer. Ett av de tydligaste syftena med befordringsreformen var att få till stånd en ökning av antalet professorer, och därmed ”en jämnare fördelning av arbetsuppgifter mellan olika lärarkategorier” (prop. 1996/97:141 s. 24). De ökade befordringsmöjligheterna för lektorer har, i enlighet med reformens avsikter, lett till att ett stort antal personer fått erkännande för sin reella akademiska kompetens och, i propositionens ord (s. 24), ”en välmotiverad stimulans”. Det mesta tyder på att antalet professorer, jämfört med det utgångsläge som redovisades av Högskollärarutredningen (dvs. drygt 2 000 professorer), kommer att vara fördubblat inom de allra närmaste åren. I detta kvantitativa avseende har reformen nått sitt mål; det förhåller sig annorlunda med målet om en jämnare fördelning av arbetsuppgifterna (se nedan).

Befordran av behöriga adjunkter. Enligt HF 4 kap. 13 § skall adjunkter som har kompetens för lektorsbefattning också befordras till lektorer. I betydande utsträckning har detta skett, och gruppen disputerade adjunkter har minskat betydligt. Dock finns fortfarande, enligt SCB:s statistik (SCB 2002, tabell 8) ett antal obefordrade adjunkter med doktorsexamen kvar.

Begränsad förändring av tjänstgöringsförhållanden och lön. Den norska modellens (och många andra länders) anställningsvillkor ger i själva verket samma möjligheter till forskning för både professorer och andra kategorier av akademiska lärare. Den jämnare fördelning av arbetsuppgifter som propositionen såg som en möjlig konsekvens av ökningen av antalet professorer syns knappast ha realiserats (enligt resultat som redovisats i vår rapport nr III). De befordrade professorerna har i stort sett kvar sina tidigare arbetsuppgifter. Ambitionen vid lärosätena har visserligen ofta varit att befordrade och rekryterade professorer skall ha samma tjänstgöringsvillkor, men dessa har i allmänhet inte kunnat förverkligas på grund

av bristande ekonomi. I den mån befordrade professorer fått ökade forskningsmöjligheter har dessa normalt finansierats med externa medel.

Nybefordrade professorers anspråk på högre lön har endast i mycket begränsad utsträckning kunnat tillgodoses, och befordringssystemet riskerar därmed att i huvudsak ses som en titelreform. Detta skiljer den svenska befordringsreformen från sin norska motsvarighet, där nya professorer får löner i paritet med de äldre. I opprykkssystemet garanteras också ett betydande utrymme för forskning.

Uppsala universitet har i ett uppmärksammat beslut (den 7 juni 1999) infört anställningskategorin lärostolsprofessur, med särskilt gynnsamma arbetsvillkor (sabbatstermin vart femte år, ekonomiska möjligheter att rekrytera en doktorand, samt vissa driftmedel). Universitetet har också utrett möjligheten att ge lärostolsprofessorerna samma anställningsskydd som professorer anställda före den 1 januari 1999. Lösningen av denna fråga blev att garantera lärostolsprofessorerna en särskild ”peer review” i de fall deras tjänster riskerar att bli indragna (PM 2000-08-17, UFV 2000/1488). Högskoleverket har yttrat sig över beslutet och konstaterat att det inte strider mot högskoleförordningens regler (beslut 2000-07-06).

Ökad betoning av pedagogiska meriter. Propositionen betonade vikten av att pedagogisk skicklighet ges en större vikt på alla nivåer, och pekade på att forskningsmeriter traditionellt givits en större betydelse än pedagogisk skicklighet vid anställning och lönesättning. Högskollärarytredningen betonade starkt de pedagogiska meriternas roll vid befordran (se dess bil. 2) och noterade att professorerna tillbringar en relativt liten del av sin arbetstid inom grundutbildningen (s. 40–41). I högskoleförordningen har numera införts formuleringen att ”lika stor omsorg” skall ägnas prövningen av de bägge kriterierna. Den 1/1 2003 infördes dessutom ett krav på genomgången högskolepedagogisk utbildning för lektorer och adjunkter. På sikt kommer detta att innebära att de befordrade professorerna också har denna utbildning.

Jämställdhet. Befodringsreformen är i allt väsentligt neutral vad gäller jämställdheten, dvs. innebär inga stora förändringar av – den mycket debatterade – fördelningen av kvinnliga respektive manliga professorer. Vi har i vårt material kunnat konstatera en något högre sannolikhet för kvinnor att bli befordrade. Detta kompenserar troligen den svagare tendensen bland kvinnliga lektorer att ansöka om befordran.

Det är oklart i vilken mån den trendmässigt ökande andelen av kvinnliga professorer (1 procent per år under perioden 1999–2001) beror av befordringssystemet eller av förändrad praxis vid rekrytering.

Bibehållen "ribba". Vi finner inga tecken på en devalvering av kraven på vetenskapliga och pedagogiska meriter i samband med befordringsreformen. Bedömningen bygger på en genomgång av besvärärenden som inkommit till Överklagandenämnden för högskolan (ÖNH) och är med nödvändighet subjektiv. De ärenden vi studerat visar bl.a. att yrkanden från de klagande om att väga olika behörighetsgrunder mot varandra genomgående avvisas. Ett fåtal ärenden har bifallits, i några fall efter en förnyad bedömning av den klagandes pedagogiska kompetens, i andra efter det att ÖNH bedömt sakkunnigutlåtanden på annat sätt än lärosätet. Kompetensförklaringar i tidigare ärenden har bedömts från fall till fall och ses av nämnden endast som delar i en helhetsbedömning.

Det kan inte uteslutas att befordringssystemet innebär en skärpning av kompetenskraven, åtminstone vid vissa lärosäten, jämfört med tidigare praxis. Det oproportionerligt stora antalet överklaganden från anställda vid Kungl. Tekniska högskolan kan eventuellt vara ett tecken på detta (rapport II s. 36).

Rörlighet. Den omständigheten att regeringen i proposition 1996/97: 141 valde att utelämna frågan om rörlighet, trots det utrymme den tidigare fått i såväl direktiven som i Högskollärarytredningen, kan förklaras av att befordringssystemet, med sin lokala förankring, inte innehåller några incitament för lärare att söka sig till andra lärosäten. I rapport nr III har vi noterat en tendens till att ansökningar om professorsbefattningar dras tillbaka eftersom den sökande erbjuds befordran vid det egna lärosätet.

Den gästlärarbefattning som föreslogs i propositionen kan ses som ett försök att i möjligaste mån upprätthålla den akademiska rörligheten. Som vi visat, med referens till vårt urval av samhällsvetare, är arbeten som gästlärare och -forskare emellertid vanliga redan nu, och det är inte troligt att rörligheten nämnvärt påverkas av förslaget. Siffrorna antyder också att den gängse definitionen av akademisk rörlighet – den andel av en viss lärarkategori som disputerat vid det lärosäte där de nu är anställda – tenderar att underskatta den faktiska rörligheten.

Systemeffekter. Avslutningsvis skall vi diskutera några effekter av befordringsreformen som sammanhänger med det nya systemets egenskaper att (1) göra absoluta snarare än relativa bedömningar och (2) vara beroende av tjänstgöringsförhållanden vid det lokala lärosätet.

Absolut bedömning. Vad innebär det nya systemet för den som söker befordran? Eftersom ingen konkurrens finns kan det nya systemet upplevas som mer humant och skonsamt än det tidigare. Man skall emellertid

inte vara alltför säker på den saken. Det fortsatta studiet av befodrings-systemet bör studera följande tänkbara invändningar, alla med den gemensamma nämnaren att ett system med relativa bedömningar faktiskt kan upplevas som rättvisare.

(1) I den absoluta bedömningen finns inga andra kandidater att jämföra sig med. Det går därför inte att förklara en eventuell motgång med att någon annan haft bättre meriter och redan från början hade större chanser att få tjänsten, t.ex. därför att valet av sakkunniga kan tänkas ha gynnat konkurrenten/konkurrenterna. Systemet med befodran på egna meriter gör det betydligt svårare att komma med försök till bortförklaringar.

(2) Chansen till befodran vid ett senare tillfälle ökar inte vid en eventuellt utebliven befodran. Vid konkurrens om en tjänst försvinner en av medtävlarna.

(3) En utebliven befodran medför ofta en lång återhämtningsprocess. Vissa lärosäten medger inte att en ny ansökan lämnas in förrän efter tre år. Ett system där man konkurrerar om tjänster gör det möjligt att åter söka meritering så snart en ny tjänst dyker upp. I den mån det nya befodrings-systemet håller tillbaka utlysning av tjänster minskar möjligheten att använda denna utväg.

Lokal befodran, lokala villkor. Den egna högskolan bestämmer till viss del villkoren för meriteringsprocessen genom att i arbetstidsavtal m.m. och via beslut av prefekt (motsv.) fördela tid för forskning, forskarutbildning, grundutbildning och administration. Det kan inträffa att de som bedömer den sökandes kompetens också har varit med om att bestämma fördelningen av hans/hennes forsknings- respektive undervisningstid. De påverkar därmed den sökandes möjligheter att meritera sig i dessa avseenden. Att ha mycket undervisning när forskningsmeriterna behöver kompletteras, eller att inte få undervisa tillräckligt mycket för att förstärka en klen pedagogisk kompetens, inverkar negativt på befodringsmöjligheterna.

Lärosätets fakultetsnämnd (-er) eller motsvarande organ kan tänkas få en ny strategisk roll för karriärplanering inom det egna lärosätet/fakulteten. Å ena sidan skall fakultetsnämnden fatta beslut i befodrings-ärenden. Å andra sidan kan den anställda lektorn som sökt befodran till professor, men fått avslag t.ex. på grund av otillräckliga forskningsmeriter, hänvisa till att de villkor och förutsättningar som arbetsgivaren givit förhindrat en relevant meritering. En lektor kan t.ex. ha fått i uppdrag

av sin arbetsgivare att utveckla ett nytt program för grundutbildningen vilket medfört att han eller hon inte kunnat ägna tillräckligt mycket tid åt forskning. Även det omvända behörighetsproblemet kan föreligga, dvs. att en forskare som visat sig kreativ och duktig på att få externa anslag uppmuntrats av sin arbetsgivare att ägna sig åt forskning för att generera resurser till institutionen. Detta kan i sin tur begränsa den pedagogiska meritering som krävs.

Fakultetsnämnden kan därmed få en komplex ekvation att lösa. Det handlar om att lärosätet kan erbjuda förutsättningar för personalen att meritera sig vetenskapligt och pedagogiskt för professorsbehörighet, samtidigt som administrativa uppdrag, ledningsansvar och andra, mindre meriterande sysslor, måste utföras. Lärosätets befordringspraxis kommer snart att vara känd, och det blir inte svårt för dem som söker befordran att dra slutsatser om belöningssystemets utseende. Därmed kan det, för lärosätets del, bli svårt att rekrytera de mest kompetenta personerna för en viss uppgift. De är ju redan upptagna med att meritera sig för en helt annan. För den sökande kan en önskad karriärlåsning uppstå: genom att tacka ja till en kortsiktigt intressant arbetsuppgift kan den långsiktiga meriteringen äventyras.

Warwicks universitet har erfarit denna typ av svårigheter och utvecklat en viss beredskap för att hantera dem. Det blir av stor vikt även för de svenska universiteten och högskolorna att utforma befordringssystemet så att de arbetsuppgifter som åläggs en anställd inte ligger honom eller henne i fatet den dag då ansökan om befordran lämnas in. Skulle lärosätena misslyckas med detta kommer de anställda snart att välja bort arbetsuppgifter som högskolan, men inte de själva, prioriterar.

Appendix: Metod

Metod och dataunderlag för undersökningarna i rapport II

Enkät till lärosätena

För att nöjaktigt kunna belysa befordringsreformens kvantitativa omfattning samt befordringsfrekvenserna bland olika lärarkategorier, inklusive frågan om reformens konsekvenser för jämställdheten, har projektet riktat en enkät till ett representativt urval av landets universitet och högskolor. Lärosätena har valts ut genom ett tvåstegsurval baserat på en indelning av lärosätena i sex storlekskategorier från vilka vardera ett lärosäte valts slumpmässigt. Vid kategoriindelningen har också hänsyn tagits till mängden lärare inom samhällsvetenskapliga ämnen då detta är av betydelse för annat utredningsarbete inom projektet (se Enkät till samhällsvetare, nedan). Denna procedur har resulterat i ett urval som omfattar ca 12 procent av landets akademiska lärare.

Enkätformuläret skickades till personalansvarig (motsv.) vid respektive lärosäte. Svar har inkommit från samtliga de sex lärosäten som utvaldes att delta i undersökningen. Dessa lärosäten är: Stockholms universitet, Chalmers tekniska högskola, Mälardalens högskola, Högskolan på Gotland, Karlstads universitet och Högskolan i Kalmar.

Formuläret omfattade frågor om bl.a. antalet adjunkter och lektorer (med och utan docentkompetens), antal inom respektive kategori som sökt befordran och antal som befordrats, allt fördelat på fakultetsområde (humanistiskt-samhällsvetenskapligt-juridiskt (HSJ) respektive naturvetenskapligt-tekniskt (NT) och kön.

Då befordringssystemet och tjänstestrukturen vid Chalmers tekniska högskola skiljer sig i rätt betydande grad från högskolorna i övrigt har en särskild studie gjorts av Chalmers.

Även de konstnärliga högskolorna tillämpar ett delvis annorlunda befordringssystem. Vi har sökt belysa detta genom en särskild undersökning utförd vid samtliga konstnärliga högskolor i Stockholm.

En översikt över enkäten återfinns i rapport II, bilaga 1.

Enkät till samhällsvetare

Inom projektet pågår också ett avhandlingsarbete (med Carina Lund som författare) som bl.a. syftar till att belysa frågor av betydelse för de

akademiska yrkenas professionalisering. Avhandlingen bygger bl.a. på en enkät riktad till ett representativt urval lärare inom samhällsvetenskapliga ämnen. I enkäten finns underlag bl.a. för att belysa de akademiska lärarnas rörlighet. Då någon tillförlitlig urvalsram för samtliga samhällsvetenskapliga lärare vid landets lärosäten inte existerar (och av resursskäl inte kunnat åstadkommas) har urvalet skett så att förteckningar upprättats över samtliga lärare inom samhällsvetenskapliga ämnen vid de sex lärosäten som utvalts enligt den ovan nämnda metoden. Lärarna har sedan tillskrivits och ombetts besvara ett enkätformulär. Samhällsvetarurvalet omfattar totalt 546 personer, av vilka 343 (63 procent) besvarat enkäten.

Claes Andersson, Statistiska centralbyrån, har varit projektet behjälplig med urvalsproceduren. För närmare beskrivning av urvalet, se rapport II, bilaga 3.

Metod för undersökningen i rapport III

För denna studie har samma urval av universitet och högskolor använts som redovisats härövan. Det bör observeras att Chalmers är en stiftelsehögskola och alltså inte lyder under högskoleförordningen. Därmed har högskolan en större frihet än andra statliga högskolor att fatta beslut om organisation, regelverk, tillämpningar m.m.

Avsikten från början var att genomföra telefonintervjuer med representanter för fakultetskanslier och högskoleledningar. Efter en rundringning erhöles namn på de personer som respektive fakultetskansli eller motsvarande ansåg vara de mest kunniga i ärendet. Intervjupersonernas namn framgår av rapport III, bilaga 1.

För att underlätta för intervjupersonerna utformades intervjuguiden (se rapport III, bilaga 2) så att den kunde sändas ut i förväg och eventuellt besvaras skriftligen. Intervjupersonerna erbjöds alltså att antingen avge skriftliga svar eller meddela tid för telefonintervju. Samtliga valde att besvara skriftligt. Undersökningen genomfördes mellan den 15 och 23 april 2002.

Arbetsbelastningen var sannolikt mycket hög under denna tid och intervjupersonerna hade förmodligen svårt att avsätta tillräcklig tid för att genomföra en telefonintervju. I och med att alla valde att avge skriftliga svar bortföll risken för intervjuarpåverkan.

Inget bortfall förekom. Dock besvarades ett fåtal frågor inte av alla undersökta enheter i första insamlingen. Samtliga intervjupersoner har givits möjligheter att se den preliminära resultatsammanställningen. Därvid har ett flertal kompletterat sina svar.

Högskolan på Gotland intar en särställning bland de utvalda enheterna. Högskolan är en personalmässigt liten högskola och har endast mycket begränsad erfarenhet av befordringsärenden. Hittills har ett befordringsärende förekommit och ytterligare ett är under beredning. I redovisningen har alltså Högskolan på Gotland utelämnat svar på vissa av de i undersökningen ingående frågorna.

Källmaterial m.m.

Alfredsson, Henrik, Pedagogisk skicklighet får inte glömmas bort,
Universitetsläraren 6/2002.

Altbach, Philip 1996, (ed), *The international academic profession: portraits of fourteen countries: a special report Princeton, N.J.:*
The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.

Befordringsreformen 1999: Ekonomiska effekter. Delrapport III.
Högskoleverkets rapportserie 2002:33 R.

Befordringsreformen 1999: Hur har det gått? Delrapport II.
Högskoleverkets rapportserie 2002:2 R

Den öppna högskolan (Regeringens proposition 2001/02:15).

Enders, Jurgen, 2000, Between state control and academic capitalism – a comparative perspective on academic staff in Europe. In: Enders, J., *Academic staff in Europe: changing contexts and conditions.* Ct.: Westport (Greenwood series 'Studies in Higher Education'). Forthcoming.

Farnham, David (ed.) 1999 *Managing Academic Staff in Changing University Systems. International Trends and Comparisons.* Buckingham: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.

Högskoleutredningen (SOU 1992:1).

Karriär genom befordran och rekrytering. Delrapport. Högskoleverkets rapportserie 2001:7 R.

Lärare för högskola i utveckling (SOU 1996:166).

Lärostolsprofessurer, Högskoleverket, beslut 2000-07-06).

NOU 1988:28 *Med viten og vilje,* innstilling fra Universitets- og högskoleutvalget.

Nya villkor för lärandet i den högre utbildningen (SOU 2001:13).

PM 2000-08-17, UFV 2000/1488, Uppsala universitet 2000.

Proposition 1996/97:141, *Högskolans ledning, lärare och organisation.*

Rovio-Johansson, Airi och Gunnar Tingbjörn, *Pedagogisk skicklighet och pedagogiska meriter – historik och praktik*. Högskoleverkets rapportserie 2001:18 R.

Slaughter, Sheila and Leslie, L. Larry 1997, *Academic Capitalism. Politics, Policies and the Entrepreneurial University*. The Johns Hopkins University Press. Baltimore and London.

Statistiska centralbyrån, Universitet och högskolor. *Personal vid universitet och högskolor 2001*. SCB 2002.

Högskoleverkets rapportserie 2003:3 R
www.hsv.se

Högskoleverket är en central myndighet för frågor som rör universitet och högskolor. Verket arbetar med kvalitetsbedömningar, tillsyn, uppföljningar, utveckling av högre utbildning, utredningar och analyser, bedömning av utländsk utbildning och studieinformation.



HÖGSKOLEVERKET
National Agency for Higher Education