



*Befordrings-
reformen 1999:
Hur har det gått?*

DELRAPPORT II

Högskoleverkets rapportserie 2002:2 R

 **HÖGSKOLEVERKET**
National Agency for Higher Education

*Befordrings-
reformen 1999:
Hur har det gått?*

DELRAPPORT II

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

Befordringsreformen 1999: Hur har det gått?

Producerad av Högskoleverket i januari 2002

Högskoleverkets rapportserie 2002:2 R

ISSN 1400-948X

Innehåll: Högskoleverket, utvärderingsavdelningen, **Bengt Abrahamsson,**
Carina Lund, Staffan Wahlén

Grafisk form: Högskoleverkets informationsavdelning

Tryck: Högskoleverkets vaktmästeri, Stockholm, januari 2002

TRYCKT PÅ MILJÖMÄRKT PAPPER

Innehållsförteckning

Sammanfattning	5
Inledning	9
Befordringsreformen: bakgrund och förarbeten	9
Projektets frågeställningar	10
Metod och dataunderlag	12
Pedagogiska meriter: Två utredningar och en proposition	15
Sannolikheten för befordran	19
Befordran av adjunkt till lektor	19
Befordran av lektor till professor	26
Slutsatser	34
Besvärssärenden – befordringsbeslut som överklagats till ÖNH	35
Befordran av adjunkt till lektor	37
Befordran av lektor till professor	39
Slutsatser	46
Rörlighet i den svenska högskolan	49
De akademiska lärarnas rörlighet	50
Blick framåt	57
Referenser	61
Bilagor	
Enkät till vissa lärosäten	63
Tabell över befordringsbeslut som överklagats till ÖNH	65
Urval av högskolor och universitet	73

Sammanfattning

Denna andra rapport om befordringsreformen 1999 består av tre huvudavsnitt och en kortare inledande översikt över hur man från statsmakternas och universitetens sida ser på pedagogiska meriter. Det första avsnittet behandlar frågorna om hur många adjunkter och lektorer som ansökt om befordran och blivit befordrade. Vi diskuterar hur reformen påverkat antalet lektorer, såväl docentkompetenta som ej docentkompetenta, och hur realistiskt målet beträffande fördubbling av antalet professorer i högskolan ”inom några år” är.

I en större genomgång av ärenden som överklagats till Överklagandenämnden för högskolan (ÖNH) analyserar vi kriterier för befordran som uppställts av lärosätena och som bekräftats eller avvisats av nämnden.

Slutligen har vi på grundval av uppgifter från ett slumpmässigt urval av lärosäten gjort en genomgång av rörligheten bland de akademiska lärarna inom samhällsvetenskaplig fakultet.

Hur många har sökt befordran och blivit befordrade?

Utgångspunkten för en diskussion om dessa frågor är en enkät till ett representativt urval av lärosäten samt till de konstnärliga högskolorna i Stockholm. Svaren visar följande.

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 fem procent (374 av sammanlagt 7 634). Vårt material antyder att huvuddelen av dessa (ca 4 procent av totalantalet) ansökte om befordran 1999. År 2000, då antalet adjunkter ökat ganska kraftigt, var andelen sökande knappt 2 procent. Av dem som sökt har också alla befordrats. Gruppen disputerade adjunkter kommer inom kort att helt försvinna.

Ganska annorlunda förhåller det sig med de icke-behöriga adjunkterna. I vårt material har sammanlagt sju obehöriga adjunkter befordrats år 1999 och 9 år 2000 (vilket innebär något mer än en 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. I denna kategori är kvinnorna mycket få, och i vårt material är det ingen som blivit befordrad. En specialstudie av förhållandena vid Lärarhögskolan visar också en överrepresentation av män bland sökande och befordrade. De kvinnor som sökt har emellertid blivit befordrade i samma utsträckning som män.

Befordran av lektor till professor

De *befordrade professorerna* utgör ca 30 procent av antalet docentkompetenta lektorer under 1999 och 2000. Av det sammanlagda antalet tillsvidareförordnade lektorer är de ca 19 procent. Samtidigt har utbyggnaden av högskolan gjort att minskningen av antalet lektorer har varit mycket begränsad. Sammantaget har vi idag alltså betydligt fler professorer och ungefär samma mängd lektorer som tidigare. Antalet docentkompetenta lektorer har dock minskat markant, något som kan påverka det framtida underlaget för befordran. Av de sökande har en majoritet befordrats, en högre andel inom naturvetenskap och teknik än inom humaniora, samhällsvetenskap och juridik.

Utifrån vårt material kan man sluta sig till att regeringens mål på en fördubbling av antalet professorer inom några år är en klar möjlighet. Om inte underlaget i form av docentkompetenta lektorer och antalet ansökningar minskar ännu mer under de kommande åren, skulle det kunna bli verklighet inom två till tre år.

Vårt material visar också att andelen kvinnliga professorer inte minskat under den tid reformen varit i kraft och att den sålunda inte haft en negativ inverkan på fördelningen mellan män och kvinnor. Betydligt färre kvinnor än män, både absolut och i relativa tal, har ansökt men de som gjort det har blivit befordrade i samma utsträckning som sina manliga kollegor. Det framstår därför som viktigt att fler kvinnor ansöker om befordran.

Överklaganden

Frågan om befordran av obehörig adjunkt har lett till ett antal ärenden där den klagande anser sig ha den särskilda skicklighet (pedagogisk, administrativ, samverkans-) som förordningen förutsätter. Emellertid har Överklagandenämnden (ÖNH) avvisat samtliga sådana ärenden, eftersom befordran av obehörig adjunkt inte finns med bland de typer av fall som får överklagas.

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 väga upp brister i vetenskaplig kompetens och vice versa. Argument 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 professorskonkurrenser förklarats kompetenta, inte sällan av ett ganska stort antal sakkunniga. ÖNH beaktar nog 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 samlade avvägning men inte i något fall angivits som avgörande för ett avslag. De nationella kommittéernas krav på handledning av doktorander (i allmänhet två) fram till doktorexamen har inte heller godtagits som avgörande kriterium för befordran.

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.

Akademisk rörlighet

Högskollärarytredningen fann att bland forskarassistenterna hade 85 procent år 1995 tagit doktorexamen vid den högskola där de vid studiens tidpunkt tjänstgjorde. Motsvarande siffra för lektorer var 81 procent. I jämförelse med detta hade professorerna en ganska hög rörlighet; andelen som tagit examen vid det egna lärosätet var i denna kategori 59 procent. I vår studie har vi inte utgått från ett rörlighetsmått baserat på huruvida man tjänstgör på samma lärosäte som man disputerat utan istället tittat på huruvida man tjänstgjort som forskarassistent, doktorand, adjunkt, lektor eller professor på ett eller flera ytterligare lärosäten än där man vid besvarandet av enkäten för närvarande tjänstgjorde.

Studien tyder på att detta rörlighetsmått ger ett annorlunda utslag än om man utgår från det lärosäte där man disputerat. 44 procent av lärarna uppger att de tjänstgjort på ytterligare ett lärosäte och 14 procent har varit anställda på ytterligare två lärosäten. Dessa tjänstgöringar har i regel inte varit tillfälliga utan varat under en längre tid. Av professorerna har 67 procent, av lektorerna 49 procent och av adjunkterna 26 procent på de utvalda lärosätena varit anställda på ytterligare minst ett lärosäte. Rörligheten får därmed anses vara betydande för såväl professorer som lektorer. Adjunkterna har av naturliga orsaker en lägre genomsnittlig rörlighet då de ofta inte har en så lång yrkesverk-

sam tid bakom sig som lektorer och professorer. Av de adjunkter som besvarat enkäten har 57 procent varit anställda inom akademien mindre än tio år.

Detta rörlighetsmått verkar å ena sidan visa på en högre rörlighet än det klassiska måttet som anger om läraren varit anställd på ytterligare lärosäten än där han/hon disputerat. Å andra sidan så är inte dessa två studier jämförbara, då det i denna undersökning enbart ingår ett urval av fem lärosäten och den är avgränsad till tillsvidareanställda lärare på samhällsvetenskapliga institutioner.

Den externa rörligheten som vi mätt kan naturligtvis inte heller ses som en konsekvens eller effekt av befordringsreformen utan snarare som ett komplement till högskollärarytredningens studie av rörligheten mellan lärosätena. Reformens faktiska effekter på rörligheten kan inte utläsas förrän om ytterligare några år. Dock bör den generella bilden av den låga externa rörligheten ifrågasättas. En rörlighet på nästan 44 procent bland samhällsvetenskapliga lärare får, i skenet av den generella bilden av en låg extern rörlighet, anses vara betydande.

Inledning

Befodringsreformen: bakgrund och förarbeten

Regeringen tillsatte i början av år 1996 en utredning med direktiv att se över högskolans lärartjänstorganisation. I december 1996 överlämnade högskollärarytredningen sitt betänkande *Lärare för högskola i utveckling* (SOU 1996:166). Betänkandet och remissvaren låg till grund för den proposition som regeringen presenterade i slutet av maj 1997.

Det reformerade system för läraranställningar som infördes den 1 januari 1999 följde propositionen *Högskolans ledning, lärare och organisation* (prop. 1996/97:141). Propositionen antogs i alla delar av riksdagen. I propositionen (s. 24) sägs b.l 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 befordran till lektor och professor.

Förändringarna kommer enligt propositionen 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.

Det nya systemet öppnar möjligheter för lektorer med tillräcklig vetenskaplig och pedagogisk kompetens att inom ramen av 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. (HF 4 kap. § 11 och 13). En adjunkt kan också befordras till lektor om han eller hon saknar behörighet men besitter särskild kompetens. Den sistnämnda regeln ger en principiell möjlighet för personer utan doktorsexamen att bli befordrade till lektorer, och i och med detta eventuellt också att så småningom nå professorsnivån. (HF 4 kap. § 13, 2 st.). Det bör observeras att ett lärosätes beslut enligt detta stycke inte kan överklagas. (Mer om detta nedan, avsnittet Besvärssärenden).

Högskollärarytredningen ägnade ganska stor uppmärksamhet åt frågan om de akademiska lärarnas rörlighet (se SOU 1996:166 s. 45-50 samt s.80). Denna fråga är nedtonad i propositionen. Dock anges möjligheten för lärosätena att anställa gästlärare för en tid av högst 3 år, ett förslag som syftar till att ”skapa utrymme för lärosätena att tillfälligt knyta till sig personer med speciell kompetens.” (s. 27)

Propositionen framhäver med stort eftertryck behovet för högskolan att bättre uppmärksamma undervisningsskickligheten. ”I den praxis som har utvecklats i många ämnen vid tillsättning av professorer har enligt regeringens mening alltför stor vikt lagts vid den vetenskapliga skickligheten i förhållande till den pedagogiska. Vid prövning av behörighet för anställning som professor bör den pedagogiska skickligheten vägas in i lika hög grad som den vetenskapliga” (s. 26).

Propositionen ställer således i utsikt flera förändringar av betydelse för högskolans utveckling. De individuella karriärmöjligheterna skall förbättras; antalet professorer, och därmed antalet personer som kan handleda forskarstudier, 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 doktoretrat. De pedagogiska meriterna skall uppmärksammas bättre än tidigare och skall vid prövning av behörighet ges samma vikt som de vetenskapliga. ”Lika stor omsorg skall ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av den vetenskapliga skickligheten” (*HF 4 kap. § 5*).

Projektets frågeställningar

I projektets första rapport (*Karriär genom befordran och rekrytering*, Högscoleverkets rapportserie 2001:7 R) behandlas inledningsvis några övergripande frågor kring bl.a. avvägningen mellan undervisning och forskning inom de akademiska tjänsterna. Ett antal utredningar har på olika sätt sökt komma till rätta med denna problematik. Några diskuteras i avsnittet Pedagogiska meriter nedan. Diskussionen skall inte upprepas här, men det förtjänar påpekas att såväl den nu aktuella reformen som tidigare försök till förändringar av de akademiska lärarnas tjänstgöringsförhållanden haft denna fråga som sitt huvudtema. En stundtals intensiv diskussion har under flera årtionden förts om hur sambandet mellan undervisning och forskning – som i slutet av 1950-talet försvagades genom tillskapandet av särskilda undervisningstjänster (universitetslektor och -adjunkt) skulle kunna återskapas. Vi har berört denna fråga bl.a. i en genomgång av lärosätenas anställningsordningar och arbetstidsavtal (se Hylander 1999) och den aktualiseras även – om än mer indirekt – i den genomgång som vi nedan gör av besvärärenden i befordringsärenden som inkommit till Överklagandenämnden för högskolan (ÖNH, se avsnittet Besvärärenden).

En annan övergripande fråga gäller reformens effekter på rekryteringen av akademiska lärare, 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? Vad gäller den kvantitativa frågan har vi bl.a. genom att beräkna befordrings sannolikheter för karriärsteget lektor till professor sökt bilda oss en uppfattning om hur troligt det är att det av regeringen angivna rekryteringsmålet (en fördubbling av antalet professorer ”inom några år”) kommer att uppfyllas (avsnittet Sannolikheten för befordran). Den kvalitativa frågan, dvs. huruvida kraven i befordringsärenden sänkts eller ev. höjts, är givetvis svårare att besvara. Vi gör dock ett försök genom att granska den praxis som utbildats inom ÖNH i samband med nämndens beslut i befordringsärenden. Detta material ger åtskillig information om de bedömningar som föregått lärosätenas beslut att underkänna ansökningar om befordran, och kan därmed ge vissa hållpunkter för slutsatser om eventuell nivåförändring för den s.k. ribban. (Se avsnittet Beväringsärenden).

Andra frågor med direkt bäring på de akademiska lärarnas tjänstgöringsförhållanden har gällt värderingen av pedagogiska meriter samt de kvinnliga lärarnas möjligheter att göra akademisk karriär.

De pedagogiska meriternas vikt vid tjänstetillsättningar har särskilt under det senaste decenniet uppmärksamats dels genom ett aktivt utredningsarbete om hur sådana meriter skall kunna mätas (bl.a. SOU 1992:1 bil 3), dels genom ökande studentkrav på en bättre högskolepedagogik. Frågan har, som visas av Rovio-Johansson och Tingbjörn (2001) (se nedan avsnittet Pedagogiska meriter), en lång tradition inom svenskt universitetsväsende och kommer med all säkerhet att fortsätta att debatteras även efter den nu aktuella tjänstereformen. Detsamma gäller jämställdheten. Under befordringsreformens inledningsskede restes farhågor om dess eventuella negativa inverkan på kvinnliga akademikers karriärmöjligheter. För att belysa denna fråga studerar vi bl.a. befordrings sannolikheterna för kvinnliga respektive manliga befordrings sökande (avsnittet Sannolikheten för befordran).

Vad händer med den akademiska personalens rörlighet? Högskollärarytredningens tanke om två typer av professorstjänster, av vilka den ena var av traditionell typ med det sedvanliga tillsättningsförfarandet (befordran genom konkurrens) och den andra en tjänst tillsatt genom lokal befordran inom befintlig anställning (benämnd biträdande professor) bifölls ej av regeringen. Med den lokala tyngdpunkt som följer av de nya anställningsprinciperna får det anses vara ganska osäkert om det nya befordringssystemet alls innehåller incitament för rörlighet mellan lärosäten.

Ett vanligt mått på rörlighet har varit att granska hur stor andel av en viss tjänstekategori som disputerat vid det lärosäte där man är anställd. För forskarassistenter och lektorer är denna andel, enligt högskollärarytredningen,

ca 80 procent och för professorer ca 60 procent. Detta är emellertid ett ganska ofullständigt mått, eftersom det t.ex. inte tar hänsyn till sådana vistelser vid andra lärosäten som äger rum inom den befintliga anställningen och som ibland kan innebära ganska långa perioder som gäst vid en annan högskola eller annat universitet. Hur ser rörligheten ut om alla slag av vistelser vid ett annat lärosäte registreras? Vi har sökt besvara denna fråga med hjälp av material från den enkät som projektet riktat till ett representativt urval samhällsvetare (se avsnittet Rörlighet i den svenska högskolan).

En ytterligare fråga gäller den påverkan på universitetens och högskolornas ekonomi som befordringsreformen kan väntas få. Som vi noterat i vår förra rapport kan man tänka sig åtminstone tre effekter: en som sammanhänger med krav från professorer i den nya generationen att få samma lön som de i den gamla; en som beror av de nya befattningshavarnas eventuella krav att få undervisa mindre än vad de tidigare gjort (i vilket fall lärosätenas kostnader för att bibehålla undervisningsvolymen ökar); och slutligen en som uppstår genom att det nya befordringssystemet – särskilt i dess inledningsfas – är dyrare att administrera än det gamla.

Denna ekonomiska problematik är viktig men faller utom ramen för denna rapport. Vi återkommer till den i en kommande skrift från projektet.

Metod och dataunderlag

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 storleks-kategorier 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 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, data som presenteras och kommenteras nedan i avsnittet Rörlighet i den svenska högskolan. 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. (Se vidare under avsnittet Rörlighet i den svenska högskolan.)

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

Projektpersonal

Till projektet är för närvarande fyra personer knutna: Kjell Gunnarsson, förvaltningschef vid Malmö högskola; Carina Lund, doktorand i sociologi vid Växjö universitet; Staffan Wahlén, utredare vid Högskoleverket; samt Bengt Abrahamsson, professor vid Växjö universitet och projektledare.

Projektet utförs under år 2000 t.o.m. 2002 och avrapporteras successivt till Högskoleverket med 1–2 delrapporter per år.

Tack

Många har bidragit till denna rapport. Det gäller främst de som hjälpt oss genom att besvara våra enkäter och medverka till att ge underlag för våra undersökningar. Ett särskilt tack riktas därför till personalansvariga vid de lärosäten som med stor beredvillighet och noggrannhet fyllt i (och haft synpunkter på) vår omfattande enkät om befordringsfrekvenser, sökandefrekvenser m.m. (se bilaga1). Ett lika stort bidrag har lämnats av dem som besvarat enkäten som i denna rapport resulterat i avsnittet om den akademiska rörligheten. Mikael Herjevik vid ÖNH har varit till stor hjälp vid framtagan-

det av materialet beträffande överklaganden, och även givit värdefulla kommentarer till det avsnittet. Universitetslektor Lena Borgström, Lärarhögskolan i Stockholm, har bidragit med informationen till avsnittet om adjunktsbefordran vid Lärarhögskolan i Stockholm och rektor Eskil Franck vid samma lärosäten har välvilligt låtit projektet utnyttja lärosätets statistiska databas.

Pedagogiska meriter: Två utredningar och en proposition

Ett mål för reformen har varit att stärka undervisningen i grundutbildning och forskarutbildning genom att betona de pedagogiska meriternas roll vid befordran. För att de pedagogiska kvalifikationerna skall kunna ges vederbörlig vikt fordras dels att de redovisas, dels att de är i vid mening mätbara, dels också att sakkunniga, anställningsnämnder/motsv. och beslutande organ tar hänsyn till dem. Under det senaste året har tre skrifter publicerats som helt eller delvis behandlar denna fråga: betänkandet *Nya villkor för lärandet i den högre utbildningen* (SOU 2001:13), propositionen *Den öppna högskolan* (regeringens proposition 2001/02:15) och Rovio-Johansson och Tingbjörns skrift *Pedagogisk skicklighet och pedagogiska meriter – historik och praktik* (Högskoleverkets rapportserie 2001:18 R)

Nya villkor för lärandet i den högre utbildningen

Betänkandet går igenom aktuella förhållanden och konstaterar att Högskoleutredningen (1991) haft en stor betydelse för hur meritfrågan har hanterats på lärosätena. Dess riktlinjer för dokumentation och praxis är grundval för många universitets och högskolors information till sökande, sakkunniga och anställningsnämnder. Denna information omfattar vilka slag av meriter som kan inräknas, hur de kan redovisas och hur de kan bedömas.

Vidare redovisar betänkandet en undersökning från Uppsala universitet *Pedagogisk och vetenskaplig skicklighet i lika mån?* (Gunvik Grönblad, I. & Giertz, B. 1998) som visar att de sökandes redovisning av pedagogiska meriter var bristfälliga och svårigen kunde utgöra underlag för en kvalitativ bedömning. Resultatet blev att de kvantitativa meriterna (tjänstgöringstidens längd, antal undervisningstimmar på olika nivåer, antal kompendier och läroböcker etc.) överbetonades. Det framgick också att de sakkunniga ibland undervärderade de pedagogiska meriternas vikt och att anställningsnämnden i vissa fall ändrade sakkunnigförslagen. Undersökningen utmynnar i ett antal förslag som bl.a. går ut på anställningsnämnderna bör ställa större krav på sökandes redovisning av meriter och på att sakkunniga tydligt redovisar grunden för sina ställningstaganden och när så är nödvändigt breddar underlaget för dem.

Den metod som förespråkas och ofta används för att samla och redovisa de pedagogiska meriterna är att ställa samman dem i en ”portfölj”. Flera goda exempel på sådana ges, och även på hur de kan användas. Senare har försöksverksamhet med meritportföljer vid Uppsala universitet beskrivits och analyserats i en rapport, *Pedagogisk meritportfölj – och plötsligt var jag meriterad!* (Apelgren, K. & Giertz, B. 2001).

Ett par utländska erfarenheter av dokumentation och bedömning av pedagogiska meriter diskuteras i betänkandet. Ett exempel är hanteringen av frågan vid Stanford University i USA, där det av dem som vill ha fast anställning (tenure) alltid krävs en fullständig dokumentation över undervisningsplanering, resultat av kursvärderingar och en redogörelse för kollegers bedömning av ens undervisning. Liknande förhållanden råder vid de flesta amerikanska universitet och colleges.

Ett annat exempel är en undersökning av hur pedagogiska meriter dokumenteras och bedöms i Australien (Ramsden m.fl. 1995). Den hävdar att det är oundgängligt att undervisningen utsätts för samma slag av bedömning som forskningen om den skall kunna spela en roll som är likvärdig med den. Detta är ett gott skäl till att man systematiskt måste kunna samla sina meriter, inklusive kollegers bedömning av ens undervisningsskicklighet och även inkludera en självreflektion över sin egen undervisning med angivande av de pedagogiska utgångspunkterna för den.

Utredningen föreslår att högskolelagen ändras så att samma vikt fästs vid graden av pedagogisk skicklighet som vid forskning. Vidare föreslås att en sakkunnig alltid skall få i uppdrag att särskilt redovisa och granska de sökandes pedagogiska kvalifikationer och att lärosätena skall utarbeta riktlinjer för bedömning av dessa. Utredningen framhåller vidare att lärosätena skall vara skyldiga att utarbeta modeller för meritportföljer som också skall kunna vara ett stöd i en systematisk, kontinuerlig kompetensutveckling och karriär.

Pedagogisk skicklighet och pedagogiska meriter

Airi Rovio-Johansson & Gunnar Tingbjörn (2001) har i sin skrift redovisat hur universiteten och statsmakterna hanterat pedagogiska meriter under de senaste 150 åren. Vidare görs en genomgång av de anställningsordningar som gäller för de flesta lärosäten.

Den historiska framställningen visar att ”förmåga att förmedla vetenskaplig undervisning” varit ett krav för att vara akademisk lärare sedan 1852. Frågan diskuterades sedan länge, men det dröjde 100 år innan det på allvar resonerades om vilka mer precisa pedagogiska krav som skulle kunna ställas på universitetslärare. Först i och med högskoleutredningen 1991 kom ett genombrott. Den föreslog att vetenskapliga och pedagogiska meriter skall bedömas efter samma kriterier. Så småningom kom detta att resultera i en skrivning (1997) i högskoleförordningen som gick ut på att lika stor omsorg skulle ägnas åt prövningen av den pedagogiska som den vetenskapliga skickligheten.

Anställningsordningarna pekar på vikten av pedagogisk utbildning. Vid några lärosäten är sådan i princip ett krav för fast anställning. Ett antal universitet och högskolor specificerar som pedagogiska meriter förmåga till ledning, planering och genomförande av undervisning samt examination och

utvärdering. Ett universitet anger särskilt handledning på C- och D-nivå. Vidare nämns pedagogiskt utvecklingsarbete, läromedelsframställning och pedagogiska ledningsuppdrag. Många lägger dessutom vikt vid att den sökande reflekterar över sin pedagogiska verksamhet och sin syn på kunskap och undervisning generellt och i det aktuella ämnet.

När det slutligen gäller forskarutbildning betonar ett stort antal lärosäten handledningens betydelse som pedagogisk merit, något som ju tagits upp i många befordringsärenden i och med kravet på att ha handlett minst två doktorander till disputation.

Propositionen Den öppna högskolan

Regeringen trycker i propositionen på vikten av att värdera och ta hänsyn till pedagogiska meriter vid anställning, befordran och lönesättning, och framhåller att ”det är angeläget att universitet och högskolor tydligt visar det i bedömningsprocessen”. Inte minst trycker propositionen på deras ”betydelse för att uppvärdera den pedagogiska skickligheten” i samband med befordran.

Vidare framhålls det nödvändiga i att ett aktivt engagemang i utbildning inte får leda till en återvändsgränd i karriären. Detta framförs som ett ytterligare viktigt skäl till att betona en allsidig och systematisk dokumentation av pedagogiska meriter likaväl som vetenskapliga och andra kvalifikationer. Lärosätena uppmanas därför att utarbeta riktlinjer och modeller för detta.

Regeringen uttalar som sin bedömning att nuvarande bestämmelser bör ”utnyttjas fullt ut när det gäller pedagogiska meriter”. Vidare sägs att lärosätena bör redovisa hur den pedagogiska skickligheten har beaktats vid anställning och de bör ”utveckla former för dokumentation av pedagogiska meriter”.

Slutsatser

Ovanstående genomgång visar att det nu finns ett starkt stöd för att på allvar beakta pedagogisk skicklighet vid anställning, befordran och lönesättning. Det finns goda exempel på vilka meriter som kan komma ifråga för bedömning och även för hur de skall kunna bedömas. Det grundläggande för att de över huvud taget skall kunna bedömas på samma eller liknande grunder som vetenskaplig skicklighet är att de dokumenteras på ett allsidigt och systematiskt sätt. Det finns ett krav från statsmakterna både på att universiteten och högskolorna skall tillhandahålla modeller för hur detta skall kunna ske och på att de bestämmelser som finns skall utnyttjas. Många universitet och högskolor har arbetat mycket med frågan, och det finns därför goda förutsättningar för att den får en ordentlig behandling i befordringsärenden. Hur detta har skett framgår bl.a. av avsnittet Besvärsärenden nedan.

Sannolikheten för befordran

I delrapport 1 formulerades ett antal frågor beträffande reformens genomslag. De gällde framför allt hur de långsiktiga rekryteringsmålen uppnås. Är det sannolikt att så gott som alla de docentkompetenta lektorerna skulle behöva befordras för att antalet professorer skall fördubblas? Andra frågor gällde hur många av dem som ansökt som varit framgångsrika. Vidare framhölls att ett mindre antal adjunkter vid tiden för rapporten hade befordrats, de flesta med doktorsexamen. Det påpekades dock att kunskapen om befordringsfrekvens för icke disputerade adjunkter är bristfällig. Följande avsnitt försöker besvara dessa frågor med utgångspunkt i en undersökning av det urval av lärosäten som beskrivs i inledningen till denna rapport.

Befordran av adjunkt till lektor

Förutsättningar

Enligt högskoleförordningen 4 kap. § 13, 1 st. skall en adjunkt med tillsvidareanställning befordras till lektor om han/hon ansöker om befordran och har behörighet för en sådan anställning. Behörighetskraven anges i HF 4 kap. § 7. Adjunkter med doktorsexamen syns tämligen genomgående ha bedömts som behöriga och därmed också befordrats. I de eventuella fall den sökandes vetenskapliga skicklighet trots doktorsexamen bedömts som otillräcklig syns han/hon ha accepterat lärosätets beslut. En utförlig diskussion förs i avsnittet Besvärssärenden nedan.

Det förhåller sig annorlunda med befordran enligt HF 4 kap. § 13, 2st. I detta stycke medges att en adjunkt får befordras till lektor även om han/hon inte uppfyller behörighetskraven. Adjunkten skall då ha visat särskild skicklighet på ett eller flera av följande tre områden:

- pedagogisk skicklighet
- utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan
- förmåga att samverka med det omgivande samhället

Den intervjuomgång som projektgruppen genomförde vid tre lärosäten i projektets inledningsskede visade att många av befattningshavarna var positiva till den uppvärdering av pedagogiska meriter som befordringsreformen signalerade. Samtidigt pekade majoriteten av de intervjuade på svårigheten att rätt bedöma meriterna för obehöriga adjunkter och att precisera innebörden i begreppet ”särskild pedagogisk skicklighet”. Viss oro syns också ha förekommit över den omständigheten att en person utan vetenskaplig behörighet kan komma att befordras till lektor och därmed också så småningom till professor.

De uttolkningar som gjorts av § 13, 2 st. har också varit starkt restriktiva. Sveriges Universitets- och Högskoleförbund (SUHF) uppdrog på ett tidigt stadium (25 november 1997) åt en särskild arbetsgrupp inom förbundet att utarbeta kriterier och proceduren vid befordran från adjunkt till lektor. (SUHF 1998). Här följer några utdrag ur promemorian.

Vad gäller särskild *pedagogisk skicklighet* anför SUHF: ”Med detta avses sådan skicklighet som ligger tydligt över de krav som kan ställas på en erfaren lärare, som kommit till urryck på olika sätt, som är väl dokumenterad och som varit till gagn för det ämnesområde eller utbildningsområde som vederbörande arbetar inom.”

Ifråga om skicklighet avseende *verksamhets- och personalledning* menar förbundet att detta bör innebära att ”ledningsuppgifter på hög nivå har kommit till uttryck på flera olika sätt. Sådana uppgifter kan avse prefekt, ordförande i en större kommitté, styrelse eller nämnd.” Utvecklingsarbeten med positiva, märkbara effekter för högskolan bör också kunna utgöra grund för befordran. ”De verksamhetsområden som kan vara aktuella här är t ex personalutveckling, utveckling av kvalitetsarbete, utveckling av IT-tillämpning, utveckling av internationaliseringsarbete och utveckling av jämställdhetsarbete.”

Vad gäller kriteriet ”särskild *förmåga att samverka med det omgivande samhället*” säger förbundet: ”Här avses kvalificerat utvecklingsarbete av olika slag kring samverkan för att göra utbildning och forskningsresultat tillgänglig för nya grupper, samverkan som gör högskolans kompetens tillgänglig för samhället i övrigt. Det kan t.ex. gälla distansutbildning, fortbildning, samverkan med skolan samt uppdragsutbildning.”

Av särskilt intresse är SUHF:s bedömning av den tid som tillägnandet av dessa meriter beräknas ta. Förbundet menar, att för att befordran enligt ovanstående kriterier skall ske, bör det röra sig om ”uppmärksammade insatser under en följd av år”. SUHF fortsätter:

”I normalfallet bör befordran kunna ske först efter 8–10 år, eftersom det behövs en relativt lång tid för att kunna utveckla och dokumentera de här aktuella skickligheterna. Det innebär att denna väg till lektorsanställning tar minst lika lång tid som det tar att fullfölja en forskarutbildning och den vetenskapliga vägen befordras till lektor. Det bör understrykas att enbart ett visst antal tjänsteår inte utgör grund för en befordran enligt ovan”.

I samtliga fall gäller att sakkunniggranskning skall göras, och SUHF understryker angelägenheten av att ”högskolan noga prövar vilket slags kompetens de sakkunniga i dessa fall skall besitta”.

Ett ganska stort antal högskolor har i sina anställningsordningar berört befordran av obehörig adjunkt (se Hylander 1999). I de fall anställningsordningarna tar upp frågan sker detta med angivande av tämligen höga krav vad gäller § 13, 2 st.

Högskolan i Borås anger t.ex. att det i normalfallet bör krävas minst 8–10 års erfarenhet och att enbart lång anställningstid inte räcker. (Liknande

formulering hos Uppsala universitet, Linköpings universitet och Högskolan i Gävle /som dessutom anger att befordran av obehörig adjunkt skall tillämpas restriktivt/).

Södertörns högskola kräver beträffande pedagogisk förmåga att denna skall vara ”väl dokumenterad” och ”framstående”. Mälardalens högskola anför att särskild pedagogisk förmåga bör bedömas utifrån ”bredd, djup, originalitet, kreativitet, metodisk skicklighet och mångsidighet”. Högskolan i Karlskrona/Ronneby (numera Blekinge Tekniska Högskola) anger att den sökandes ämneskunskaper skall motsvara ny licentiatexamen. På liknande sätt kräver Luleå tekniska universitet avlagd licentiatexamen eller ”omfattande ledningsuppdrag”. Universitetet anger att befordran av obehöriga skall användas restriktivt då ”universitetet skall satsa på att adjunkter skall uppfylla formella krav för befordran”. Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) kräver en pedagogisk skicklighet som ligger ”tydligt över de krav som kan ställas på erfaren lärare” och som har ”varit till gagn för ämnesområdet”. Vidare kräver SLU på punkten ledningsskicklighet att erfarenhet av ledningsuppgifter ”måste vara på hög nivå” och ”skall vara av relevans för arbetet som lärare”.

Anställningsordningarna för KTH och Högskolan i Halmstad erbjuder exempel på detaljerade framställningar av de krav som skall uppfyllas för att en obehörig adjunkt skall befordras till lektor. Se *Anställningsordning för lärare. Rekrytering*, KTH-handbok 4 Flik 12.1, Bilaga 2 (gäller fr.o.m. 99-01-01. Ändrad fr.o.m. 01-06-07) samt Anställningsordning vid Högskolan i Halmstad, senast uppdaterad 01-11-08.

Befordringsfrekvenser adjunkt till lektor

Icke konstnärliga högskolor

Det finns i dag ett stort och ökande antal adjunkter inom högskolan. Ca hälften är kvinnor. I vårt urval fanns sammanlagt 578 adjunkter 1999 och 648 vid slutet av 2000. Båda åren var 51 procent män och 49 procent kvinnor.

Trots befordringar som redogörs för nedan har det totala antalet adjunkter alltså stigit med 12 procent och i lika mån bland män och kvinnor. Ökningen är störst vid de mindre lärosätena.

Även om det finns ungefär lika många kvinnliga som manliga adjunkter fördelar de sig olika över fakultetsområdena. De flesta kvinnor återfinns inom vårdsektorn, de flesta män inom teknik och naturvetenskap. Undersökningen visar följande fördelning:

	1999			2000		
	Procent män	Procent kvinnor	Totalt	Procent män	Procent kvinnor	Totalt
HSJ	48	52	100 (n=276)	49	51	100 (n= 313)
NT	79	21	100 (n=192)	72	28	100 (n= 224)
V	12	88	100 (n=110)	14	86	100 (n= 111)

Tabell 1. Adjunkter fördelade på fakultetsområden.

Här framkommer en svag ökning av andelen och antalet kvinnliga adjunkter inom naturvetenskap och teknik.

Hur många har sökt och befordrats?

Ett ganska begränsat antal adjunkter har sökt befordran till lektor. Siffrorna ser ut på följande sätt:

	Antal 1999	Procent 1999	Antal 2000	Procent 2000
Män	43	14,5 (43/297)	9	2,7 (9/330)
Kvinnor	16	5,7(16/281)	7	2,2 (7/318)
Totalt	59	10,2 (59/578)	16	2,5 (16/648)

Tabell 2. Antal adjunkter som sökt befordran i förhållande till hela antalet adjunkter i urvalet.

Vi kan notera att antalet och andelen sökande har gått ner betydligt mellan de båda åren och allra mest bland männen. Dessutom är det en klar övervikt för männen bland de sökande.

De som sökt befordran är givetvis i första hand disputerade, som enligt högskoleförordningen *skall* bli befordrade. Denna rätt är viktig för att skapa incitament och karriärvägar inom högskolan. Personer som anställs som adjunkter och genomgår forskarutbildning är en viktig grupp, som har både en gedigen undervisningsbakgrund och i och med doktorandstudier får en vetenskaplig skolning.

Andelen adjunkter med doktorsexamen var 1999 fem procent i hela riket (SOU 2001:13). I vårt material sökte det året knappt fyra procent och följande år knappt två procent och samtliga blev befordrade. Gruppen disputerade adjunkter bör snart vara nästan obefintlig. Fördelningen ser ut på följande sätt:

	Antal 1999	Procent 1999	Antal 2000	Procent 2000
Män	12	4 (12/297)	6	1,8 (6/330)
Kvinnor	10	3,6 (10/281)	6	1,9 (6/318)
Totalt	22	3,8 (22/578)	12	1,9 (12/648)

Tabell 3. Antal lektorsbehöriga adjunkter som sökt befordran i förhållande till hela antalet adjunkter.

Men intressantare från projektets principiella frågeställningar är universitetens och högskolornas hantering av de adjunkter som är obehöriga, dvs. inte har doktorsexamen. Vid lärosätena exklusive de konstnärliga högskolorna ansökte knappt sex procent obehöriga av samtliga adjunkter år 1999. Den totala bilden av samtliga obehöriga sökande i materialet är följande:

	Antal 1999	Procent 1999	Antal 2000	Procent 2000
Män	31	10,4 (31/297)	3	0,9 (3/330)
Kvinnor	6	2,1 (6/281)	1	0,3 (1/318)
Totalt	37	6,4 (37/578)	4	0,1 (4/618)

Tabell 4. Andel obehöriga adjunkter som ansökt om befordran i förhållande till hela antalet adjunkter.

Det är alltså även här betydande skillnad i antalet ansökningar mellan de båda åren. Huruvida denna minskning kommer att bestå är svårt att säga. Några få lärosäten svarar för de allra flesta ansökningarna och det är möjligt att det var en engångsföreteelse.

Framför allt slås man av det ringa antalet kvinnor och det förhållandevis stora antalet män bland de sökande. Detta diskuteras närmare under rubriken Jämställdhet nedan.

Av de obehöriga, dvs. icke disputerade, befordrades få i förhållande till samtliga adjunkter:

	Antal 1999	Procent 1999	Antal 2000	Procent 2000
Män	7	2,3 (7/297)	9	2,7 (9/330)
Kvinnor	0	0	0	0
Totalt	7	1,2 (7/578)	9	1,4 (9/648)

Tabell 5. Andel obehöriga som befordrats i förhållande till hela antalet adjunkter.

Däremot var andelen befordrade av dem som sökte hela 39 procent. Detta kan i viss mån bero på att det under det första året fanns ett antal väl kvalificerade adjunkter som då tog och fick tillfället. Det lilla antalet sökande under det andra året tyder på detta. Det kan t.o.m. vara så att lärosätena uppmanat sina adjunkter att söka. Detta var fallet vid Lärarhögskolan i Stockholm, såsom beskrivs i nästa avsnitt.

Det mest slående är att alla de icke behöriga befordrade är män. Materialet är litet och det är svårt att dra långtgående slutsatser, men det skulle vara intressant att undersöka om det finns skevheter i urvalet som åstadkommer detta eller om förhållandet gäller för hela riket.

Adjunksbefordran vid Lärarhögskolan i Stockholm (LHS)

Då vikten av pedagogiska meriter betonas särskilt i förarbetena till befordringsreformen är det av intresse att studera lärosäten där betoningen på pedagogisk skicklighet kan väntas vara särskilt stor. Är befordringsandelen bland de obehöriga adjunkterna här högre? Lärarhögskolan i Stockholm (LHS) har en profilering mot lärande, dels genom lärarutbildning, dels genom kandidat- och magisterutbildning inom ämnet pedagogik samt forskarutbildning i pedagogik i samarbete med Stockholms universitet. LHS bedriver även en omfattande fortbildnings- och vidareutbildningsverksamhet.

Vid LHS fanns ca 240 adjunkter anställda (239 den 31 december 1999, 244 den 31 december 2000). Adjunkterna utgör därmed en betydande del av LHS lärarpersonal (totalantalet lärare = 311 (31 december 2000)). LHS har betydande ambitioner att underlätta befordran för adjunkterna, och rektor sände under oktober 1999 ut en särskild inbjudan till dem att söka befordran från adjunkt till lektor (PM 99-10-07, dnr 14-168/99, Inbjudan att ansöka om befordran från anställning som universitetsadjunkt till anställning som universitetslektor). Ett antal ansökningar inkom. I en senare promemoria redogjorde personalavdelningen för hur handläggningen av befordringsärenden skulle gå till (PM 00-05-08, dnr 14-168/99, Information om den fortsatta handläggningen av befordringsärenden från adjunkt till lektor). Där meddelades bl.a. att många av de icke behöriga sökandena underlätit att precisera vilken av grunderna för befordran ansökan avsåg; de ombads komplettera sin ansökan. Skrivelsen angav vidare att externa sakkunniga skulle anlitas.

Forsknings- och utvecklingsnämnden (FoU-nämnden) vid LHS hade i februari 2000 fastställt förtydligande kriterier för befordran. Nämnden hade bl.a. framhållit:

Kvalitetskraven skall vara höga vid bedömningen av meriterna. De meriteringsgrunder som förordningen anger svarar mot kunskapsslag som enligt FoU-nämnden är vitala för professionsutbildningar av det slag som ges vid lärarhögskolan. Därför måste kraven ställas lika högt på denna typ av lektorer som på lektorer med vetenskaplig meriteringsgrund.

Nämnden anförde vidare att någon sammanläggning av meritering från de tre kategorierna i § 13... ”inte /torde/ kunna återopas som meriteringsgrund” (jfr beslut av ÖNH gällande sammanvägning av vetenskaplig och pedagogisk meritering i avsnittet Besvärärenden nedan). Vikten av god dokumentation av de speciella meriterna underströks särskilt och slutligen betonades att kvalitetsbedömningen skulle ta fasta på ”i vilken utsträckning det finns en progression; se den meriteringsgrund som anföres” och ”att det finns reflektion och en kritisk hållning till den egna kunskapsutvecklingen”.

Hur ser då sökande- och befordringsbilden ut för adjunkterna vid LHS? Följande uppställning anger de olika skedena i processen:

Antal inkomna ansökningar:	60 (not: se sedan)
Antal som dragit tillbaka:	2
Kvarstående	58
Befordrade till följd av avlagd doktorsexamen	15
Kvarstående	43
Befordrade fram till 2001-11-01	12
Avslag	26

Not: Av dessa har 50 ansökningar inkommit som direkt följd av den utsända inbjudan.

Med de mått som angetts ovan är andelen befordrade obehöriga adjunkter ca 5 procent (12/240), dvs. väl över genomsnittet på ca 1 procent i vårt enkätmaterial. Av dem som sökt (43 personer) befordrades 28 procent (12 personer), en siffra som understiger motsvarande tal för enkätmaterialens befordringssandel (där 1999–2000 sammanlagt 16 av 41 obehöriga adjunkter befordrats, dvs. 39 procent). En möjlig tolkning av detta är att bedömningsprocessen vid LHS varit strängare än vid de lärosäten som ingår i enkäten.

Den andel av såväl behöriga som obehöriga adjunkter vid LHS som sökt befordran till lektor är 20 procent (48/240). I vårt enkätmaterial är motsvarande siffra 10 procent (62/613).

Siffrorna antyder att LHS bättre än genomsnittet i vårt enkätmaterial lyckats mobilisera sina adjunkter att söka befordran, men visar samtidigt att ansökningarna, när de väl behandlats, bedömts något mera restriktivt än bland lärosätena i vårt enkätmaterial.

Konstnärliga högskolor

Situationen beträffande behörighet vid de konstnärliga högskolorna¹ är delvis annorlunda. Här finns inget formellt krav på doktorsexamen för behörighet som lektor. Det innebär att varje prövning för lektorat är en reell kompetensprövning, som fordrar sakkunniga. Det skulle därför kunna antas att ansöknings- och befordringsfrekvensen och -mönstret skulle vara annorlunda än för övriga. Så är också fallet. Vi kan först konstatera att kvinnorna är i minoritet bland adjunkterna (41 procent 1999 och 43 procent året efter). Det totala antalet adjunkter har minskat med 11 procent mellan 1999 och 2000. Andelen män har sjunkit något mer än andelen kvinnor (13 respektive 9 procent):

	Andel 1999	Andel 2000
Män	60	59
Kvinnor	40	41
Totalt	100 (n=172)	100 (n=162)

Tabell 6. Antal adjunkter vid de konstnärliga högskolorna.

Samtidigt har antalet lektorer ökat från 39 (24 män och 15 kvinnor) i början av 1999 till 58 (35 män och 23 kvinnor) i början av 2000 och 64 (36 män och 28 kvinnor) i början av 2001. Detta innebär en total ökning med 25 personer, samtidigt som adjunktsskaran minskat med 15.

Av ovanstående ansökte totalt 33 personer om att bli befordrade. Även beträffande de konstnärliga högskolorna kan vi konstatera en klar minskning av antalet ansökningar andra året, dock inte så drastisk som när det gäller övriga lärosäten.

1. Undersökningen har omfattat samtliga konstnärliga högskolor i Stockholm.

	Antal 1999	Procent 1999	Antal 2000	Procent 2000
Män	22	20,5 (22/107)	9	9,5 (9/95)
Kvinnor	11	15,7 (11/70)	9	13,4 (9/67)
Totalt	33	18,6 (33/177)	18	11,1 (18/162)

Tabell 7. Antal adjunkter vid konstnärliga högskolor som sökt befordran i förhållande till hela antalet adjunkter.

Befordringsfrekvensen är även här relativt låg i förhållande till det totala antalet adjunkter.

	Antal 1999	Procent 1999	Antal 2000	Procent 2000
Män	0	0	15	15,8 (15/95)
Kvinnor	2	2,8 (2/70)	12	17,9 (12/67)
Totalt	2	1,1 (2/177)	27	16,7 (27/162)

Tabell 8. Antal befordrade adjunkter i förhållande till hela antalet adjunkter.

En oproportionerligt stor andel har befordrats under 2000. Detta beror sannolikt på att ärendena dragit ut på tiden på grund av sakkunnigprövningar. Den totala andelen befordrade är betydligt större än för de icke konstnärliga högskolorna. Det är svårt att dra några säkra slutsatser av detta eftersom många konstnärliga utbildningar på andra orter än Stockholm är inordnade under universiteten. Dessutom svarar en av högskolorna för den överväldigande största delen av befordringarna till lektor. Vi kan dock konstatera att en stor andel av dem som sökte blev befordrade, 29 av 51 eller 56 procent, vilket är mer än bland adjunkter vid övriga lärosäten.

Kvinnliga adjunkter befordras i betydligt större utsträckning på de konstnärliga högskolorna än på övriga lärosäten.

Befordran av lektor till professor

Reformen 1999 hade som ett av sina syften att substantiellt öka antalet professorer för att vitalisera den akademiska miljön. Det numerära mål som uppställdes var en fördubbling ”inom några år”. Avsikten med följande avsnitt är bl.a. att försöka utröna hur framgångsrika de sökande varit och i vilken utsträckning målet beträffande utökningen av antalet professorer uppfylls samt hur det påverkar antalet lektorer, framför allt de docentkompetenta.

Icke konstnärliga högskolor

Antal lektorer

Antalet lektorer vid lärosätena var konstant mellan 1999 och 2000, men hade minskat marginellt (1,2 procent) i början av 2001. Stora skillnader fanns emellertid mellan de olika typerna av lärosäten. Det största i vårt urval uppvisade en successiv minskning med nästan 10 procent mellan åren 1999

och 2000 och med ytterligare drygt tio procent under följande år. Vid övriga lärosäten skedde en uppgång med 15 procent mellan 1999 och 2000 och därefter ytterligare tolv procent under följande år. Denna ökning av antalet lektorer har skett samtidigt som ett antal lektorer har befordrats till professorer vid dessa lärosäten och är naturligtvis en följd av statsmakternas fortsatta utbyggnad av högskolan. Vi kan också konstatera att fördelningen mellan män och kvinnor i stort sett är konstant mellan åren, med en klar övervikt för män.

	Procent 1999	Procent 2000	Procent 2001
Män	73	73	72
Kvinnor	27	27	28
Totalt	100 (n=736)	100 (n=736)	100 (n=727)

Tabell 9. Lektorer i urvalet av lärosäten.

Den bas vi har att utgå från när det gäller befordran är emellertid snarast de docentkompetenta lektorerna. Dessa utgjorde 42 procent av samtliga lektorer 1999 och 27 procent 2000, dvs. en minskning med 38 procent mellan åren.

1999 fanns i vårt urval sammanlagt 323 docentkompetenta lektorer, 66 procent män och 34 procent kvinnor. Antalet hade följande år sjunkit till 199, varav 78 procent män och 22 procent kvinnor.

Vi kan konstatera att antalet kvinnliga docenter har minskat markant mellan 1999 och 2000, även som andel av det totala antalet docenter. Detta har skett i betydligt större utsträckning än vad befordringarna skulle ge anledning till. Minskningen av antalet män kan däremot förklaras av befordringar (se tabell 13 nedan).

Hur många har sökt och befordrats?

Som vi sett, hade få av adjunkterna sökt befordran till lektor. Den andel lektorer som ansökt om att bli befordrade till professor är betydligt större:

	Antal 1999	Procent 1999	Antal 2000	Procent 2000
Män	165	30,1 (165/537)	29	5 (29/525)
Kvinnor	51	26 (51/199)	5	2,5 (5/202)
Totalt	216	29 (216/736)	34	4,6 (34/727)

Tabell 10. Antal lektorer som sökt befordran i förhållande till hela antalet lektorer.

Betydligt färre kvinnor än män har sökt. Procentuellt är dock skillnaden gentemot männen inte så markant.

Att antalet sökande sjunkit så kraftigt andra året är förbryllande. En orsak är givetvis att antalet docentkompetenta lektorer sjönk från 1999 till 2000. En annan kan vara att benägenheten att ansöka har minskat sedan man sett att kraven för att bli befordrad är så pass höga.

Om vi jämför antalet sökande med antalet docentkompetenta, finner vi att en mycket stor andel har ansökt och procentuellt fler män än kvinnor. Det är alltså här samma tendens som när det gäller adjunkterna.

	Antal 1999	Procent 1999	Antal 2000	Procent 2000
Män	165	78 (165/212)	29	19 (29/156)
Kvinnor	51	46 (51/111)	5	12 (5/43)
Totalt	216	67 (216/323)	34	17 (34/199)

Tabell 11. Antal sökande i förhållande till antalet docentkompetenta lektorer.

Totalt har 149 personer befordrats. Antalet har minskat mellan de båda åren, dock betydligt mindre kraftigt än antalet sökande. Liksom när det gäller adjunkterna, har fler blivit befordrade under 2000 än som ansökte. Detta beror sannolikt på att ett antal ärenden dragit ut på tiden och inte hann färdigbehandlas första året.

	Procent 1999	Procent 2000
Män	77	75
Kvinnor	23	25
Totalt	100 (n=85)	100 (n=64)

Tabell 12. Andel befordrade lektorer

Tabell 14 visar att den totala befordringsfrekvensen i förhållande till antalet docenter är ungefär densamma mellan de båda åren, dvs. knappt 30 procent. Andelen för kvinnorna är lägre under det första året men har stigit under 2000.

	1999			2000			Total procent bef.
	Docenter	Bef.	Procent bef.	Docenter	Bef.	Procent bef.	
Män	212	66	31	156	48	31	31
Kvinnor	111	19	17	43	16	37	23
Totalt	323	85	26	199	64	32	28,5

Tabell 13. Totalt antal befordrade lektorer i förhållande till alla docentkompetenta 1999 och 2000.

Antalet docenter har alltså minskat med 124 samtidigt som det tillkommit 149 professorer. Här sker en förskjutning inom lärarkåren vid universitet och högskolor som är värd att notera: antalet professorer ökar, samtidigt som antalet docentkompetenta lektorer reduceras kraftigt. Detta är en naturlig följd av reformen. Men det är viktigt att lektorer som inte är docentkompetenta får tillräckligt mycket tid till forskning så att en kontinuerlig utveckling skall kunna ske.

En viss variation i befordringsfrekvens finns mellan de olika fakultetsområdena. Vi finner också att andelen kvinnor som befordrats är större inom HSJ än inom NT:

	Antal män	Procent män	Antal kvinnor	Procent kvinnor	Antal totalt	Procent totalt
HSJ	49	70 (49/70)	21	30 (21/70)	70	47
NT	65	82 (65/79)	14	18 (14/79)	79	53
Totalt	114	77 (114/149)	35	23 (35/149)	149	100

Tabell 14. Antal befordrade inom fakultetsområdena i förhållande till hela antalet befordrade (1999 och 2000).

Vi kan slutligen se att en klar majoritet av dem som sökt också blivit befordrade:

	Antal befordrade	Antal sökande	Procent befordrade
Män	114	194	59,0
Kvinnor	35	56	62,5
Totalt	149	250	60,0

Tabell 15. Andel befordrade lektorer i förhållande till antalet sökande.

Som framgår är andelen befordrade kvinnor något större än andelen befordrade män. Detta tycks bekräfta att det i själva befordringsprocessen inte föreligger någon diskriminering.

Frekvensen är liknande mellan de olika fakultetsområdena, med en något förvånande övervikt för andelen befordrade kvinnor inom naturvetenskap och teknik i jämförelse med humaniora och samhällsvetenskap:

	Män			Kvinnor		
	Befordrade	Ansökande	Procent	Befordrade	Ansökande	Procent
HSJ	49	96	51	21	35	60,0
NT	65	98	66	14	21	67,0
Totalt	114	194	59	35	56	62,5

Tabell 16. Antalet befordrade män respektive kvinnor i förhållande till antalet sökande.

Hur mycket ökar antalet professorer?

Vi kan konstatera att antalet professorer vid de undersökta lärosätena har ökat markant sedan 1999. Vid de undersökta lärosätena fanns i oktober 2000 totalt 367 professorer, varav 66 kvinnor, dvs. 18 procent.² Om man jämför det ursprungliga antalet professorer (230) före reformen med läget i slutet av 2000 kommer man fram till att ökningen på två år har varit nästan 60 procent. Det är alltså en bit kvar till propositionens mål på en fördubbling inom några år från reformens genomförande, men det torde inte ligga så långt borta.

2. Det är en hög andel, men beror sannolikt på att det i urvalet inte finns något lärosäte med teknisk inriktning. Om man tar med t.ex. KTH blir andelen 13 procent, vilket enligt SCB (SCB. UF 23 SM 0101) var andelen för samtliga lärosäten.

Av de docentkompetenta lektorerna befordrades 31 procent under 1999. Motsvarande siffra för år 2000 är 32 procent av de då docentkompetenta som samtidigt hade minskat med drygt 30 procent. Om man tänker sig en fortsatt befordran av ca 30 procent av de docentkompetenta och en motsvarande minskning av antalet docentkompetenta varje år under de närmaste åren, skulle målet, en fördubbling av antalet professorer i jämförelse med antalet vid reformens inledning, kunna vara uppnått inom två år. Det finns naturligtvis många faktorer som kan påverka en sådan utveckling, t.ex. antalet sökande, som minskat markant mellan 1999 och 2000, antalet nyutnämnda docenter samt den omständigheten att lärosäten dragit in professorer. Men siffrorna visar ändå att prognosen inte är orimlig.

Konstnärliga högskolor

De konstnärliga högskolorna har få lektorer: sammanlagt fanns nedanstående antal 1999–2001:

	Januari 1999		Januari 2000		Januari 2001	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Antal	24	15	35	23	34	26

Tabell 17. Antal lektorer vid de konstnärliga högskolorna 1999–2001.

Den markanta skillnaden mellan 1999 och 2000 hänger samman med dels ett relativt stort antal befordringar från adjunkt till lektor vid framför allt ett lärosäte, dels ganska många nyanställningar.

Det är några få av högskolorna som svarar för majoriteten av ansökningar och de som har befordrats är samtliga män.

Ansökningar 1999		Befordrade 1999	Ansökningar 2000		Befordrade 2000	
Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
10	1	0	3	2	6	0

Tabell 18. Ansökningar och befordran vid konstnärliga högskolor.

De konstnärliga högskolorna får enligt förordningen anställa sina lärare på tidsbegränsade förordnanden om högst tio år. Den möjligheten utnyttjas i dag i stor utsträckning. Enligt förordningen skall de som befordras ha tillsvidareförordnande. Detta har två konsekvenser. För det första kommer sannolikt få personer i framtiden att kunna befordras eftersom färre och färre har tillsvidareförordnande. För det andra kommer det att nu uppstå två kategorier av professorer vid de konstnärliga högskolorna, dels de som anställs på tidsbegränsat förordnande i konkurrens, dels tillsvidareförordnade befordrade professorer. Detta är ett nytt förhållande som bör uppmärksammas särskilt.

Chalmers³

Chalmers har som stiftelsehögskola rätt att etablera egna principer för anställningar, tillsättning och befordran och ingår därför inte i ovanstående redovisning. I dag har man följande typer av tillsvidareanställningar: professor, biträdande professor, docent, universitetslektor, universitetsadjunkt, tekniklektor och biträdande tekniklektor.

Biträdande professor har liknande arbetsuppgifter som professor. Docent och universitetslektor har till uppgift att delta i utveckling och genomförande av grund- och vidareutbildning och forskarutbildning, ge yngre lärare stöd och återkoppling inom utbildning och forskning; delta i internt ledningsarbete, internt och externt kommittéarbete etc.; medverka i kunskapsutbytet med omvärlden. Docent skall dessutom normalt vara huvudhandledare för forskarstudier.

Vidare har Chalmers inrättat följande former av tidsbegränsade anställningar för övrig undervisande och forskande personal: adjungerad professor (normalt högst sex år), konstnärlig professor (normalt högst sex år), forskarassistent (högst fyra år), doktor (högst två år) och amanuens (högst två år).

Universitetslektorer som uppnår docentkompetens och har väl vitsordad pedagogisk kompetens får en särskild befattning som docent. Anställningar utlyses som docent/universitetslektor och den sökandes kompetens avgör benämningen.

Som framgår ovan har Chalmers kvar nivån biträdande professor.

Antalet tillsvidareanställda docenter och universitetslektorer fördelar sig enligt följande för 1999–2001:

	1999		2000		2001	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Docent	88	8	94	9	100	13
Universitetslektor	95	13	106	14	102	15

Tabell 19. Antalet docenter och universitetslektorer vid Chalmers.

Det totala antalet anställda på dessa nivåer har alltså ökat från 204 år 1999 till 223 år 2000 och 230 år 2001. Det kan konstateras att antalet kvinnor är begränsat, men att andelen ökat från 10 procent år 1999 till 12 procent två år senare.

Befordran och karriärsystem

Ett system för befordran av docent/universitetslektor till biträdande professor har funnits sedan 1995 och sammanlagt 89 personer har befordrats sedan dess. Av de 96 docenterna 1999 befordrades tio till biträdande professor och under 2000 ytterligare fem.

3. Denna framställning bygger på Chalmers arbetsordning för undervisande och forskande personal (Chalmers 1997-04-02, reviderad 01-06-11).

Biträdande professorer har kunnat befordras till professor sedan 1998. Hittills har detta gällt 23 personer.

Under 2001 har Chalmers fattat beslut om att införa ett krav på långsiktiga planer på sektionerna för att tillgodose behovet av undervisande och forskande personal. Karriärvägar införs därför för dem som anställs som forskarasistent med inriktning mot tillsvidareanställning ("tenure track"). De skall, om de uppfyller krav som ställs för anställning som universitetslektor eller docent när 3/4 år återstår av den tidsbegränsade anställningen, få beslut om tillsvidareanställning.

Chalmers har också infört en pedagogisk karriärväg för lärare som vill engagera sig särskilt i undervisningen. En forskarasistent kan enligt denna princip befordras till universitetslektor om han/hon visar mycket god pedagogisk skicklighet inom grund- och forskarutbildningen. Vidare kan en universitetslektor som visat synnerligen god pedagogisk skicklighet inom grund- och forskarutbildningen, deltagit i utvecklingen av grund- och forskarutbildningen, deltagit i pågående forskningsprojekt samt visat god förmåga att handleda forskarstuderande befordras till biträdande professor.

Jämställdhet

Det mest slående när det gäller jämställdhetsfrågan är att kvinnorna är i minoritet bland sökande, både i absoluta och relativa tal. Detta är i synnerhet förvånansvärt när det gäller adjunktskategorin, eftersom kvinnorna utgör drygt hälften av samtliga adjunkter. Här finns emellertid en klar skillnad mellan lektorsbehöriga och ickebehöriga sökande. När gäller de disputerade är, som vi sett, kvinnor och män representerade i lika hög grad. De har givetvis också blivit befordrade. Det är bland de ickedisputerade som den stora skillnaden föreligger, både i sökfrekvens och, framför allt, i befordringsfrekvens. Det är viktigt att gå vidare med att undersöka orsakerna till detta och att se vilka åtgärder som kan vidtas.

Det är en märklighet att det bland de ickedisputerade befordrade adjunkterna inte finns någon enda kvinna i vårt material beträffande de icke konstnärliga högskolorna. För att detta skall kunna förklaras fordras en undersökning av hela rikets befordringsärenden för adjunkter.

Den specialundersökning som gjorts av adjunkterna vid Lärarhögskolan i Stockholm visar att kvinnorna där är överrepresenterade i denna kategori. Enligt LHS databas i november 2001 var könsfördelningen 72 procent kvinnor respektive 28 procent män. Bland dem som sökt befordran till lektor (48 personer) är emellertid könsfördelningen jämnare, eller 54 (K) respektive 46 (M) procent. Fem personer (två kvinnor, tre män) har befordrats på grund av doktorsexamen. Bland de kvarstående 43 personerna är könsfördelningen 56 (K) respektive 48 (M) procent. Av dessa har 12 personer befordrats, av vilka sju var kvinnor och fem män, dvs. 58 (K) respektive 42 (M) procent. I förhållande till hela LHS adjunktsgrupp är män således överrepresenterade i hela befordringskedjan.

I allt väsentligt förklaras denna överrepresentation av att männen är i majoritet bland de sökande. Om vi istället granskar befordringsandelarna bland de kvinnor respektive män som sökt (och räknar bort de 15 som befordrats p.g.a. doktorsexamen) försvinner skillnaderna. I bägge grupperna har 26 procent av de sökande befordrats (7/24 av kvinnorna, 5/19 av männen). Det är således inte möjligt att påstå att befordringsprocessen, när den väl kommit igång och börjar hantera de ansökningar som kommit in, gynnar någotdera könet.

Av de befordrade professorerna vid de icke konstnärliga högskolorna i vårt urval var 22 procent kvinnor år 1999 och 25 procent följande år. Totalt utgör kvinnorna 23 procent av de befordrade i vårt urval av lärosäten, vilket är en hög andel i förhållande till hela rikets siffror för professorer (Statistiska meddelanden UF 23 SM 0101, SCB och Högskoleverket). Vi kan konstatera att kvinnornas andel av det totala antalet professorer varit konstant mellan 1999 och 2001. De farhågor som uttrycktes när reformen sjösattes, nämligen att andelen kvinnliga professorer skulle minska, tycks inte besannas. Däremot är det ett faktum, även när det gäller lektorsbefordran, att en förhållandevis liten andel av de ansökande är kvinnor.

Sammanfattningsvis visar genomgången att den mest nödvändiga åtgärden är att undersöka varför kvinnor söker befordran i så begränsad utsträckning och att därefter sätta in kraftfulla åtgärder för att förbättra situationen.

Missgynnas de som inte är tillsvidareanställda?

Ett antal kompetenta personer ställs utanför reformen, nämligen alla de som inte har fast anställning. Det är bl.a. frågan om vikarier och projektanställda. I projektets delrapport 1 diskuteras detta och ifrågasätts om det kan vara ett problem.

Denna kategori utgör en relativt stor andel av lärarkåren. I vårt urval representerade den 24 procent av det totala antalet lektorer 1999 och i början av 2001 en något mindre andel, nämligen 19 procent. 34 procent var kvinnor 1999 och 37 procent två år senare. Dock är antalet och andelen ej tillsvidareanställda docentkompetenta betydligt mindre: den uppgick till sex procent av samtliga docenter i början av 2001. Det förefaller alltså som om det i liten utsträckning gäller personer som skulle kunna komma i fråga för befordran.

När det gäller adjunkter är situationen delvis annorlunda. År 1999 var i vårt lärosätesurval 24 procent av samtliga förordnade på begränsad tid. Följande år hade andelen minskat till 22 procent. Den kan fortfarande tyckas hög, vilket kan vara ett problem i sig. Det är dock tveksamt om den utgör någon svårighet när det gäller befordran. Möjligen kan det vara värt att undersöka om det bland de icke tillsvidareanställda finns disputerade, som automatiskt skulle befordras till lektor om de hade fast anställning.

Slutsatser

Som vi sett är andelen till lektor befordrade *adjunkter* liten. I synnerhet gäller detta befordran enligt HF 4 kap. 13 § 2 st., vars tre kriterier för särskild skicklighet kan ses som ett instrument för att underlätta befordran av personer med otillräcklig vetenskaplig kompetens, men som i övrigt är särskilt väl skickade att uppehålla en anställning som lektor. Med utgångspunkt i vårt enkätmaterial syns detta inträffa ca en gång per 100 adjunkter. Det förefaller alltså sannolikt att ganska få kommer att befordras till lektorer utan att uppfylla de formella kraven för lektorat. Däremot visar våra siffror att de som ansöker i stor utsträckning varit framgångsrika.

Kategorin disputerade adjunkter kommer i stort sett att försvinna. Av dem som inte är disputerade har ett antal (fem procent av samtliga under det första året och knappt en procent följande år) befordrats.

De *befordrade professorerna* utgör ca 30 procent av antalet docentkompetenta lektorer under vart och ett de två undersökta åren. Av det sammanlagda antalet tillsvidareförordnade lektorer är de ca 19 procent. Samtidigt har utbyggnaden av högskolan gjort att minskningen av antalet lektorer har varit begränsad. Fler lektorer tycks ha tillkommit än som befordrats.

Av de sökande har en majoritet befordrats, en högre andel inom naturvetenskap och teknik än inom humaniora, samhällsvetenskap och juridik.

Utifrån vårt material kan man sluta sig till att regeringens mål på en fördubbling av antalet professorer inom några år är en klar möjlighet. Om inte antalet ansökningar minskar ännu mer under de kommande åren, skulle det kunna bli verklighet inom två till tre år.

Färre kvinnor än män ansöker om befordran. Det gäller både adjunkter och lektorer. Vårt material visar emellertid att det inte är någon negativ selektion av kvinnor när väl befordran sker. Inte heller har andelen kvinnliga professorer minskat under den tid reformen varit i kraft.

Besvärssärenden – befordringsbeslut som överklagats till ÖNH

Det nya befordringssystemet innebär att en delvis ny praxis för kompetensbedömning utvecklas i den svenska högskolan. Utformningen av denna praxis blir tydligast synlig när lärosätenas befordringsbeslut överklagas av dem som sökt befordran och ÖNH beslutar om avslag eller bifall i besvärssärendena. Den adjunkt eller lektor som ansökt om befordran, och som är missnöjd med sitt lärosätes bedömning i ärendet, kan vända sig till ÖNH med anhållan om att lärosätets beslut granskas, och eventuellt – om ÖNH finner tillräckliga skäl för detta – få beslutet ändrat. Eftersom ÖNH utgör sista instans i befordringskedjan är det av intresse att studera hur nämndens praxis i besvärssärenden kommit att se ut.

Projektet har genom tillmötesgående från ÖNH fått möjlighet att studera samtliga de beslut i befordringsärenden som nämnden fattat under perioden 1999 t.o.m. september 2001, sammanlagt 68 st. Ärendena redovisas i bilaga 2 och kommenteras i texten här nedan.

Något om ÖNH

Vissa av de beslut som svenska universitet och högskolor kan överklagas till ÖNH. Dit hör bl.a. beslut om anställning vid en statlig högskola (vissa anställningar, bl.a. som doktorand, är dock undantagna), beslut om att avslå ansökan om befordran till professor eller lektor och beslut om avslag på en begäran om anställning som professor,

ÖNH är en särskild myndighet. Högskoleverket förser ÖNH med kansliresurser.

Grundläggande föreskrifter för nämndens verksamhet återfinns bl.a. i 5 kap. § 1 högskolelagen (1992:1434), 12 kap. § 2 högskoleförordningen (1993:100) samt i förordningen (1992:404) med instruktion för ÖNH.

Projektet har granskat ÖNH:s beslut i sådana besvärssärenden som gäller befordran under perioden 1999 t.o.m. september 2001, sammanlagt 68 st. Ärendena är fördelade efter lärosäte och befordringsslag (adjunkt till lektor respektive lektor till professor). I bilaga 2 finns samtliga 68 ärenden upptagna, med notering om ärendets utfall vad gäller sakkunnigbedömning och handläggningen vid lärosätet, den klagandes argument för ändring av beslutet samt ÖNH:s skäl för avslag, bifall eller – i en del fall – avvisning eller avskrivning av ärendet.

De instanser vid ett lärosäte som bedömer en ansökan om befordran har skiftande benämningar, och handläggningen av ärendena skiljer sig också åt vad gäller det antal beslutsnivåer som förekommer vid lärosätet. För att förenkla tabellen i bilaga 2 har vi funnit det praktiskt att skilja mellan tre

beslutsnivåer, utan att i varje enskilt fall specificera benämningen på dessa. Den första bedömningen (nivå 1) sker i beslutsorgan som kallas t.ex. lärarförslagsnämnd, anställningsnämnd, rekryteringsutskott, befordringsgrupp, befordringskommitté eller befordringsnämnd. Den vidare handläggningen (nivå 2) kan ske i organ som kallas t.ex. utbildningsnämnd, central tjänsteförslagsnämnd, fakultetsnämnd eller – i något fall – fakultetsstyrelse. Vid vissa lärosäten (t.ex. KTH) förekommer också en egen överklagandenämnd/motsv. (nivå 3).

Lärosätets slutgiltiga ställningstagande fastställs genom beslut av rektor. Det är detta beslut som sedan kan överklagas till ÖNH.

Av bilaga 4 framgår att den klart dominerande mängden ärenden gäller befordran från lektor till professor (58) och endast en mindre del (10) befordran från adjunkt till lektor.

ÖNH:s prövning har i de flesta fall (50) resulterat i avslag och till en mindre del (9) i bifall till besvären. I några fall (9) har ärendet avvisats eller avskrivits eftersom nämnden av formella skäl inte kunnat pröva ärendet eller att ärendet inte längre är aktuellt för prövning (t.ex. beroende på att den klagande återkallar sitt överklagande).

Ärendens fördelning över lärosäten framgår av nedanstående tabell. Tabellen visar på en betydande variation, med KTH som dominerande (16). De större universiteten har, som väntat, ett tämligen stort antal ärenden. Ärendena fördelar sig på följande sätt:

Besvärärenden fördelade på lärosäten

Universitet/högskola	Antal ärenden
Kungl Tekniska Högskolan (KTH)	16
Lunds universitet (LU)	11
Stockholms universitet (SU)	8
Uppsala universitet (UU)	8
Karolinska institutet (KI)	7
Umeå universitet (UmU)	5
Göteborgs univ (GU)	4
Kungl. Musikhögskolan (KMH)	1
Kungl. Konsthögskolan (KKH)	1
Mitthögskolan (MH)	1
Sveriges lantbruksuniversitet (SLU)	1
Växjö universitet (VXU)	1
Södertörns högskola (SH)	1
Linköpings universitet (LiU)	3
Summa	68

Vi saknar dessvärre data som skulle kunna möjliggöra en bedömning av hur vanligt eller ovanligt det är att respektive lärosätes beslut överklagas. Det är givetvis rimligt – som bilaga 2 också visar – att de stora universiteten förekommer oftare i ÖNH än de mindre högskolorna. I övrigt kan inte mycket

sägas, annat än att frekvensen överklaganden syns vara anmärkningsvärt hög vid KTH. Under åren 1998 och 1999 inkom här 142 ansökningar om befordran till professor varav 117 behandlades vidare. (I en tredje ansökningsomgång [kungjord i december 2000] inkom 25 ansökningar.) Detta innebär ett totalantal om 142 ansökningar som potentiellt kunnat gå vidare till överklagande. Dessa 142 ansökningar har genererat 16 besvärshandlingar.⁴ Som jämförelse kan nämnas Stockholms universitet, som under åren 1999–2000 handlagt 203 ärenden (enligt vår egen datainsamling), vilka givit upphov till sammanlagt 8 framställningar till ÖNH.

Hur ÖNH:s beslut är disponerade

ÖNH:s beslut är disponerade så, att ärendets bakgrund först redovisas. Det innebär uppgifter om vem som sökt befordran, vilka sakkunniga som anlåtts, de sakkunnigas bedömning, ställningstagande från den nationella bedömningskommittén i ämnet (om sådan förekommit) samt de beslut i befordringsärendet som fattats på de olika nivåerna i lärosätets bedömningshierarki (med rektor som sista instans).

Härefter följer referat av den klagandes yrkande om bifall jämte argumenten för detta yrkande. Under samma rubrik återges också yttrandena från lärosätets olika beslutsinstanser i samband med att ärendet remitterats till dessa.

I ett tredje avsnitt anger ÖNH skälen för sin bedömning. Dessa kan vara ganska varierande i omfattning och detaljrikedom, alltifrån ett kort konstaterande att ÖNH ”varken på formella eller sakliga grunder finner skäl att frångå /lärosätets/ ställningstagande” till längre principiella utredningar.

Slutligen meddelas under rubriken Nämndens avgörande det beslut som ÖNH fattat i ärendet. Här noteras också om någon eller några ledamöter haft skiljaktig mening. I de 68 befordringsärenden som vi studerat har detta skett i endast ett fall.

Befordran av adjunkt till lektor

Befordran från adjunkt till lektor regleras av HF 4 kap. § 13. Enligt denna paragrafs första stycke skall en adjunkt som ansöker om befordran till lektor ges befordran om adjunkten har behörighet för sådan anställning, dvs. besitter den nödvändiga pedagogiska respektive vetenskapliga skickligheten (minst doktorexamen). Vår enkät till lärosätena visar att ca fyra procent 1999 och ca två procent 2000 av samtliga adjunkter befordrats (se avsnittet Sannolikheten för befordran, Befordran av adjunkt till lektor).

4. Brev från KTH/Gunilla Bengtson 2001-12-04

Annorlunda förhåller det sig dock med adjunktsbefordran enligt det andra stycket i paragrafen. Texten lyder:

En adjunkt som är anställd tills vidare får befordras till lektor även om behörighetskraven inte är uppfyllda. Det gäller dock bara om adjunkten har 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.

Av de tre kriterier som nämns i stycket är det i första hand pedagogisk skicklighet som åberopas i de besvärärenden som kommit in till ÖNH, men i någon mån också kriteriet administrativ skicklighet (nr 4). Rektor har – i något fall (t.ex. nr 9) efter behandling i lärarförslagsnämnd (motsv.) – avstyrkt bifall till överklagandet med hänvisning till att vederbörande inte dokumenterat sådana särskilda insatser. Mycket starka meriter syns, som vi noterat, allmänt behövas för att adjunktsbefordran enligt § 13, 2 st. skall bli aktuell.

Hur starka dessa meriter behöver vara kan emellertid inte fastslås genom beslut i ÖNH. De beslut av en högskola som får överklagas till ÖNH finns uppräknade i 12 kap. § 2 HF. Beslut om avslag på en ansökan om befordran till lektor enligt § 13 andra stycket finns emellertid inte med i denna uppräknade. På grund av detta, och då det inte heller i annan författning finns särskilt medgivet att ett sådant beslut får överklagas, kan beslut om befordran från adjunkt till lektor enligt de i andra stycket uppräknade kriterierna inte prövas av nämnden.

Den slutgiltiga tolkningen av innebörden i de särskilda kriterierna för befordran av adjunkt till lektor stannar därmed tillsvidare på det enskilda lärosätet. Kunskapen om detta syns inledningsvis knappast ha varit allmänt spridd, att döma av det ganska stora antalet överklaganden som nått nämnden (nr 1, 4, 8, 9, 13, 20, 57, 59, 60). I samtliga dessa fall har ÖNH hänvisat till att en sådan ansökan inte är ett beslut som får överklagas. Nämnden kan därför inte pröva överklagandet.

Ett överklagande har inkommit gällande befordran från adjunkt till lektor vid en konstnärlig högskola (Kungl. Musikhögskolan, nr 1). Behörig att anställas som lektor inom konstnärlig verksamhet är den som dels har visat konstnärlig skicklighet (eller annan yrkesskicklighet av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och arbetsuppgifter), dels har visat pedagogisk skicklighet. (HF 4 kap. § 8). Prövningen har i detta fall skett enligt 4 kap. § 13 första stycket, dvs. frågan har varit om adjunkten har haft den behörighet som föreskrivs (och som i det aktuella fallet prövats genom anlitande av två sakkunniga).

ÖNH har på Högskoleverkets hemsida [www.hsv.se/onh] publicerat några ärenden som är av särskild principiell vikt för den som överväger att överklaga ett beslut i befordringsärende. Adjunktsbefordran enligt 4 kap. § 13, 2 st. finns här representerad med ett exempel. Sannolikt har denna information bidragit till att ärenden av detta slag idag är sällsynta hos ÖNH. Efter januari 2001 har inga ärenden av detta slag inkommit till ÖNH.

Befordran av lektor till professor

Den dominerande mängden besvärärenden gäller befordran från lektor till professor, totalt 59 av de totalt 68 ärendena under den studerade perioden. En stor del av dessa ärenden beskriver en kedja där kritiska eller negativa sakkunnigutlåtanden följts av avstyrkanden från lärarförslagsnämnd (motsv.) inom högskolan och ett beslut från rektor att avslå ansökan. Överklagandet tar i många av dessa fall sin utgångspunkt i kritik av de sakkunniga för att dessa missförstått sökandens forskning eller ämnesinriktning, eller att sökandens pedagogiska insatser inte värderats på rätt sätt. Några klagande har också hänvisat till att en bedömning där vetenskapliga och pedagogiska meriter sammanvägs skulle ha lett till ett annorlunda, och för den sökande positivt, resultat i befordringsfrågan. Det är heller inte ovanligt att högskolans handläggning kritiserar, eller med påståenden om att jäv förelegat för olika personer som varit inblandade i bedömningsprocessen. I ett par fall hänvisas till jämställdhetsargument eller till att handläggningen inom lärosätet styrts av etnisk diskriminering.

Att den klagande kritiserar de sakkunniga (eller, som i några fall, begär nya sakkunniga) hör till de argument som, att döma av protokollen, vinner minst tilltro i ÖNH:s avgöranden. Påstående om jäv har också avvisats i samtliga de fall som ingår i studien, liksom de flesta andra hänvisningar till brister i lärosätets hantering av ärendet. Att jämställdhetsaspekter borde ha lett till en mer positiv bedömning i respektive befordringsbeslut är skäl som lämnas utan kommentar av ÖNH. Klagomål gällande etnisk diskriminering har också lämnats utan avseende.

Klagomål på dessa grunder har i allmänhet inte fått ÖNH att ändra de lägre instansernas beslut. Lärosätets bedömning kvarstår alltså.

Sammanvägning av meriter

Nämnden har genomgående avvisat möjligheten att pedagogiska och vetenskapliga meriter vägs samman och hänvisar till högskoleförordningens formulering (4 kap. § 5) att som behörighetskrav för anställning som professor gäller ”såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet”.

De angivna bestämmelserna i högskoleförordningen får ... anses innebära att båda dessa behörighetsgrunder skall vara uppfyllda; obehörighet beträffande en av behörighetsgrunderna kan således inte uppvägas av en överkvalificering beträffande den andra behörighetsgrunden. Någon slutlig sammanvägning av vetenskapliga och pedagogiska meriter skall således inte ske (ärende 35, dnr 27-204-00, beslut 2001-02-21).

Bland överklagandena förekommer fall där den klagande anför att hans/hennes arbetsförhållanden inom ett meriteringsområde har gjort att meriter inom det andra området har blivit lidande (6, 35, 42, 58). Ålagda undervisnings- och administrationsuppgifter kan ha försvårat den vetenskapliga meriteringen, eller också kan ett omfattande forskningsarbete ha medfört sämre

möjligheter till en allsidig pedagogisk meritering. Argumentationen kan ha följande utseende:

Yrkande m.m.

...Ett av syftena med lärarreformen var att uppvärdera den pedagogiska meriteringen vid befordran till professor. NN har, utan att försumma att skaffa en vetenskaplig meritering betydligt över docentkompetens, valt att fördjupa den pedagogiska meriteringen. Uppenbarligen har detta kommit att ligga honom i fatet när det gäller befordran. De sakkunniga har i sin granskning inte tillnärmelsevis fäst lika stort avseende vid pedagogisk som vid vetenskaplig skicklighet.
(nr 6, s. 1)

ÖNH hänvisar i sina skäl för avslag i detta ärende till principen att bägge behörighetsgrunderna skall vara uppfyllda samt refererar till sakkunnigutlåtandena, som bägge varit kritiska till den klagandes vetenskapliga meritering. Vad gäller kravet på pedagogisk skicklighet slår nämnden – i likhet med lärarförslagsnämnden på NN:s högskola – fast att detta får anses vara ”mer än väl” tillgodosett. Nämnden avstår från kommentarer i frågan om huruvida NN:s arbetsförhållanden och pedagogiska engagemang skulle ha hållit tillbaka hans vetenskapliga meritering och avslår överklagandet.

I ärende nr 47 beslutar dock ÖNH om bifall till den klagandes besvär bl.a. med hänvisning till att vederbörandes uppdrag som prefekt ”får anses innefatta ett ansvar för att främja forskning”, och till att ”NN:s uppdrag som prefekt /också ger/ en förklaring till varför han inte har uppvisat aktuell forskning av normal omfattning” (nr 47, s. 3–4). De tre sakkunniga är oeniga beträffande den sökandes vetenskapliga meritering, men nämnden konstaterar beträffande ett av de negativa yttrandena att den sakkunniges bedömning ”närmast /är/ av formell art” och väljer att bifalla överklagandet bl.a. med hänsyn till detta samt – intressant nog – till arbetssituationen som prefekt. ÖNH gör därmed en annan bedömning än universitetet av den klagandes vetenskapliga meritering. I ärende nr 6, där den klagande också anfört en omfattande arbetstyngd i administrativa befattningar som skäl för att den vetenskapliga produktionen blivit mindre god, är sakkunnigbilden mer entydig (bägge sakkunniga avstyrker befordran) men argumentationen från den klagande likartad. Utan närmare kännedom om vad ÖNH avser med att NN i ärende nr 47 ”inte har uppvisat aktuell forskning av normal omfattning” är det emellertid svårt att uttala sig om vidare likheter med ärende nr 6 (liksom 35, 42 och 58).

Tidigare kompetensförklaringar

Något annorlunda förhåller det sig med argumentet att den sökande förklarats kompetent då vederbörande tidigare sökt en professorstjänst eller – som i ett par fall vid KTH – befordrats till biträdande professor. De tidigare kompetensförklaringarna har i de flesta fall beaktats av ÖNH, dock med hänvisning till att de ingår som en av flera delar i en helhetsbedömning. Det finns exempel

på att den sökande hänvisar till ett ganska stort antal samstämmiga positiva sakkunnigutlåtanden vid flera ansökningstillfällen (t.ex. nr 49 och 50), utlåtanden som emellertid av nämnden i allmänhet inte betraktas som varande av avgörande betydelse för ärendet. Så i ett par fall vid KTH, där nämnden i sitt avslagsbeslut anför:

I ärendet har tidigare kompetensförklaringar för professorer åberopats till stöd för ansökan om befordran. Sådana kompetensförklaringar kan i vissa fall tala starkt till fördel för en sökande. Värde av sådana kompetensförklaringar får dock ofta anses avta ju äldre kompetensförklaringarna är. De kompetensförklaringar som åberopas av NN är utfärdade i början av 1990-talet och kan inte tillmätas någon avgörande betydelse i ärendet. Det förhållande att NN år 1996 utsetts till biträdande professor vid KTH talar i och för sig till hans fördel. Angivna förhållande kan emellertid inte leda till någon automatisk befordran, utan är endast en omständighet som skall vägas in i bedömningen... (nr 24, s.2; identisk formulering i nr 25)

och vid Uppsala universitet (ärende nr. 49):

Yrkande m.m.

NN har överklagat beslutet och yrkat bifall till sin ansökan. Det finns inte fog för att inkompetensförklara honom efter att han har förklarats professorskompetens av sakkunniga, som varit mer meriterade än de nu aktuella, vid fem ansökningstillfällen sedan 15 år. (nr. 49, s.1) ...

Skäl

NN har visserligen vid tidigare tillfällen av sakkunniga bedömts som kompetent för ledigförklarade professorer. Tidigare kompetensförklaringar skall beaktas tillsammans med övrig utredning men kan inte ges någon avgörande betydelse vid prövningen. (nr 49 s. 3)

och ärende nr 50:

Yrkande m.m.

...Vid två professorskonkurrenser i Uppsala och Lund 1993 befanns NN inte endast vetenskapligt utan också pedagogiskt kompetent för vanlig professur av sammantaget sex sakkunniga. ... (nr 50 s. 1)

Skäl

... När det gäller de åberopade sakkunnigutlåtandena från 1993 finner nämnden att uttalandena visserligen kan tala till NNs fördel men att den tid som förflutit sedan bedömningarna och den allmänna utvecklingen mot att lägga större vikt vid den pedagogiska skickligheten leder till att kompetensförklaringarna inte kan tillmätas någon avgörande betydelse. (nr 50 s. 4)

Sammanfattningsvis kan sägas beträffande den vikt som ÖNH fäster vid tidigare kompetensförklaringar att de inte ensamma utgör argument för ett bifall i ett besvärärende. I de bifallsärenden som diskuteras nedan förekom-

mer emellertid att de *tillsammans med* andra omständigheter förklaras vara av betydelse för beslutet.

Den nationella samordningen

På likartat sätt förhåller det sig med nämndens resonemang kring de kompetensbedömningar som utförts av de nationella sakkunnigkommittéerna (där sådana förekommit).

På grund av den väntade stora anhopningen av befordringsärenden under 1999 och med hänsyn till önskemålet att tillämpa likvärdiga kriterier över hela landet skedde inom vissa ämnesområden ett samarbete mellan flera lärosäten. Detta gällde dock långtifrån alla: inom teknisk fakultet har t.ex. ingen samordning genomförts.

Lunds universitet har spelat en viktig roll i den nationella samordningen. För såväl medicinsk som samhällsvetenskaplig och humanistisk fakultet har samordningsansvaret legat i Lund. Huvudansvaret för naturvetenskaplig fakultet har legat i Uppsala.⁵ Bedömningarna i de nationella sakkunnigkommittéerna har vanligen tagits upp i nämndens beslutsskäl, men inte i något fall utgjort den avgörande omständigheten för avslag. När hänvisningar till dem förekommit har de ingått i nämndens helhetsbedömning. Vad gäller bifallsärendena har i något fall (t.ex. nr 18) den nationella bedömningen angetts som en tungt vägande omständighet.

Viss debatt har förekommit kring särskilt ett av de befordringskriterier som uppställts inom den nationella samordningen, nämligen handledning av doktorander.⁶ I anvisningarna för handläggning av befordringsärenden anges som ett krav ”god förmåga att handleda doktorander till doktorsexamen”. Detta specificeras vidare: ”Minimnivå för god förmåga att handleda doktorander till doktorsexamen skall normalt vara en färdig doktor”.

Åtskilliga befordringskandidater har såväl omfattande vetenskapliga som pedagogiska meriter men har trots detta inte haft huvudansvar för doktorand(-er) fram till disputation. Flera förklaringar finns, t.ex. att vissa forskningsämnen har låg disputationsfrekvens och få doktorander, eller att handledningsansvaret kan ha legat på två personer och den klagande endast varit bihandledare (eventuellt till flera doktorander), eller att många lärosäten har saknat forskarutbildning och därmed möjlighet till handledningserfarenhet.

ÖNH har i ett stort antal fall kommenterat doktorandhandledningskriteriet.

För det första noteras att forskarhandledning kan räknas både som vetenskaplig och som pedagogisk meritering. För det andra fäster nämnden stor vikt vid kriteriet, men anser – för det tredje – att det inte kan betraktas som ett nödvändigt krav för befordran.

5. Mer om genomförandet av den nationella samordningen finns i bilaga 4 i projektets första rapport, *Karriär genom befordran och rekrytering*, Höskoleverkets rapportserie 2001:7 R.

6. Se *PM 1999-05-06 från Lunds universitet, samhällsvetenskapliga fakulteten*/Hans Modig.

Erfarenhet av framgångsrik forskarhandledning är en merit som kan beaktas både vid bedömningen av den pedagogiska och vetenskapliga skickligheten hos den sökande. Förmågan att leda andras forskning förutsätter såväl vetenskapligt som pedagogiskt kunnande. Denna erfarenhet är också, oavsett vilken skicklighetsgrund den hänförs till, en sådan merit som bör tillmätas särskild betydelse vid bedömningen av om en sökande uppfyller behörighetskravet för befordran till professor. Erfarenhet av framgångsrik forskarhandledning kan emellertid.... inte uppställas som något ovillkorligt behörighetskrav. Det är inte uteslutet att motsvarande förmåga också kan visas på annat sätt (nr 35, s. 3, jfr nr 30).

I ett bifallsärende (nr 54) förtydligas detta genom att nämnden tar avstånd från tanken att kriteriet ”vetenskaplig skicklighet” skulle vara direkt avhängigt av erfarenhet av forskarhandledning. Som framgår av tabell 1 har den sökande stöd av de sakkunniga och har också fått sin ansökan tillstyrkt av den nationella bedömningskommittén inom det aktuella forskningsområdet. Inom lärosätet har bedömningen dock trots detta varit att ansökan inte kunde tillstyrkas (fakultetens kommitté för befordringsärenden samt rektor). Som huvudsaklig orsak anger lärosätet att den sökande inte handlett två personer fram till disputation.

ÖNH noterar i sina beslutsskäl förekomsten av handledningskriteriet men anför samtidigt att kraven på antalet handledda doktorander varierar: ”inom vissa ämnesområden krävs två sådana handledarskap, medan det i vissa fall anses räcka med ett handledarskap” (nr 54 s. 3). Nämnden anser att erfarenhet av framgångsrik forskarhandledning är en merit som bör tillmätas särskild betydelse, men menar samtidigt att ”denna merit inte /kan/ uppställas som något ovillkorligt behörighetskrav”. Eftersom de sakkunniga menar att den sökandes övriga vetenskapliga meriter uppväger avsaknaden av handledning finner nämnden det visat att den sökande uppfyller kravet på vetenskaplig skicklighet och bifaller överklagandet. Två ledamöter reserverade sig dock mot beslutet (nr 54 s.4).

Lärosätets egna regler

Det är inte ovanligt (se t.ex. ärende nr 35, 54, 58) att ett universitet eller en högskola stöder sig på egna tolkningar av högskoleförordningen när ett befordringsärende avgörs. I ärende nr 35 har den centrala tjänsteförslagsnämnden vid KTH hänvisat till lärosätets riktlinjer för befordran, vilka bl.a. anger att krav på forskarhandledning ingår i samtliga de tre skicklighetsrekvisit som förekommer, dvs. vetenskaplig, pedagogisk och administrativ skicklighet. I ärende nr 54 har medicinsk-odontologiska fakultetsnämnden vid Umeå universitet ställt sig bakom kravet på handledning av två doktorander. I nr 58 har en lärarförslagsnämnd och en fakultetsstyrelse vid Lunds universitet anförts att den som söker befordran till professor ”i normalfallet /bör/ ha erfarenhet av grundutbildning motsvarande minst ett års heltidsengagemang” (s.2).

ÖNH noterar i sin kommentar till ärende nr 54 att varken högskolelagens eller högskoleförordningens bestämmelser innehåller några närmare föreskrif-

ter om vad som menas med vetenskaplig skicklighet. Att utfärda sådana närmare föreskrifter är heller inte lärosätenas uppgift. ”De dokument som lärosätena utfärdat angående kriterier för befordran kan därför inte anses vara sådana bindande föreskrifter om behörighetsvillkor som ovillkorligen måste vara uppfyllda för att befordran skall kunna ske”. Sådana regler får ses som hjälp och stöd åt de sakkunniga, de beredande organen och rektor (nr 54 s. 3). Denna fråga skall skiljas från den rätt som fakultetsnämnder (motsv.) har att utfärda ytterligare föreskrifter om utformningen av sakkunnigytranden (HF 4 kap. § 22) (nr 54 s. 3).

Bifallsärenden

Antalet ärenden där den klagandes besvär bifallits utgör en mindre del av hela antalet ärenden (9 av 68). Dessa ärenden kännetecknas tämligen genomgående av att den sökande stöds av eniga sakkunniga och, i förekommande fall, av den nationella sakkunnigkommittén inom det aktuella ämnesområdet. Beredningsorganet (-n) inom lärosätet har däremot varit av annan mening och har också fått stöd i denna sin mening av rektor. ÖNH har i dessa fall gjort en annan bedömning än lärosätet och bifallit den klagandes besvär.

I ett par fall (ärendena 7 och 22) har ärendegången varit mer komplicerad och omfattat ändrade bedömningar hos en eller ett par sakkunniga och/eller förändrat ställningstagande hos något beredningsorgan. I dessa fall har beredningsorganen vid lärosätet ändrat mening men rektor vidhållit sitt tidigare avslagsyrkande.

Det är av intresse – med tanke på den uppmärksamhet frågan om pedagogisk skicklighet fått i Högskollärarytredningen och den proposition som ligger till grund för anställningsreformen (prop. 1996/97:141) – att flera av bifallsärendena gäller bedömningen av den sökandes insatser inom forskarhandledning eller grundutbildning. I ärendena 17, 18 och 19 (samtliga vid KI) och 54 (UmU) har lärosätet bedömt den sökandes erfarenheter av forskarhandledning som otillräcklig (ej huvudhandledare för minst 2 doktorander), medan det i ärendena 22 (KTH), 38 (SU) och 58 (LU) rör sig om brister i dokumentationen av pedagogiska meriter och/eller otillräcklig undervisning inom grundutbildningen.

Tre av bifallsärendena (nr 17, 18 och 54) gäller ansökningar om befordran inom ämnesområdet odontologi. De sakkunniga har tillstyrkt befordran (i ett fall med tvekan). Den nationella bedömningskommittén i odontologi, som varit anlitad i samtliga tre fall, har tillstyrkt de sökandes ansökningar, medan rekryteringskommittén (motsv.) vid lärosätet har avstyrkt befordran. De motiv som anförts är att de sökande inte varit huvudhandledare för två doktorander fram till disputation samt även i övrigt uppvisar brister vad gäller forskarhandledning. Den sökande har, enligt lärosätet, ej heller varit huvudman för något aktuellt forskningsanslag erhållet i nationell konkurrens. I två av de tre fallen (17, 54) anser lärosätet därför att den sökandes vetenskapliga

kompetens är otillräcklig, medan lärosätet i det tredje fallet ifrågasätter den sökandes kompetens enligt såväl det vetenskapliga som det pedagogiska rekvisitet.

Rekryteringsutskottet delar inte NNs uppfattning att han innehar ett aktuellt forskningsanslag, utan konstaterar att det återopade forskningsanslaget är ett anslag som sträckte sig fram till den sista december år 1998. Utskottet finner vidare att NN inte varit huvudhandledare för två doktorander fram till disputation. (17)

Jämförelsen (som gjorts av NN) att pågående huvudhandledarskap för två doktorander skulle motsvara handledarskap fram till disputation för ytterligare en doktorand kan inte göras; det krävs att sökanden skall ha varit huvudhandledare för två doktorander fram till disputation. ... Slutligen finner rekryteringsutskottet att NN inte har visat att han är huvudman för aktuellt forskningsanslag erhållet i nationell konkurrens. (18)

Vad gäller den vetenskapliga skickligheten angavs i anvisningarna /för de nationella bedömningskommittéerna/ bl.a. att den sökande skall ha fungerat som huvudhandledare för minst två doktorander som disputerat. ... Fakultetsnämnden finner... att NN ännu inte uppfyller de krav på vetenskaplig skicklighet som enligt nämndens uppfattning bör ställas på en lektor som befordras till professor. (54)

ÖNH har i sina skäl för bifall hänvisat till den betydande enighet om den sökandes kompetens som föreligger bland de sakkunniga och inom den nationella bedömningskommittén. I en längre kommentar (ärende 54) anför nämnden dessutom att det i och för sig är rimligt att en lektor för att kunna befordras till professor bör ha erfarenhet av handledning av doktorand fram till disputation, men att någon enighet inte föreligger om hur många doktorander detta skall gälla: ”inom vissa ämnesområden krävs två sådana handledarskap medan det i vissa fall anses räcka med ett handledarskap”. Denna merit kan heller inte uppställas som något ovillkorligt behörighetskrav.

Avsaknaden av denna merit bör i stället vägas mot den sökandes övriga vetenskapliga meriter. Om det av utredningen i ett ärende ändå klart framgår att den sökande uppfyller kravet på vetenskaplig skicklighet, bör det således inte krävs att den sökande dessutom har varit handledare för en eller flera doktorander. (54 s. 4)

Tre bifallsärenden (nr 22, 38 och 58) har avgjorts under hänvisning till den sökandes pedagogiska meritering. Denna meritering har i ett fall (nr 22) varit otillräckligt redovisad, men efter komplettering av dokumentationen har de lokala instanserna på nivå 2 och 3 slutligen funnit att den sökande uppfyller behörighetskraven för anställning som professor vid lärosätet ”även vad avser den pedagogiska skickligheten” (22, s. 2). Rektor har dock i detta fall vidhållit sitt avstyrkande. I ärende nr 38 har läraryrådsnämnden (nivå 1) ansett behörighet vad avser den pedagogiska skickligheten styrkt ”trots att undervisningsvolymen på grundutbildningsnivån är begränsad” (nr 38, s. 1) ,

medan däremot fakultetsnämnden (nivå 2) avstyrkt befordran med hänvisning till den sökandes otillräckliga grundutbildningserfarenhet. I ärende nr 58 avstyrker såväl lärarförslagsnämnd som fakultetsstyrelse med hänvisning till att ”den sökande i normalfallet /bör/ ha erfarenhet av grundutbildning motsvarande minst ett års heltidsengagemang” (s. 2).

ÖNH:s skäl för bifall grundar sig i dessa tre fall på de sakkunnigas bedömning respektive de beredande organens slutgiltiga positiva ställningstagande (nr 22) samt på resonemang om meriter inom grundutbildningen som visats på annat sätt än genom direkt undervisning.

Det exakta antalet undervisningstimmar som NN genomfört har inte blivit klarlagt. Det är emellertid utrett att NN har en viss, om än begränsad, erfarenhet av undervisning inom grundutbildningen. Därutöver har han redovisat andra pedagogiska meriter, t.ex. erfarenhet som studierektor samt erfarenhet från forskarutbildningen, bl.a. som handledare för flera doktorander. Han har också en icke ringa erfarenhet av att åskådliggöra forskningsresultat i populärvetenskapligt syfte. (nr 38, s.2)

Av utredningen framgår att NN har en viss, om än begränsad, erfarenhet av undervisning på grundutbildningsnivå. Han har också utvecklat kursmaterial och handlett examensarbeten. Därutöver har han omfattande erfarenhet av handledning av forskarstuderande och har härvid handlett fem doktorander fram till disputation, varav två i egenskap av huvudhandledare. (nr 58 s. 3)

I det sistnämnda ärendet återkommer också ÖNHs påpekande, här med hänvisning till krav på pedagogisk skicklighet, att lärosätena saknar bemyndigande för precisering av befodringskriterierna genom egna föreskrifter. ÖNH säger: ”Erfarenhet av undervisning inom grundutbildning är en viktig merit som skall beaktas vid prövningen av den pedagogiska skickligheten. De kriterier angående t ex viss undervisningsvolym som återfinns i vissa riktlinjer för professorsbefordran kan emellertid i detta sammanhang endast betraktas som hjälpmedel för behörighetsprövningen och inte som sådana absoluta behörighetsvillkor som ovillkorligen måste vara uppfyllda. Det är inte uteslutet att motsvarande förmåga också kan visas på annat sätt.” (nr 58 s. 3).

Slutsatser

Vad gäller befordran av adjunkt till lektor förekommer – förutom i ett fall, nr 1 – inga överklaganden enligt HF 4 kap. § 13, 1 st. Det förefaller troligt att samtliga de adjunkter som är behöriga och som ansökt om befordran också fått sådan.

Befordran av adjunkt enligt andra stycket i samma paragraf – dvs. befordran enligt vissa rekvisit trots att behörighetskraven inte är uppfyllda – har lett till ett antal ärenden där den klagande anser sig ha den särskilda skicklighet (pedagogisk, administrativ, samverkans-) som stycket förutsätter. De beslut av en högskola som får överklagas till ÖNH finns särskilt uppräknade i Högskole-

förordningen (12 kap. § 2). Adjunksbefordran enligt lydelsen ”får befordras... även om behörighetskraven inte är uppfyllda” finns inte med i denna uppräknig, och ÖNH har därför i samtliga fall avvisat dessa ärenden.

Överklagandeärenden som gäller befordran av lektor till professor har i de flesta fall (50 av 68) 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 de klagandes påståenden, 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 godtagits av ÖNH.

Nämnden avvisar också sådana bifallsyrkanden som grundar sig i önskemål att olika behörighetsgrunder vägs mot varandra. Inte ens en mycket god pedagogisk meritering kan således väga upp brister i vetenskaplig kompetens, och vice versa. Argument 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 av ÖNH inte betraktats som tillräckliga för att justera någondera ribban nedåt.

Åtskilliga klagande anför att de vid tidigare professorskonkurrenser 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 samlade avvägning men inte i något fall angivits som avgörande för ett avslag. De nationella kommittéernas krav på handledning av doktorander (i allmänhet två) fram till doktorsexamen har inte heller godtagits av ÖNH som avgörande kriterium för befordran.

De riktlinjer för befordran som ställts upp av lärosätena själva, och där bl.a. krav på doktorandhandledning förekommer, har inte heller vunnit stöd i ÖNH på annat sätt än att nämnden betraktar dessa riktlinjer som hjälp och stöd åt de sakkunniga. De kan, enligt nämnden, emellertid inte ses som sådana bindande föreskrifter som ovillkorligen måste vara uppfyllda 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, bifaller besvären och förklarar att den sökande skall befordras till professor.

Besvärärenden i samband med ansökningar om anställning som professor

ÖNH har också att handlägga överklaganden som uppkommer i samband med utlysning och tillsättning av anställningar som professor. Det är ett rimligt antagande att dessa ärenden minskat i antal som en följd av befordringsreformen. ÖNH:s statistik för åren 1998–2001 (t o m 12 december) stöder detta antagande. Följande tabell visar utvecklingen:

År	1998	1999	2000	2001
Överklagade professorer ⁷	27	21	13	11

Om sannolikheten för att ett anställningsärende överklagas varit densamma under perioden syns därför siffrorna innebära att universiteten och högskolorna utlyst allt färre professorer under den tid befordringsreformen varit i kraft.

7. Två eller flera överklaganden kan ha kommit in för varje professur, varför antalet besvärärenden är större än antalet överklagade professorer. Brev från Mikael Herjevik, ÖNH, 2001-12-10.

Rörlighet i den svenska högskolan

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. Extern rekrytering ökar mångfalden och ses som ett verktyg för att förhindra inåtvändhet och intellektuell isolering.

Det är ingen ovanlig uppfattning att rörligheten vid de svenska lärosätena är för låg. Som jämförelse framhålls ofta USA, där det närmast är obligatoriskt att efter doktorsexamen flytta till ett annat universitet för den första anställningen som akademisk lärare. I en studie (1991–1993) som Altbach & Lewis (1996 s.4–12) gjort för *The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching* redovisas vissa jämförelser av den akademiska rörligheten i fjorton länder: Australien, Brasilien, Chile, England, Hongkong, Israel, Japan, Korea, Mexico, Nederländerna, Ryssland, Sverige, Tyskland och USA. Studien bygger på enkäter till ett stort antal professorer i de berörda länderna. Rörligheten mäts här med den andel av lärarna som har varit anställda vid ett eller två lärosäten respektive tre eller flera lärosäten.

Rörligheten visade sig generellt vara låg och hälften av alla som ingick i undersökningen hade endast varit anställda vid ett lärosäte. En fjärdedel hade varit anställda vid två lärosäten och en fjärdedel vid tre eller flera lärosäten. Skillnaden mellan länderna var emellertid ganska liten och Sverige hamnade på en åttonde plats när det gällde andelen professorer som hade varit anställda vid ett eller två lärosäten och på en sjunde plats när det gällde andelen professorer som varit anställda på tre eller flera lärosäten. USA hade, trots vad man kanske kunde förvänta sig, inte den högsta rörligheten. USA hamnade först på en nionde plats för andelen professorer som varit anställda på ett eller två lärosäten och på en delad femte plats när det gällde andelen som varit anställda på tre eller flera lärosäten.

Högskollärarytredningen (SOU 1996:166) diskuterade relativt ingående de akademiska lärarnas externa rörlighet, dvs. huruvida man tjänstgjort på flera lärosäten, medan frågan om rörlighet nedtonades i propositionen (regeringens proposition 1996/97:141). Vi berör i korthet utredningens diskussion här nedan. Vi refererar också hur de 22 personer med nyckelbefattningar inom akademien, som projektet intervjuade under våren 2000, ser på befodringsreformens eventuella effekter på den externa och interna rörligheten. Slutligen presenteras en studie som projektet gjort under hösten 2001 där 338 tillsvidareanställda lärare på samhällsvetenskapliga institutioner besvarat frågan huruvida man tjänstgjort på något annat lärosäte än där man vid tidpunkten för vår studie var anställd.

De akademiska lärarnas rörlighet

Högskollärarytredningen ägnade en ganska stor uppmärksamhet åt frågan om de akademiska lärarnas rörlighet (SOU 1996:166 s.45–50 samt s.80). Utredningen fann att rörligheten är låg mellan högskolorna, 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 lärosäten 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.

Rörligheten varierar också beroende på akademisk befattning. Bland forskarasistenter har 85 procent tagit doktorsexamen vid den högskola där de tjänstgör. Motsvarande siffra för högskolelektorer är 81 procent. I jämförelse med detta har professorerna en ganska hög rörlighet: andelen som tagit examen vid det egna lärosätet är i denna kategori 59 procent.

Projektet har följt upp högskollärarytredningens siffror genom en särskild utredning (Johannes Hylander, *Jämförelser över tid av statistik över rörlighet*, Högskoleverket PM 2000-08-11). Material insamlat av SCB för åren 1995, 1997 och 1999 har använts för att studera eventuella förändringar av rörligheten över tid.

Materialet visar att under den aktuella femårsperioden har endast små förändringar skett i den akademiska rörligheten. Bland professorerna har andelen som doktorerat vid det egna lärosätet ökat något (från 59 till 62 procent), bland lektorerna har den varit konstant (81 procent) och bland forskarasistenterna minskat något (från 85 till 80 procent). Minst rörliga är de disputerade adjunkterna (90 respektive 86 procent).

Måttet är beroende av vilken regional indelning som görs. Om t.ex. Göteborgs universitet och Chalmers slås samman blir rörligheten i Göteborgsregionen lägre (andelen som disputerat ”hemma” blir större) än om lärosätena studeras var för sig. Betraktas Uppsala och Stockholm som en region ökar andelen hemmadisputerade professorer från 65 respektive 74 procent till 81 procent.

Tankarna från högskollärarytredningen omfattade bl.a. förslaget att bevara stimulans till rörlighet genom att den ursprungliga professorstjänsten bibehålls (SOU 1996:166 s.114–118). Utredningen förslög därför två professorstjänster: en biträdande professor, till vilken befördran skall ske om den sökande har tillräcklig kompetens, och en professorstjänst med traditionellt tillsättningsförfarande.

Med denna lösning kommer inledningsvis befattningar som biträdande professor att i första hand komma till stånd genom lokal befördran. I fråga om den främsta

läraryrket i det nationella högskolesystemet, befattningen som professor, anser vi det samtidigt viktigt att skapa bästa möjliga förutsättningar för rörlighet mellan högskolor. Till en befattning som professor bör man därför inte utan ett reguljärt tillsättningsförfarande kunna befordras lokalt (SOU 1996:166 s.80).

Förslaget om biträdande professor fick inte gehör hos regeringen, vilket framgår av propositionen (1996/97:141 s.26):

Regelsystemet behöver således reformeras och antalet professorer öka. Regeringen anser dock inte att högskolläraryrketens förslag om att införa en ny lärarkategori, biträdande professor, skulle möta de behov av förnyelser som finns. En modern högskola, med flexibel fördelning av arbetsuppgifter mellan lärarna, främjas inte genom skapande av ytterligare en nivå strax under professorsnivån. I stället bör rätt till befordran till professor införas för kvalificerade lektorer.

Med den lokala tyngdpunkt som följer av de nya anställningsprinciperna får det anses vara ganska osäkert om det nya befordringssystemet alls innehåller 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 (se nedan).

Det är emellertid möjligt att en viss ökning av rörligheten kan ske genom gästläraryrket. För att stimulera rörligheten skall universitet/högskolor, för begränsad tid, kunna anställa lärare som har fast anställning vid annat lärosäte inom eller utom landet. I regeringens proposition (1996/97:141 s.27) anges möjligheten för lärosätena att anställa gästlärare för en tid av högst tre år som professor, ett förslag som syftar till att "skapa utrymme för lärosätena att tillfälligt knyta till sig personer med speciell kompetens". Genom att läraren då kan få tjänstledigt från den första anställningen ges möjlighet att med ett visst skyddsnät pröva på ett nytt jobb.

Projektet har inte genomfört någon särskild undersökning för att studera utbredningen av gästläraryrket.

Hur kommer befordringssystemet att påverka rörligheten?

Under våren år 2000 intervjuade projektet 22 personer med nyckelbefattningar på två universitet och en högskola och där ställdes bl.a. en fråga om hur man på lärosätena bedömer att rörligheten kommer att påverkas av det nya befordringssystemet. Endast två av de intervjuade anser att reformen kan komma att medföra en ökad rörlighet mellan universitet/högskolor. En av dem säger:

Allt som kan gynna en ökad rörlighet mellan universitet och högskolor är bra, rörligheten är mycket viktig. Jag anser att huvudincitamentet i tjänstereformen är att det är lönt för den som ännu inte disputerat att faktiskt fullfölja sitt avhandlingsarbete. Detta gör man förmodligen på det egna lärosätet, men när man väl har sin examen så är man gångbar på ett bredare fält. På så sätt kan det leda till en ökad rörlighet.

De övriga intervjuade anser att det nya befordringssystemet kommer att påverka rörligheten i en negativ riktning, vilket nedanstående citat ger uttryck för:

Det nya befordringssystemet till professor anser jag vara eländigt och allt igenom onödigt. Det kommer att låsa hela systemet, vi kommer inte att få någon rörlighet överhuvudtaget. Vi kommer att få lärare som befordrats till professorer på det egna lärosätet och inga utifrån. Jag kan inte alls förstå hur reformen skulle kunna öka rörligheten. Den kommer definitivt att stoppa all rörlighet och dessutom kan man ju tänka sig vart de ekonomiska medlen kommer att gå. Tänk ett mindre universitet, ta t.ex. ämnet tyska, där kanske man ha fem lektorer som är kompetenta... Universitetet behöver egentligen inte så många professorer i ämnet, men betalt skall de ju ha i vilket fall. Frågan är hur det blir om några år, kommer man överhuvudtaget att utlysa några nya tjänster? Nu är ju i och för sig inte rörligheten så stor idag, men den kommer att minska ytterligare.

När en professor lämnar sin tjänst så kommer tjänsten i flera fall inte att utlysas, då det finns flera befordrade professorer på institutionen som kan komma ifråga för tjänsten. Detta kan ju inte leda till en ökad rörlighet, snarare tvärtom. Åtminstone under en period framöver, när det blir många befordringar, kommer det att motverka en ökad rörlighet. Det kan ju hända att detta förändras när det uppdämda behovet har satt sig.

Några av de intervjuade menar att reformen kan komma att leda till en ökad intern rörlighet, men definitivt inte till en ökad extern rörlighet. En av dem säger:

En ökad rörlighet mellan universiteten kommer inte reformen att leda till, snarare tvärtom. Det nya befordringssystemet kommer i början att innebära en relativt hög intern rörlighet. Det finns idag flera lärare med högre kompetens än vad man har tjänst till och där kommer det att medföra befordringar. Men därefter bedömer jag inte att antalet befordringar per år kommer att bli så många.

Majoriteten av de intervjuade betonar vikten av en extern rörlighet och anser att rörlighet ofta är befrämjande för kvaliteten. Flera diskuterar problemet med den låga rörligheten och i dessa diskussioner kommer intervjupersonerna ofta in på det faktum att i de flesta familjer arbetar båda makarna, vilket medför att det krävs arbete för båda för att en flyttning skall kunna äga rum.

Flera av de intervjuade lyfter fram det amerikanska tjänstesystemet där doktoranderna är tvungna att byta lärosäte efter disputationen. Några anser att det vore bra att införa samma system i Sverige. En del av dem som kommenterat det amerikanska systemet anser att det visserligen leder till en ökad rörlighet, men menar samtidigt att det skulle kunna påverka rekryteringen till doktorandtjänster i en negativ riktning eller att det är en alldeles för auktoritär väg att gå.

Sammanfattningsvis är intervjupersonernas uppfattning av reformens påverkan på den externa rörligheten att den kommer att påverkas i negativ riktning. Det är svårt att se att reformen skulle kunna innehålla några incita-

ment för den externa rörligheten. Enbart två av de intervjuade anser att det nya karriärsystemet kan tänkas leda till en ökad rörlighet mellan lärosätena. Däremot bedömer flera av de intervjuade att den interna rörligheten kommer att öka, åtminstone i reformens inledningsskede. Majoriteten av intervjupersonerna betonar vikten av en extern rörlighet och anser att rörlighet i många fall har en positiv inverkan på forskningens och undervisningens kvalitet.

Extern rörlighet på samhällsvetenskapliga institutioner

I en enkät om den akademiska professionens utveckling över tid, som sänts ut till tillsvidareanställda lärare på samhällsvetenskapliga institutioner på ett stratifierat 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). Höskollärarytredningen 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.⁸

Tjänstgöring på annat lärosäte

43,7 procent av lärarna uppger att de har tjänstgjort på annat lärosäte än där de för närvarande tjänstgör. Fördelat på befattning visar undersökningen på följande fördelning.

Nuvarande befattning	Procent ja tidigare tjänst	Procent nej tidigare tjänst	Bortfall procent	Total procent
Professor	66,7	30,4	2,9	100
Lektor	49,3	49,3	1,4	100
Adjunkt	25,7	73,5	0,8	100
Total	43,7 (150)	54,8 (188)	1,5 (5)	100 (343)

Tabell 1. Tidigare tjänst på annat lärosäte som forskarassistent, doktorand, adjunkt, lektor och professor på annat lärosäte än där man för närvarande är anställd.

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.

8. Av de totalt 546 utsända enkäterna besvarade 343 personer enkäten och svarsfrekvensen var 63 procent. Totalt ingick 228 adjunkter i undersökningen och 132 besvarade enkäten vilket medför en svarsfrekvens på 58 procent. Antalet lektorer som ingick i urvalet var 215 och 142 lektorer besvarade enkäten och svarsfrekvensen för denna kategori uppgick därmed till 66 procent. I undersökningen ingick 103 professorer och enkäten besvarades av 69 professorer, en svarsfrekvens på 67 procent. Av de svarande är 146 lärare kvinnor (42,6 procent) och 197 män (57,4 procent). Av de lärare som besvarat enkäten är 20,1 procent professorer, 41,4 procent lektorer och 38,5 procent adjunkter. 58 procent av lärarna/forskarna i undersökningsgruppen uppger att de har doktorsgrad eller doktorsexamen.

14,3 procent av lärarna uppger att man tjänstgjort på två lärosäten och 4,4 procent har tjänstgjort på tre lärosäten. Fördelat på befattning blir fördelningen enligt följande.

Befattning	Tjänst ett	Procent	Tjänst två	Procent	Tjänst tre	Procent
Professor	46	66,7	23	33,3	10	14,5
Lektor	70	49,3	22	15,5	4	2,8
Adjunkt	34	25,7	4	3,0	1	0,8
Totalt	150	43,7	49	14,3	15	4,4

Tabell 2. Antalet tjänster på annat lärosäte fördelat på befattning.

33,3 procent av professorerna har tjänstgjort på två lärosäten och 14,5 procent på tre lärosäten. Av lektorerna har 15,5 procent tjänstgjort på två lärosäten och 2,8 procent på tre. 3 procent av adjunkterna har tjänstgjort på två lärosäten och endast 1 procent på tre lärosäten.

Tjänstgöringstid vid annat lärosäte

Vi har också sökt komplettera uppgifterna om antalet vistelser vid annat lärosäte med data om hur långa dessa vistelser varit. Studerar vi den första tjänstgöringen på annat lärosäte får vi följande frekvenstabell.

Befattning	Tid < 1 år	Tid 1–5 år	Tid 5–10 år	Tid >10 år	Internt bortfall	Totalt
Professor	0,0	19,6	30,5	32,6	17,3	100
Lektor	7,1	40,0	24,3	12,9	15,7	100
Adjunkt	2,9	35,3	23,6	29,4	8,8	100
Totalt	4,0 (6)	32,6 (49)	26,0 (39)	22,7 (34)	14,7 (22)	100 (150)

Tabell 3. Tjänstgöringstid i procent för tjänst på annat lärosäte fördelat på befattning.

Av de 44 procent av lärarna på samhällsvetenskapliga institutioner som tjänstgjort på ytterligare ett lärosäte så uppger 4 procent att de tjänstgjort under 1 år, 33 procent att man tjänstgjort mellan ett och fem 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 långa tjänstgöringstider. Av de lärare som tjänstgjort på ytterligare två lärosäten ligger den genomsnittliga tjänstgöringstiden på strax över 4 år. Tiden för den tredje tjänstgöringen på annat lärosäte ligger i snitt strax över ett år. Inte heller här rör det sig om tillfälliga tjänstgöringar.

”Rörlighetskulturen” på samhällsvetenskapliga institutioner

Det rörlighetsmått vi använt ger ett annorlunda utslag än det disputationsmått som använts av högskollärarytredningen. Av samtliga lärare uppger 44 procent att de tjänstgjort på ytterligare ett lärosäte och 14 procent har varit anställda

på ytterligare två lärosäten. Dessa tjänstgöringar har i regel inte varit tillfälliga utan pågått under en längre tid. Av professorerna är det 67 procent, av lektorerna, 49 procent och av adjunkterna 26 procent som har varit anställda på ytterligare minst ett lärosäte. Rörligheten får därmed anses vara ganska betydande för de bägge första kategorierna. Adjunkterna har av naturliga orsaker en lägre genomsnittlig rörlighet då de ofta inte har en så lång yrkesverksam tid bakom sig som lektorer och professorer. Av de adjunkter som besvarat enkäten har 57 procent varit anställda inom akademien under mindre än 10 år.

Enkätundersökningen har dessvärre ett ganska stort bortfall. Det kan vara så att det bland de svarande finns en högre tendens till rörlighet mellan lärosäten än bland dem som av olika orsaker valt att inte besvara enkäten.

Reformens faktiska effekter på rörligheten kan inte utläsas förrän det gått ytterligare några år. Dock kan man på basis av våra siffror, och mot bakgrund av Carnegie-studien, ifrågasätta föreställningen om den låga akademiska rörligheten i Sverige. 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.

Blick framåt

Vi har i denna rapport sökt besvara ett antal av de frågor som rests i samband med genomförandet av befordringsreformen och, tycker vi, också i någon mån kunnat besvara dem. Sålunda vet vi idag något mera om reformens kvantitativa omfattning och sannolikheten att bli befordrad; om hur denna sannolikhet ser ut för de bägge karriärstegen (adjunkt till lektor respektive lektor till professor) och för olika fakultetsområden; och om de troliga effekterna av reformen på jämställdheten inom högskolan.

Vi har vidare sökt bedöma vad som hänt med kvalifikationskraven i det nya systemet och givit visst underlag för fortsatt diskussion om vad som händer med den s.k. ribban i vetenskapligt respektive pedagogiskt avseende. Slutligen har vi sökt se närmare på rörligheten i den svenska högskolan och konstaterat att bedömningen av denna är starkt beroende av vilken mätmetod som används. Det finns viss anledning till skepsis inför den traditionella metod som grundar sig på andelen disputerade vid det lärosäte där man har sin anställning.

Åtminstone två större områden har ännu ej berörts. Det första gäller de ekonomiska effekterna av reformen. Siffror från ÖNH visar att antalet överklaganden i tillsättningsärenden minskat trendmässigt under befordringsreformens första år. Allt färre personer har vänt sig till nämnden för att överklaga högskolornas beslut i samband med anställning av professorer (det som tidigare benämndes tillsättning av professurer).

En möjlig förklaring (av flera) till detta kan vara att antalet till ansökan lediga anställningar har minskat vid högskolorna som ett direkt resultat av befordringsreformen. När en lektor i ett visst ämne blir befordrad till professor kan högskolan dra in motsvarande professur med motivet att ämnet fortfarande har en företrädare. Möjligheten finns emellertid att i samband med befordran göra besparingar av vissa resurser som tidigare var knutna till professuren (t.ex. administrativt stöd och forskningsmedel), och eventuellt också spara in på löneandel.

Vi saknar kännedom om omfattningen av denna typ av reaktion på befordringsreformen och tänker i en kommande rapport om ekonomiska effekter studera frågan närmare. Vi avser också att granska sådana ekonomiska effekter som sammanhänger med att befordran genererar ökade löneanspråk, större administrativa kostnader (som kan ha uppstått i varje fall i reformens första skede) samt ökade kostnader inom grundutbildningen.

På samtliga dessa punkter saknas systematisk granskning, och det är oklart hur de förväntade effekterna i en viss riktning eventuellt motverkas av tendenser åt motsatt håll. Ökade kostnader på grund av högre löneanspråk motverkas av att många lärosäten redan före reformen förklarade att befordran

inte automatiskt skulle leda till löneyft. Vad gäller de administrativa kostnaderna har en högre beredskap för sakkunniggranskning och andra beredningskostnader troligen funnits under reformens första år. Hur kostnaderna varierat med t.ex. ärendebelastning och möjligheterna att rekrytera sakkunniga behöver undersökas.

Vad slutligen gäller de eventuellt ökade kostnaderna för grundutbildningen bygger hypotesen om detta på att lektorer som befordras övergår till uppgifter inom forskning och forskarutbildning. Mothypotesen är att de redan i hög grad sysslat med sådana uppgifter, och att de tillkommande kostnaderna för lärarkrafter inom grundutbildningen därmed blir ganska små (eller kanske inga alls).

Detta om ekonomiska effekter; vi hänvisar läsaren till nästa rapport från projektet.

Vidare: som antyds av det första exemplet härovan (dvs. den eventuella minskningen av antalet anställningar som professor) får reformer av det omfattande slag som det här är fråga om ofta effekter som kanske inte varit avsedda (eller ens möjliga att förvänta). Den andra större fråga som lämnats utanför denna rapport gäller just de samlade systemeffekterna av befodringsreformen. Svårigheterna att belysa dessa är av minst två slag.

För det första har, enligt vår bedömning, en alltför kort tid förflutit för att reformen skall ha vunnit full kraft och hunnit bli någorlunda institutionaliserad. Detta gäller kanske framför allt målet att bättre uppmärksamma och värdera de akademiska lärarnas pedagogiska meriter. Här är det ännu oklart – trots ett omfattande utredningsarbete och en kraftfull betoning av den pedagogiska kompetensen i såväl förarbetena som högskoleförordningen – hur omfattande den avsedda uppgraderingen blivit. En längre etableringstid torde behövas, och en ny studie bör göras om ytterligare några år.

Det vore då önskvärt med en större forskningssatsning med bidrag från bl.a. sociologi, statsvetenskap och pedagogik. Ett sådant större åtagande skulle kunna ge en bredare belysning av akademiska karriärmönster och tillämpningen av olika bedömningskriterier. I någon mån berörs sådana frågor i det avhandlingsarbete i sociologi (av Carina Lund) som utförs i samverkan med föreliggande projekt. Detta arbete kommer att kunna belysa vissa förhållanden i samband med förändringar av den akademiska professionen. En del ytterligare frågeställningar kan komma att bli aktuella i samband med detta arbete.

Slutligen: som vi tidigare noterat (rapport 1, s. 33–34) uppkommer sannolikt konsekvenser för värderingar och organisationsformer inom högskolan som en direkt följd av att bedömningarna i det nya systemet är absoluta (är den sökande tillräckligt kompetent?) snarare än relativa (är den sökande mer kompetent än sin/a medsökande?). En del talar för att den som vill göra akademisk karriär i framtiden kan komma att drabbas av större besvikelse än i det äldre systemet. Detta följer bl.a. av att man inte längre jämförs med andra medtävlare, vars kompetens eventuellt var så obestridlig att en andra- eller

tredjeplats i en professorskonkurrens inte behövde ses som något större bakslag. I det relativa systemet ökade också sannolikheten för befordran i (den ofta överblickbara) framtiden genom att tillsättningen av en professur eliminerade en konkurrent. I det nya befordringssystemet finns inga konkurrenter.

Referenser

- Altbach P. G. Lewis L. S. (1996), "The academic profession in international perspective" i *The international academic profession. Portraits of fourteen countries*. Altbach P. G. (red) The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. San Francisco: Jossey-Bass Inc. Publishers, 1996.
- Apelgren, K. & Giertz, B. (2001), *Pedagogisk meritportfölj – och plötsligt var jag meriterad*. Rapport nr. 27. Enheten för utveckling och utvärdering. Uppsala universitet.
- Gunvik Grönblad, I. & Giertz, B. (1998), *Pedagogisk och vetenskaplig skicklighet i lika mån?* Rapport nr 11. Enheten för utveckling och utvärdering. Uppsala universitet.
- Hylander, J. (1999), *Genomgång av anställningsordningar och arbetstidsavtal*. PM 1999-09-01. Höskoleverket.
- Hylander, J. (2000), *Jämförelser över tid av statistik över rörlighet*. PM 2000-08-11. Höskoleverket.
- Höskoleverket (2001), *Karriär genom befordran och rekrytering*. Höskoleverkets rapportserie 2001:7 R.
- Regeringens proposition 1996/97:141, *Höskolans ledning, lärare och organisation*. Stockholm. Utbildningsdepartementet.
- Regeringens proposition 2001/2002:15, *Den öppna högskolan*. Stockholm. Utbildningsdepartementet.
- Ramsden, P. M.fl. (1995), *Recognising and rewarding good teaching in Australian higher education*. Committee for the Advancement of University Teaching. Canberra.
- Rovio-Johansson, A. & Tingbjörn, G. (2001). *Pedagogisk skicklighet och pedagogiska meriter – historik och praktik*. Höskoleverkets rapportserie 2001:18 R.
- SOU 1996:166, *Lärare för högskola i utveckling*. Stockholm. Fritzes.
- SOU 2001: 13, *Nya villkor för lärandet i den högre utbildningen*. Stockholm. Fritzes.
- SUHF (1998) *Riktlinjer för procedur och kriterier för individuell befordran till lektor*. PM 1998-07-02 Sveriges universitets- och högskoleförbund.

Bilaga I

Enkät till vissa lärosäten



2001-04-18

Johannes Hylander/Staffan Wahlén

Enkät rörande uppföljning av befordringsreformen

Enkäten omfattar följande frågor:

1. Antal adjunkter som sökt befordran till lektor
2. Antal adjunkter som har befordrats till lektor
3. Antal återtagna ansökningar från adjunkter
4. Antal adjunkter som nekats befordran till lektor
5. Antal adjunkter per 1/1 1999 och 1/1 2000 med och utan tillsvidareanställning
6. Antal lektorer som sökt befordran till professor
7. Antal lektorer som sökt befordran till professor och återtagit ansökan
8. Antal lektorer som sökt och nekats befordran
9. Antal lektorer som har befordrats till professor
10. Antal docentkompetenta lektorer per 1/1 2001 med och utan tillsvidareanställning
11. Antal lektorer per 1/1 1999 och 1/1 2000 med och utan tillsvidareanställning
12. Antal utlysta anställningar
13. Antal som har sökt utlyst anställning som lektor och anställts som professor
14. Antal som har sökt utlyst anställning som adjunkt och anställts som lektor
15. Antal som har sökt utlyst tjänst som adjunkt och anställts som professor

Vi skulle vara mycket tacksamma för svar senast den 1 juni 2001 till Högskoleverket, Staffan Wahlén, Box 7851, 103 99 Stockholm.

Förfrågningar kan ställas till Staffan Wahlén, tfn 08-8856 2287, e-post Staffan.Wahlen@hsv.se

Här ges exempel på ett av tabellunderlagen:

I. Antal adjunkter som har sökt befordran till lektor.

	1999				2000			
	Behörig		Obehörig		Behörig		Obehörig	
Forskningsämne	M	K	M	K	M	K	M	K
Humaniora/Religionsvetenskap								
Rättsvetenskap/Juridik								
Samhällsvetenskap								
Matematik								
Naturvetenskap								
Teknikvetenskap								
Skogs- o jordbruksvet./ Landskapsplanering								
Medicin								
Odontologi								
Veterinärmedicin								
Farmaci								
Konstnärligt område								
Övriga								
Totalt								

Bilaga 2

Tabell över befordringsbeslut som överklagats till ÖNH

Förklaringar till kolumnhuvudena i tabellen

- 1: Ärendets referensnummer
- 2: Lärosäte
- 3: Registreringsnummer hos ÖNH
- 4: Ansökan om befordran från adjunkt till lektor
- 5: Ansökan om befordran från lektor till professor
- 6: De sakkunnigas bedömning. Enighet markeras med + eller – (de sakkunniga bedömer sökanden som kompetent respektive icke kompetent) och oenighet med X. Om tre sakkunniga anlitas anges vid oenighet fördelningen av + respektive -, t.ex. 2+ 1-.
- 7: Resultat av bedömning i nationell sakkunnigkommitté.
- 8: Bedömning på lärosätets nivå 1 (lärarförslagsnämnd/motsv/)
- 9: Bedömning på lärosätets nivå 2 (fakultetsnämnd /motsv/)
- 10: Bedömning på lärosätets nivå 3 (lokal överklagandenämnd /motsv/)
- 11: Rektors beslut
- 12: Den klagandes yrkande
- 13: ÖNH:s skäl för beslut
- 14: ÖNH:s beslut (avslag/bifall/avvisat)
- 15: Ev. anmärkning

I Nr	2 Läro- säte	3 Dnr	4 A-L	5 L-P	6 Sakkunniga		7 Nat.bed.	8 Läro- nivå 1	9 Läro- säte nivå 2	10 Läro- säte nivå 3	11 Rektor säte	12 Klaganden	13 ÖNH	14 Beslut	15 Anm.
					eniga	oeniga									
1	KMH	27-941-00	X		X							Önskar bättre sakkunniga samt sakkunniga studenter		A	
2	KKH	27-272-00		X								Önskar bättre sakkunniga	Klaganden sagt upp sig	A	
3	MIH	27-112-01		X		X						Brister i högskolans handläggning En sakk för hård Tidigare komp förkl	Ej brist i handläggning Tid komp förkl har ej avgörande betyd	A	
4	SLU	28-238-00	X									Administrativa mediter (tekn/utveck)	HF 4 kap 13§ 2 st	Avisat	
5	VXU	27-80-01		X		+						Sakkunniga eniga och positiva Den ped sakk jävig	Ped skickl viktigt dock ej styrkt Ej fel av univ att anlita sarsk ped sakkunnig Ej jäv	A	En sarsk. ped.sakk. tillsatt
6	SH	27-1014-99		X								HF har ej följts Satsn på ped mer har motv vet mer Sakk ej tillr gransk ped skickl Ribban f vet lagd högre än f ped	Vägning av ett slags meriter mot annat slag får ej ske	A	
7	LiU	27-543-00		X								Yrkar bifall	Nya fakta tillkommit	B	Rektor vidhåller avslag
8	LiU	28-849-00	X									Återkallat		Avskrivet	
9	LiU	28-830-99	X									Ped.skicklighet	HF 4 kap 13 § 2 st	Avisat	
10	GU	27-188-01		X								Önskar förnyad prövning med vägn av ped mer mot vetenskapliga	Vägning av ett slags meriter mot annat slag får ej ske	A	
11	GU	27-231-00		X								Anst s forskare bör räknas	Ej anst s lekt	A	

1 Nr	2 Läro- säte	3 Dnr	4 A-L	5 L-P	6 Sakkunniga		7 Nat.bed.	8 Läro- nivå 1	9 Läro- säte nivå 2	10 Läro- säte nivå 3	11 Rektor säte	12 Klaganden	13 ÖNH	14 Beslut	15 Anm.
					emiga	oeniga									
12	GU	27-189-01		X		-						Kritiserar bedömn av ped meriter	Vägn av ett slags meriter mot annat slag får ej ske	A	
13	GU	28-100-01	X									Yrkar bifall	HF 4 kap 13§ 2st	Avvisat	
14	KI	27-319-00		X								Yrkar bifall Kis riktlinjer saknar stöd i lagstiftn		A	
15	KI	27-310-00		X								Önskar bättre sakk Kis riktlinjer saknar stöd i lagstiftn	Ped skickl tillr Vet skickl ej tillr	A	
16	KI	27-943-00		X								Ta hänsyn t ped skicklighet Läransvar har motverkat vet mer	Ej jäv Tidigare kompförkl ej avgörande	A	
17	KI	27-276-00		X		+						Har forskningsansl Har handlett dokt Undervisat inom olika forskn proj	Sakkunnigas ytr mkt viktiga Nat bedömn positiv	B	
18	KI	27-277-00		X		+						Är huvudhandled f 2 doktorander Undervisar i fo utb	Sakkunnigas ytr mkt viktiga Nat. bedömningen positiv	B	Sakkunniga pos med tvekan
19	KI	27-944-00		X		+						Kompletterat ans.	Återremiss t KI	B	Sökt lektorat (HF 4 kap §12 Pensionering
20	KI	27-1006-99	X									Längdragen admin ej skäl f avslag Återkallat	Sök är ej längre anställd	A	
21	KTH	27-181-01		X								Ped skickl tillräckl (förf lärobok)		Avskrivet	
22	KTH	27-111-01		X		sen ändrat t+								B	Rekt vid- håller avsl
23	KTH	27-203-00		X								Ny dok av ped mer Varit adj prof i Kina	Ped mer ej styrkt	A	

I Nr	2 Läro- säte	3 Dnr	4 A-L	5 L-P	6 Sakkunniga	7 Nat.bed.		8 Läro- nivå 1	9 Läro- säte nivå 2	10 Läro- säte nivå 3	11 Rektor säte	12 Klaganden	13 ÖNH	14 Beslut	15 Anm.
						eniga	oeniga								
24	KTH	27-205-00		X	-							Fel sakk.bedomn Allt för höga krav Utsetts till b prof vid KTH	Tid komp förkl ej avgörande O tillr vet skickligh	A	
25	KTH	27-220-00		X	2- 1+							Utsett t b prof vid KTH Uppdaterat publ listan	Tid komp förkl ej avgör Oeniga sakk' a	A	
26	KTH	27-258-00		X	-							Jämnt argument		A	
27	KTH	27-264-00		X	2- 1+							Tid komp förkl En sakk slarvat		A	
28	KTH	27-187-01		X	1+ 2-							KTHs krav allt för höga En sakk tillstyrker KTHs hantering av ärendet nonchalant		A	Öns prot anger ej utfallet av sakk beh
29	KTH	27-204-01		X	2+ 1-							Ped meritering tillräcklig	Vet skickl tillr Ped skickl o tillr	A	
30	KTH	27-191-01		X	1+ 2-							Ped meritering tillräcklig	Ped skickl ej tillr Erf av fo handledn kan beaktas både vid bed av vet och ped skicklighet	A	
31	KTH	27-173-01		X	1+ 2-							Ped mertillr		A	
32	KTH	27-171-01		X	-							Tid meritering bör räknas Etnisk diskrimin.? Jäv En sakk uppfyller ej HF's krav	Ej diskriminering Ej jäv	A	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nr	Lärosäte	Dnr	A-L	L-P	Sakkunniga eniga	Nat.bed.	Lärosäte nivå 1	Lärosäte nivå 2	Lärosäte nivå 3	Rektor säte	Klaganden	ÖNH	Beslut	Anm.
33	KTH	27-170-01		X	1+ 2-						Ej nödv ha varit huvudhandl f doct Ribban alltför högt lagd Svårt fin. doct r inom sök's område	Otillr vet skickl Otillr ped skickl	A	
34	KTH	27-219-00		X	-						Ny redovisn av ped meriter Alltför restrikt bed Tid komp förkl	Otillr vet skickl Otillr ped skickl	A	
35	KTH	27-204-00		X	2- 1+						Orimligt höga krav Handl av doct: kriteriet ändrat under ärendets gång (från vet t ped skickl) Våg samman olika ped meriter	Högsk saknar särsk bemynd att utfärda förskr om behörigh Bägge behörighetskriter skall vara uppf Otillr vet skickl Otillr ped skickl	A	
36	KTH	27-192-01		X	-						Har utfört självst forskn i tillr omf Tillr undervisningsaktivitet	Tillsv anst krävs	A	
37	SU	27-118-99		X				(ej tillsv anst)			HF ej korrekt		A	
38	SU	27-262-00		X	+		+				Ped meritering tillr.	Osriddigt att vet skickl är tillräckl Ped skickl tillräckl vid helhetsbedömn Tidigare komp förkl vid flera prof konkurr	B A	
39	SU	27-209-00		X	-						Yrkar bifall	Ped skickl tillr Vet skickl otillr	A	
40	SU	27-210-00		X	X						Sakk'a missförstått God övrig merit bör uppväga svag vet m Varit anställd som prof vid utl lärosäte		A	

1 Nr	2 Läro- säte	3 Dnr	4 A-L	5 L-P	6 Sakkunniga	7		8 Läro- nivå 1	9 Läro- säte nivå 2	10 Läro- säte nivå 3	11 Rektor säte	12 Klaganden	13 ÖNH	14 Beslut	15 Anm.
						Nat.bed.	oeniga								
41	SU	27-208-00		X	-							Yrkar bifall		A	
42	SU	27-207-00		X	-							Yrkar bifall. Forskn gjort att undervisn fått stå tillbaka		A	
43	SU	27-865-00		X	+							Yrkar bifall		A	Sakk.bedomn endast över del av komp
44	SU	27-179-01		X	-							Arb s prefekt har givits neg meritv. Övrig mer kan väga upp brist vet skickl		A	
45	UU	27-951-00		X	-							Önskar nya sakk'a Dekanus jävig Jamställdhetsarg	Ej jäv	A	
46	UU	27-199-01		X	-							Befordringskraven går utöver HFs krav på grundl behörigh	Ej forskarhandledn Liten vet prod Otillr vet och ped skickl	A	
47	UU	27-158-01		X	1+ 2-							Tidigare kompförkl (2gg) Prefektarb har medf att forskn fått stå tillbaka	Vet skickl tillräcklig Prefektarbete innebär ansvar för forskning	B	
48	UU	27-198-01		X	-							Sakk'a haft svårt sätta in sök's fo i rätt sammanhang	Ped skickl tillräckl Vet skickl otillr	A	
49	UU	27-95-01		X	-							5 tidigare komp förkl Kravet på dokthandl absurt f sök's spec Önskar ytterl sakk jäv Ek gottgörelse krävs	Ej jäv Tid komp förkl ej avgörande Otillr vet komp Gottgörelsekrav kan ej prövas av ÖN	A	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Nr	Läro-säte	Dnr	A-L	L-P	Sakkunniga eniga oeniga	Nat.bed.	Läro-nivå I	Läro-säte nivå 2	Läro-säte nivå 3	Rektor säte	Klaganden	ÖNH	Beslut	Anm.
50	UU	27-959-00	X	X	+		-	-	-	-	De sakk 'a positiva (såväl ped s vet) Två tidigare komp f Handlett vid utl lärosäte – ped merit Tid komp förkl ej avgörande	Prop 1996/97:141 ställer höga krav på ped skickl Vet skickl tillr Ped skickl otillr	A	
51	UU	27-956-00	X	X	-		-	-	-	-	Sakk 'a missförstått Univ riktlinjer går utöver HF Tid komp förkl	Vet skickl otillr	A	
52	UU	27-920-00	X	X	3+		- (ped skickl)	-	-	-	Sakkunniga positiva Ped mer tillr (grund- utb. C&D-ups, kurslitt, kontakt- verks Ifrågasätter univ 's handläggning	Vet skickl tillr Ped skickl otill (begräns erf av grundutb Sammanvägn av meriter får ej ske	A	
53	UmU	27-225-01	X	X	-		-	-	-	-	Sakk 'a bedömt fel ämnesområde		A	
54	UmU	27-339-00	X	X	+	+	- (vet skickl)	-	-	-	Visserligen ej handl dokt, men andra ped meriter Fo anslag/handled 4 pers Vet skickl tillr Ped mer tillr En sakk inkompt En sakk jävig samt misstolkat handl Vill ha utomnordisk expert	Lärosätenas egna dokum ej bindande föreskrifter Handl av dokt ej nödv krav	B	
55	UmU	27-932-00	X	X	-		-	-	-	-			A	
56	UmU	27-931-00	X	X	-		-	-	-	-			A	
57	UmU	28-5-01	X	X	-		-	-	-	-	Yrkar bifall	HF 4 kap 13§ 2st	Avvisat	

1 Nr	2 Läro- säte	3 Dnr	4 A-L	5 L-P	6 Sakkunniga		7 Nat.bed.	8 Läro- nivå 1	9 Läro- säte nivå 2	10 Läro- säte nivå 3	11 Rektor säte	12 Klaganden	13 ÖNH	14 Beslut	15 Anm.
					eniga	oeniga									
58	LU	27-129-01		X	+		- (ped mer)	-			-	Ped mer tillr A lagda fo uppg har försvarat möjl att undervisa	Vet skickl tillr Lärosätenas egna dokum ej bindande föreskrifter Ped mer inom grundutb tillr	B	
59	LU	28-268-00	X								-	Yrkar bifall	HF 4 kap 13§ 2st	Avvisat	
60	LU	28-269-00	X								-	Yrkar bifall	HF 4 kap 13§ 2st	Avvisat	
61	LU	27-180-01		X		X	-				-	Särpräglad merit	Vet skickl tillr	A	
62	LU	27-183-01		X							-	Fortf aktiv inom forskn	Ped skickl otillr Avg med pension	Avskrivet	
63	LU	27-151-01		X	+		+			+	-	Meriter inom "3e uppg"	Begränsad erf av fo handledn Vet skickl tillr	A	
64	LU	27-128-01		X		X	-				-	Spec komp inom egna området		A	
65	LU	27-127-01		X		X	-				-	Sakk ej förstått God vet mer bör uppväga brister i ped	Sammanvägn får ej ske Otillr fo handledn	A A	
66	LU	27-92-01		X	3-		-				-	Har handlett dokt Önskar nya sakk		A	
67	LU	27-961-00		X	3-		-				-	Sakk gjort felaktig bedömning av vet komp		A	
68	LU	27-218-01		X		2- 1+					-	Gränsöverskridande formåga bör räknas s. särskild merit; vet skickl där för underskattad	Vet skickl otillräckl	A	

Bilaga 3

STATISTISKA CENTRALBYRÅN

Claes Andersson

Urval av högskolor och universitet

1. Inledning

Bengt Abrahamsson, Växjö universitet, har bitt SCB om hjälp med att planera ett urval av lärare vid samhällsvetenskaplig fakultet vid landets universitet och högskolor för en undersökning av deras syn på den nya befordringssystemet.

I fortsättningen används här benämningen högskola för både universitet och högskola.

Ett direkt urval av samhällsvetare kräver ett någorlunda tillförlitligt register över dessa men en sådan har visat sig svår att åstadkomma. I stället vill man göra ett tvåstegsurval, där steg 1 består av högskolor medan steg 2 består av ett urval av samhällsvetare verksamma vid de utvalda högskolorna. Antalet utvalda högskolor skall vara 5–6 stycken. Önskemål om antal lärare har inte angivits.

Det är av intresse att kunna redovisa resultaten uppdelat efter kategorierna ”Universitet”, ”Högskolor” och ”Nya Universitet”. Dessutom är högskolornas storlek av intresse.

2. Population

Populationen av högskolor innehåller $12+13+7=32$ respektive av kategorierna ”Universitet”, ”Högskolor” och ”Nya Universitet” vilka uppskattningsvis innehåller $2341+642+690=3673$ lärare inom samhällsvetenskaplig fakultet. Antalet samhällsvetare inom respektive högskolekategori varierar kraftigt:

Universitet	Antal lärare
UU	400
LU	400
GU	500
SU	400
UmU	300
LiU	175
KI	0
KTH	0
LuTH	50
SLU	15
CTH	0
HHS	101
Totalt	2 341

Högskola	Antal lärare
HB	50
HD	50
Hgot	0
HiG	30
HKr	64
HS	25
HT/U	25
IH	0
MH	111
MdH	120
SH	40
LHS	65
HH	62
Totalt	642

Nya universitet	Antal lärare
KU	165
VU	160
ÖU	170
BTH	40
HK	40
MAH	45
HJ	70
Totalt	690

Förslag till urvalsdesign

Vid två- eller flerstegsurval är det i allmänhet variationen mellan förstastegsenheterna dvs. här mellan högskolorna som är av störst betydelse för precisionen i skattningarna. Detta gäller även om det är ett medelvärde eller en proportion som är av intresse.

Nedan förutsätts att samtliga utvalda högskolor är samarbetsvilliga, dvs. att ingen utvald högskola blir bortfall.

Alternativ 1

Eftersom det är intressant att redovisa skattningar för var och en av de tre högskolekategorierna bör dessa utgöra strata. Detta ger då att två högskolor av varje kategori kan väljas med OSU.

För varje utvald högskola upprättas ett register över de individer som tillhör populationen av lärare inom samhällsvetenskaplig fakultet. Det är av vikt att man explicit definierar vad en sådan lärare är och vid vilken tidpunkt han/hon skall vara anställd.

Från detta register dras ett slumpmässigt urval av förutbestämd storlek, dvs. antalet utvalda lärare skall *inte* bestämmas utifrån det aktuella urvalet av högskolor.

Antalet utvalda lärare bör anpassas efter de tillgängliga resurserna i form av tid och personer. Man kan kanske misstänka att svarsbenägenheten varierar kraftigt mellan individerna i den aktuella populationen. Därför bör man planera för påminnelser och även göra ett visst överurval.

Överslagsberäkningar visar att antalet svarande lärare bör vara minst 30 inom varje utvald högskola, för kategorin "Universitet" kan minst 50 rekommenderas. Detta betyder att cirka 220 svar bör samlas in. Med en förväntad svarsandel på, låt säga, 70 procent betyder detta att 43 respektive 72 lärare förväntas väljas ut för att få 30 respektive 50 svar. Observera dock att vissa högskolor innehåller inte så många lärare, i de fallen blir den utvalda högskolan totalundersökt i stället.

Alternativ 2

Eftersom det är av intresse att redovisa resultaten även efter storleken hos högskolorna bör man överväga att dela in varje högskolekategori i två storleksklasser, dvs. totalt sex strata vilket innebär att endast en högskola väljas ut med OSU inom respektive stratum om villkoret att välja ut högst sex högskolor skall vara uppfyllt.

Nackdelen med detta alternativ är att det inte går att skatta medelfelen för punktskattningarna på något bra sätt. Om man inte har några planer på att göra sådana skattningar spelar detta förstås ingen roll.

Fördelen är att man kan vara säker på att få observationer från både stora och små högskolor, dessutom innebär detta alternativ att osäkerheten i punktskattningarna blir mindre eftersom varje stratum blir mer homogent med avseende på storleken.

Följande är en lämplig uppdelning i storleksstrata,

- "Universitet" ≥ 195 lärare respektive <195 lärare vilket ger 5 respektive 7 högskolor.
- "Högskolor" ≥ 50 lärare respektive <50 lärare vilket ger 7 respektive 6 högskolor.
- "Nya universitet" ≥ 99 lärare respektive <99 lärare vilket ger 3 respektive 4 högskolor.

Även här bör antal svarande lärare vara omkring 30 utom för "Universitet" med ≥ 195 lärare där antalet bör vara 50. Detta ger i så fall totalt 200 svarande lärare. Med en förväntad svarsfrekvens på 70 procent kommer förväntat antal utvalda lärare att vara cirka 250.

Genom att stratifiera efter högskolekategori och storlek kan osäkerheten förväntas minska med mellan 30 och 75 procent för skattningen av en antalsparameter, t.ex. antal lärare som anser si eller så inom en högskolekategori. För skattningen av motsvarande andel blir den förväntade precisionsvinsten mindre, mellan 0 och 20 procent.

Rekommendation

Alternativ 2 med urval av en högskola med OSU inom varje stratum som definieras av 3 kategorier och 2 storleksklasser leder till högre precision och bättre kontroll av urvalet jämfört med alternativ 1. Det faktum att precisionsberäkningarna blir problematiska i alternativ 2 bör inte väga alltför tungt anser jag.

Högskoleverkets rapportserie från år 2000 och framåt

Rätt juristutbildning? Utvärdering av juristutbildningar
Högskoleverkets rapportserie 2000:1 R

Forskarškolor – ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 2000:2 R

Journalistutbildningarna i högskolan
Högskoleverkets rapportserie 2000:3 R

Högskolestudier och funktionshinder
Högskoleverkets rapportserie 2000:4 R

Utbildningar inom vård och omsorg – en uppföljande
utvärdering
Högskoleverkets rapportserie 2000:5 R

Utvärdering av Socionamutbildningar
Högskoleverkets rapportserie 2000:6 R

Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet
vid Högskolan i Jönköping
Högskoleverkets rapportserie 2000:7 R

Lärosätenas arbete med jämställdhet, student-
inflytande samt social och etnisk mångfald
Högskoleverkets rapportserie 2000:8 R

Goda exempel
Hur universitet och högskolor kan arbeta med
jämställdhet, studentinflytande och social och etnisk
mångfald
Högskoleverkets rapportserie 2000:9 R

Tentamen: "Plusning" och begränsning av antalet
tillfällen
Högskoleverkets rapportserie 2000:10 R

Designutbildningar i Sverige. En utredning och
utvärdering.
Högskoleverkets rapportserie 2000:11 R

Högskoleprovet – Gårdagens mål och framtida
inriktning
Högskoleverkets rapportserie 2000:12 R

Eldsjälar och institutionell utveckling
Högskoleverkets rapportserie 2000:13 R

Antagning till högskolan – erfarenheter och visioner
Högskoleverkets rapportserie 2000:14 R

Att leda universitet och högskolor. En uppföljning och
analys av styrelsereformen 1998
Högskoleverkets rapportserie 2000:15 R

Högskolornas tillämpning av EG-direktiv i
sjukskäterskeutbildningen och barmorskeutbildningen
Högskoleverkets rapportserie 2000:16 R

Sexuella trakasserier mot studenter
– högskolornas åtgärder
Högskoleverkets rapportserie 2000:17 R

Livslångt lärande som idé och praktik i högskolan
Högskoleverkets rapportserie 2001:1 R

Nationella ämnes- och programutvärderingar
Högskoleverkets rapportserie 2001:2 R

Vilken betydelse har utändsk bakgrund för resultatet
på högskoleprovet?
Högskoleverkets rapportserie 2001:3 R

Examensrättsprövning
– utgångspunkter och tillvägagångssätt för
Högskoleverkets examensrättsprövning
Högskoleverkets rapportserie 2001:4 R

Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet
vid Lunds universitet
Högskoleverkets rapportserie 2001:5 R

Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet
vid Uppsala universitet
Högskoleverkets rapportserie 2001:6 R

Karriär genom befordran och rekrytering
Högskoleverkets rapportserie 2001:7 R

Högskoleverkets utvärderingar – från bedömning av
kvalitetsarbete till bedömning av kvalitet
Högskoleverkets rapportserie 2001:8 R

From quality audit to quality assessment
The New Evaluation Approach for Swedish Higher
Education
Högskoleverkets rapportserie 2001:9 R

Internationell jämförbarhet & nationell styrning
– aktuella perspektiv på högskolornas examensordning
Högskoleverkets rapportserie 2001:10 R

National Review of Subjects and Programmes
Högskoleverkets rapportserie 2001:11 R

Forskarškolor i Sverige – en sammanställning
Högskoleverkets rapportserie 2001:12 R

Utvärdering av datavetenskapliga/datalogiska
utbildningar i Sverige
Högskoleverkets rapportserie 2001:13 R

Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet
vid Kungl. Musikhögskolan, Mälardalens högskola,
Karlstads universitet samt Örebro universitet
Högskoleverkets rapportserie 2001:14 R

Tid för studier – en jämförelse mellan fyra
yrkesutbildningar
Högskoleverkets rapportserie 2001:15 R

Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet
vid Högskolan i Skövde
Högskoleverkets rapportserie 2001:16 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid
Malmö högskola
Högskoleverkets rapportserie 2001:17 R

Pedagogisk skicklighet och pedagogiska meriter
– historik och praktik
Högskoleverkets rapportserie 2001:18 R

Högskoleprovets prognosvärde
Högskoleverkets rapportserie 2001:19 R

Core curriculum – en bildningsresa
Högskoleverkets rapportserie 2001:20 R

Akademisk frihet – en rent akademisk fråga?
Högskoleverkets rapportserie 2001:21 R

Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet
vid Högskolan i Kalmar, Högskolan i Trollhättan/
Uddevalle, Karolinska Institutet samt Stockholms
universitet
Högskoleverkets rapportserie 2001:22 R

Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet
vid Högskolan Kristianstad
Högskoleverkets rapportserie 2001:23 R

Utvecklingen av högskolornas samverkansuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 2001:24 R

Utvärdering av medie- och kommunikationsvetenskap-
liga utbildningar vid svenska universitet och högskolor
Högskoleverkets rapportserie 2001:25 R

Studenterna i Sverige. Om livet och tillvaron som
student vid sekelskiftet 2000
Högskoleverkets rapportserie 2001:26 R

20 åtgärder för att stärka studenternas rättssäkerhet
– Högskoleverkets redovisning av ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 2001:27 R

Studenternas resultat
Högskoleverkets rapportserie 2001:28 R

Högskolelärares bisysslor
– hur fungerar högskolornas information och kontroll?
Högskoleverkets rapportserie 2001:29 R

Kollegialitet eller rättssäkerhet
Högskoleverkets rapportserie 2001:30 R

Uppföljning av särskilt urval vid antagning
Högskoleverkets rapportserie 2002:1 R

Högskoleverkets rapportserie 2002:2 R
ISSN: 1400-948X

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