



*Befordrings-
reformen 1999:
Ekonomiska effekter*

DELRAPPORT III

Högskoleverkets rapportserie 2002:33 R

 **HÖGSKOLEVERKET**
National Agency for Higher Education

*Befordrings-
reformen 1999:
Ekonomiska effekter*

DELRAPPORT III

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: Ekonomiska effekter

Producerad av Högskoleverket i september 2002

Högskoleverkets rapportserie 2002:33 R

ISSN 1400-948X

ISRN HSV-R--02/33--SE

Innehåll: Kjell Gunnarsson, Bengt Abrahamsson; Staffan Wahlén,
Högskoleverket, utvärderingsavdelningen

Grafisk form: Högskoleverkets informationsavdelning

Tryck: Högskoleverkets vaktmästeri, Stockholm, oktober 2002

TRYCKT PÅ MILJÖMÄRKT PAPPER

Innehållsförteckning

Sammanfattning	5
Inledning	7
Befodringsreformen: bakgrund och förarbeten	7
Metod	9
Resultat	11
Intern regler för befordran till professor	11
Hanteringen av ett befordringsärende – sidoeffekter?	13
Förändras den befordrades arbetsuppgifter och påverkar detta finansieringen?	15
Har ekonomiska konsekvenser uppkommit?	17
Finns det någon kännedom om konsekvensstudier av reformen respektive övriga synpunkter?	18
Analys och reflexioner	21
Ökar lärosätets kostnader för löner?	21
Fördyring av grundutbildningen?	22
Högskolornas kostnader för hantering av befordringsärenden	23
Sammanfattande slutsats	24
Bilaga 1 Följebrev	25
Ekonomiska konsekvenser av befordringsreformen	25
Bilaga 2 Frågeformulär	27

Sammanfattning

Detta är den tredje rapporten om befordringsreformen 1999. Den första utgjordes av en problembeskrivning, medan den andra var en redogörelse för, och analys av, hur regeringens mål uppnåtts när det gäller antalet nya professorer och lektorer liksom andelen kvinnliga professorer. Den innehöll också en analys av kriterier för befordran samt ett inlägg om rörligheten inom högskolan. Föreliggande rapport är ett försök att kartlägga de ekonomiska och administrativa konsekvenserna av reformen för lärosätena. Studien är inriktad på befordran från lektor till professor.

Huvudresultatet är att anställningsförhållanden och lönesättning för befordrade professorer skiljer sig från dem för professorer som anställts i ett utlysningförfarande. De flesta befordrade har i stort sett kvar sina tidigare arbetsuppgifter och de som fått möjlighet till forskning finansierar den oftast med externa medel. Vikarier fullgör då undervisningen på grundutbildningen. Grundutbildningen har sannolikt tillförts mer professorsundervisning, men av samma personer som tidigare hade lektorsundervisning. Ett mål för reformen var att åstadkomma mer forskningsanknytning i grundutbildningen (prop. 1996/97:141, s. 39). I detta avseende har den sannolikt hittills misslyckats. Skälet är att resurser inte tillförts, annat än i undantagsfall.

Det empiriska materialet för studien är en enkät till det representativa urval lärosäten som ingick i projektets andra studie (se *Befordringsreformen 1999: Hur har det gått?*Högskoleverkets rapportserie 2002:2R). Frågeställningarna gällde följande:

1. Finns det speciella regler eller speciell policy i anställningsordningen eller i andra dokument för hanteringen av befordran till professor?
2. Har någon beräkning av lärosätets kostnader för reformen gjorts?
3. Hur hanteras och bereds ärenden av denna typ och vilka eventuella sido-effekter har konstaterats?
4. Förändras den befordrades arbetsuppgifter och påverkar detta finansieringen?
5. Har ekonomiska konsekvenser uppkommit?
6. Finns det kännedom om konsekvensstudier av reformen?

Anställningsregler. Interna regler för anställning och befordran finns generellt. Inga skillnader mellan kraven för nyanställning och för befordran har redovisats. Däremot varierar svaren beträffande vilka principer som gäller, både mellan lärosätena och internt inom Stockholms universitet mellan

fakulteterna. Det bör noteras att Chalmers såsom stiftelsehögskola har etablerat särskilda principer och bl.a. har kvar anställningsnivåerna biträdande professor och docent.

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

Administrativ hantering och eventuella sidoeffekter. Befordringsärenden behandlas normalt på samma sätt som tillsättning av utlysta anställningar.

Inriktningen av forskningsverksamheten vid berörda institutioner och lärosäten förefaller med vissa undantag inte att påverkas av befordringar. Det antyds att befordrade professorer har lättare att få externa medel.

En hypotes har varit att antalet sökande till utlysta professorsbefattningar skulle öka på grund av att lektorer önskade bli kompetensförklarade. Belägg för denna hypotes saknas. Flera lärosäten anger dock att det nu är fler som tar tillbaka ansökningar, eftersom de erbjuds befordran på det egna lärosätet. Antalet ansökningar om docentkompetens tycks ha ökat.

En annan hypotes, som aktualiserades i projektets förra rapport, är att det skulle utlysas färre professurer på grund av möjligheten att befordra redan befintlig professorskompetent person. Inte heller denna kan styrkas.

Förändringar av arbetsuppgifter för befordrad professor. Vid några av (de mindre) högskolorna är ambitionen att befordrade och rekryterade professorer skall ha samma tjänstgöringsvillkor. Detta har inte kunnat realiseras. I den mån en befordrad professor fått större forskningsmöjligheter har detta normalt finansierats med externa medel. I inget fall har diskussionen om tjänstgöringsvillkor eller finansieringen av dem inverkat på beslut om befordran.

Påverkan på grundutbildningen. Eftersom en lektor som blir befordrad till professor inte får någon markant förändring av sina tjänstgöringsförhållanden blir effekterna begränsade. I den mån vederbörande får externa forskningsanslag tillsätts vikariat.

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

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 bl.a.:

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

Förväntade ekonomiska konsekvenser av reformen

Hur påverkas högskolornas ekonomi av befordringsreformen? Åtminstone tre effekter kan uppstå. För det första är det sannolikt att lärosätenas kostnader för löner kommer att öka. I allmänhet försöker lärosätena undvika garantier om högre lön till lärare som befordrats till en högre tjänst, men det är

troligt att en viss justering av lönerna uppåt trots detta blir fallet, beroende på förhandlingsmässiga realiteter och konkurrensfaktorer.

För det andra är det möjligt att en fördyring uppkommer genom att den undervisning som den befordrade utför blir tidsmässigt kortare, och att de förluster som uppkommer genom befordran måste ersättas. Det är emellertid troligt att många docentkompetenta lektorer redan före befordringsreformens sjösättning hade en relativt låg undervisningsandel, ibland kanske t.o.m. av samma omfattning som professorernas. Skulle detta vara fallet blir givetvis kostnaderna för övergången i motsvarande mån reducerade.

För det tredje kan man vänta att högskolornas kostnader för hantering av befordringsärendena växer på grund av den snabba ökningen av antalet ansökningar. Högskolesystemet hade tidigare att bereda knappt 150 professorsärenden per år. Genom befordringsreformen tillkom under år 1999 ca 600 professorer (se vår rapport *Karriär genom befordran och rekrytering*, Högskoleverkets rapportserie 2001:7 R). Kostnaderna för berednings- och bedömningsarbetet i samband med dessa ärenden kan väntas vara omfattande.

Föreliggande rapport försöker klargöra i vad mån dessa tre effekter uppnåtts. Rapporten är skriven av Kjell Gunnarsson, förvaltningschef vid Malmö högskola.

Metod

För denna studie har samma urval av universitet och högskolor använts som i den undersökning som redovisas i rapporten *Befordringsreformen 1999: Hur har det gått? Delrapport II* (Högskoleverkets rapportserie 2002:2R). De enheter som har studerats är Chalmers, Stockholms universitet, Karlstads universitet, Mälardalens högskola, Högskolan i Kalmar samt Högskolan på Gotland. Det bör observeras att Chalmers är en stiftelsehögskola och alltså inte lyder under högskoleförordningen. Därmed har högskolan en större frihet än andra statliga högskolor att fatta beslut om organisation, regelverk, tillämpningar m.m.

Avsikten från början var att genomföra telefonintervjuer med representanter för fakultetskanslier och högskoleledningar. Efter en rundringning erhöles namn på de personer som respektive fakultetskansli eller motsvarande ansåg vara de mest kunniga i ärendet. Intervjupersonernas namn framgår av bilaga 1. För att underlätta för intervjupersonerna utformades intervjuguiden (se bilaga 2) så att den kunde sändas ut i förväg och eventuellt besvaras skriftligen. Intervjupersonerna erbjöds alltså att antingen avge skriftliga svar eller meddela tid för telefonintervju. Samtliga valde att besvara skriftligt. Undersökningen genomfördes mellan den 15 och 23 april 2002. Arbetsbelastningen var sannolikt mycket hög under denna tid och intervjupersonerna hade förmodligen svårt att avsätta tillräcklig tid för att genomföra en telefonintervju. I och med att alla valde att avge skriftliga svar bortföll risken för intervjuarpåverkan. Inget bortfall förekom. Dock besvarades ett fåtal frågor inte av alla undersökta enheter i första insamlingen. Samtliga intervjupersoner har givits möjligheter att se den preliminära resultatsammanställningen. Därvid har ett flertal kompletterat sina svar.

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

Frågeställningarna i undersökningen var följande:

1. Finns det speciella regler eller speciell policy i anställningsordningen eller i andra policydokument för hanteringen av befordran till professor?
2. Har någon kostnadsberäkning av befordringsärenden gjorts?
3. Hur hanteras och bereds ärenden av denna typ och vilka eventuella sideeffekter har konstaterats?

4. Förändras den beforderades arbetsuppgifter och påverkar detta finansieringen?
5. Har ekonomiska konsekvenser uppkommit?
6. Finns det någon kännedom om konsekvensstudier av reformen respektive övriga synpunkter?

Nedbrytningen av frågeställningar till detaljerade frågor framgår av bilaga 2. I resultatredovisningen redovisas svaren för respektive frågeställning. I de fall vi har frågat efter förekomst av dokument av typen riktlinjer och policy har vi också bett att få ta del av dem. Samtliga lärosäten har generöst ställt sitt material till förfogande. Merparten av dessa uppgifter finns dessutom tillgängliga via respektive lärosätes hemsida.

Resultat

I det föregående avsnittet har metod och frågeställningar redovisats. I detta avsnitt redovisas svaren på varje frågeställning för sig under respektive rubrik.

Interna regler för befordran till professor

Syftet var att kartlägga om högskolorna har särskilda regler i anställningsordning eller i andra dokument för befordringsärenden. Samtliga har angivit att sådana finns. Inga skillnader mellan kraven för vanlig anställning och befordran har redovisats. Noterbart är att Chalmers, som alltså inte är en statlig högskola, fastställde sin arbetsordning 1995 men gjorde ett tillägg i juni 2001. Chalmers har flera anställningsnivåer än det statliga högskoleväsendet: universitetslektor, docent, biträdande professor och full professor. Där pågår dessutom ett arbete med att ta fram riktlinjer för en pedagogisk meritportfölj att användas vid ansökningar om befattning och befordran, vilket förväntas vara klart under 2002. Samtliga enheter har anställningsordningarna tillgängliga på ett enkelt sätt, oftast via universitetets eller högskolans hemsida.

När det gäller andra riktlinjer och policydokument för hantering av befordran till professor varierar svaren. Chalmers hänvisar till tilläggsbeslutet i anställningsordningen. Detta tilläggsbeslut avser dock enbart vissa tillägg och förtydliganden i fråga om den akademiska karriärstegen vid Chalmers. Den största förändringen var att en universitetslektor kan befordras till biträdande professor – med tyngdpunkt på pedagogisk meritering. En biträdande professor kan befordras till full professor och en docent kan befordras till biträdande professor eller – i undantagsfall – direkt till professor.

Vid Stockholms universitet finns en viss skillnad mellan fakulteterna. Den juridiska fakulteten har huvudsakligen praktiska anvisningar (arvodesutbetalningar respektive datum för ansökan) medan de naturvetenskapliga och samhällsvetenskapliga fakulteterna hänvisar till och följer de nationella överenskommelser som har träffats mellan respektive fakulteter (jämför vår första delrapport, Högskoleverkets rapportserie 2001:7R).

Vid Mälardalens högskola fastställde fakultetsnämnden i februari 2001 särskilda riktlinjer vilka emellertid ställer samma krav vid befordran som vid nyanställning. Karlstads universitet har inga särskilda regler utan hänvisar i sitt svar till anställningsordningen. Inte heller högskolan i Kalmar har några särskilda riktlinjer utan följer samma krav som vid vanlig tillsättning. Högskolan i Kalmar följer de nationella överenskommelserna inom naturvetenskaplig och samhällsvetenskaplig fakultet.

Högskolan på Gotland har, som tidigare redovisats, endast kortfattat svarat att högskolan inte har någon större erfarenhet av dessa ärenden men att det finns en anställningsordning för lärare där i stort sett lagtexten återges.

Kostnadsberäkning av befordringsärenden

Frågan som ställdes var om någon beräkning av kostnaderna för beredning av befordringsärenden gjorts.

Sammanfattningsvis svarade samtliga lärosäten att varken kostnadsberäkningar eller några nyanställningar hade gjorts (med undantag av naturvetenskapliga fakulteten vid Stockholms universitet, som tillfälligt anställde en medarbetare; se nedan). Dock förekommer vissa kommentarer och försök till uppskattningar av kostnader som nedan redovisas per lärosäte. En jämförelse mellan dessa uppskattningar visar att utgifterna ligger runt 25 000 kronor per ärende. I dessa kostnader svarar arvoden till sakkunniga för ungefär 50 procent och resten gäller administration och sammanträden. Det bör dock noteras att dessa beräkningar inte är helt fullständiga.

Från Chalmers påpekar man att kostnaderna för själva beredningen är svåra att beräkna. Främst framhålls svårigheterna med att definiera vad som skall ingå (sakkunnigarvoden, administrativa kostnader m.m.).

Från Stockholms universitet varierar svaren mellan de olika fakulteterna. Humanistiska fakulteten redovisar en uppskattning av den totala kostnaden för befordringsärenden på runt 350 000 kronor från 1999 och framåt. Juridiska fakulteten redovisar endast ersättning till sakkunniga samt marginella kostnader för kopiering m.m. Den naturvetenskapliga fakulteten uppskattar kostnaderna för sakkunniga till ca 600 000 kronor mellan 1999 och 2000 och därefter till ca 75 000 kronor per år. Den naturvetenskapliga fakulteten nämner också att man under 1999 anställde en tillfällig medarbetare på heltid för att bl.a. bistå med befordringsärenden. Den samhällsvetenskapliga fakulteten redovisar en uppskattning av sakkunnigarvoden på 400 000 kronor och påpekar också att den tid som har åtgått för lärarförslagsnämndens ledamöter och handläggaren inte har kostnadsberäknats. Fakulteten tillägger också att "med facit i hand hade det behövts förstärkning på grund av att arbetsbelastningen har varit mycket hög ... Andra arbetsuppgifter har blivit lidande".

Mälardalens högskola beräknar kostnaderna till ca 22 500 kronor per ärende. Här ingår sakkunnigarvoden om 12 500 kronor i genomsnitt samt kostnader för administration och sammanträden om vardera 5 000 kronor.

Av Karlstads universitets svar framgår att det finns två docent- och befordringsnämnder som handhar dessa ärenden. Initialt fanns det ett ackumulerat behov av bedömningsinsatser, men nu är antalet ärenden nere i maximalt fem ärenden per år. Några extra personalförstärkningar redovisas inte och kostnaden per ärende beräknas till ca 10 000 kronor (sakkunnigarvoden).

Vid Högskolan i Kalmar är arvodet till sakkunniga 6 000 kronor. Kostnader för rekryteringsgruppens arbetstid har inte beräknats. Några extra anställningar har inte gjorts.

Hanteringen av ett befordringsärende – sidoeffekter?

Frågeställningen, som är mycket bred, delades upp i ett antal delfrågor, och svaren redovisas separat för varje delfråga. Svaren redovisas för varje fråga under respektive rubrik.

Var handläggs ärendet – skiljer det sig från övriga tillsättningar?

Majoriteten av de undersökta enheterna svarar att det handläggs på samma sätt som för övriga tillsättningsärenden. Det förekommer dock mindre avvikelser.

Vid Chalmers går befordran till professor normalt via befattningar som docent och biträdande professor, helt i enlighet med arbetsordningen. Befordran till docent beslutas om på sektionsnivå medan befordran till biträdande professor och professor bereds på sektionsnivå och beslutas om av rektor. I det senare fallet har rektor tillsatt en särskild grupp som gör en övergripande kvalitetsbedömning. Karlstads universitet har en särskild docent- och befordringsnämnd för befordringsärenden.

Vid Stockholms universitet, Mälardalens högskola och vid Högskolan i Kalmar tillämpas samma rutiner som vid normal tillsättning av utlysta anställningar. Vid Högskolan i Kalmar deltar dock prorektor i befordringsärenden.

Påverkas inriktningen av forskningsverksamheten?

Svaren på denna fråga är mycket delade. Karlstads universitet och Högskolan i Kalmar svarar entydigt nej på frågan. Högskolan i Kalmar tillägger dock att flera befordrade professorer har fått forskningsplattform, vilket har gett dem andra möjligheter till utveckling. Chalmers anser det vara svårt att svara generellt men antyder att befordrade personer brukar bli mer självständiga och sannolikt har lättare att erhålla externa medel. Vid Stockholms universitet svarar fakultetskanslierna för humaniora, samhällsvetenskap och naturvetenskap att de inte har tillgång till sådan information, medan juridiska fakultetens svar är nej. Från Mälardalens högskola sägs att forskning och forskarutbildning har stärkts i de forskningsmiljöer där lektorer har befordrats. Skälet är att högskolan har valt att tilldela de befordrade professorerna resurser för egen forskning och för handledning: inom humaniora, samhällsvetenskap och vård motsvarande 50 procents anställning. Inom naturvetenskap och teknik fördelades lika mycket medel 2002 som 2001, dock till fler professorer, vilket gav mindre till var och en.

Har antalet sökande till professorsbefattningar ökat på grund av reformen?

Majoriteten av högskolorna har inte märkt någon ökning av antalet sökande. Flera svarar dock att antalet som söker men tar tillbaka efter erbjudanden om professorsanställning har ökat. Skälet härför är att man erbjuds befordran vid det lärosäte där man har sin anställning.

Vid Chalmers har man svårt att svara på om antalet sökande har förändrats. Däremot har man märkt ett klart ökande antal som tagit tillbaka sina ansökningar när de erbjudits en professur vid Chalmers. Motiveringen brukar vara att de befordrats vid sitt gamla universitet med stöd av sakkunnigutlåtandena från den sökta professuren. Högskolan i Kalmar har inte märkt någon ökning, men däremot har man märkt att personer som erbjuds anställning befordras på hemmaplan med stöd av tillsättningen. Karlstads universitet anser att antalet sökande har ökat något, men anger som skäl att detta beror på att man söker för att bli bedömd.

Vid Stockholms universitet svarar den samhällsvetenskapliga fakulteten nej, medan de övriga kanslierna inte kan jämföra då de inte ansvarade för professorsärendena före 1999. De har därför svårt att få fram uppgifter. Mälardalens högskola har inte heller noterat någon ökning som kan tillskrivas reformen.

Har antalet sökande till docentur förändrats sedan reformen?

Majoriteten anser att en viss ökning har skett, men även här finns en spridning i svaren.

Vid Chalmers har man antagligen fått en ökning, men detta anses bero på att det vid lärosätet finns en befattning som docent. Humanistiska fakulteten vid SU anger att en marginell ökning kan ha förekommit. Det samhällsvetenskapliga fakultetskansliet redovisar att man läsaren före reformen antog i genomsnitt 16 docenter. Antalet ökade till 29 antagna docenter läsåret 2000/2001. De naturvetenskapliga och juridiska fakulteterna har i likhet med Karlstads universitet inte noterat någon ökning.

Mälardalens högskola fattade först den 14 februari 2001 beslut om att anta oavlönade docenter och en första ansökan inkom hösten 2001. Ansökningarna har därefter ökat kraftigt under vintern och våren 2002. Tidigare har disputerade lärare ansökt om att bli antagna till docent vid universitetet i regionen, oftast vid det lärosäte där läraren har disputerat. Högskolan i Kalmar har inte märkt någon skillnad.

Påverkas lektorsbefattningens ursprungliga innehåll om den sökande vill bli prövad till professor?

Svaren på denna fråga är delade. I något fall har man förtydligat frågan då man har varit tveksam om hur den skulle uppfattas. Samtliga har dock tolkat den på följande sätt: Ett lektorat utlyses med vissa arbetsuppgifter, innehavare utses, som i sin ansökan begär att bli prövad för professorsanställning i stället;

prövningen görs och vederbörande anställs som professor. Ska denna person då ha de arbetsuppgifter som den utlysta lektorsbefattningen avsåg?

Vid Chalmers bestäms ämnesbenämning för både biträdande och fulla professurer efter innehavarens forskningsmeritering. Mälardalens högskola svarar att ett antal lektorer har befordrats till professor i ämnet, men med inriktning på ett specifikt område.

Humanistiska och naturvetenskapliga fakulteterna vid Stockholms universitet anger att de inte vet om förändring sker. Samhällsvetenskapliga fakulteten redovisar att det troligen inte sker någon sådan förändring. Vid juridiska fakulteten har denna typ av ärende inte förekommit. Man tror heller inte att det kommer att ske, åtminstone inte under första anställningsåret. Inte heller Karlstads universitet anser att det sker någon förändring.

Vid Högskolan i Kalmar har det ännu inte förekommit, men det framhålls att det ursprungliga innehållet troligen inte kommer att förändras.

Har antalet utlysta professorsbefattningar påverkats av befordringsreformen?

Avstår lärosätet från att återbesätta professorsbefattningar när en befordran har skett?

Även denna fråga har delade svar. Chalmers anger att vissa lediga professorsbefattningar inte utlysts eller att de fått helt ny inriktning. Mälardalen förmodar att utvecklingen blir sådan att man inte utlyser professorsbefattning när en lektor har befordrats.

Karlstads universitet och den samhällsvetenskapliga fakulteten vid Stockholms universitet svarar nej på frågan. Naturvetenskapliga fakulteten svarar att inga förändringar sannolikt har skett, medan humanistiska fakulteten anger att det är svårt att säga något generellt ännu då få professurer har blivit lediga och utannonserats. Den juridiska fakulteten framhåller att detta ännu inte har prövats. Högskolan i Kalmar anger att det är troligt att antalet utlysningar inte har påverkats.

Förändras den befordrades arbetsuppgifter och påverkar detta finansieringen?

Finns det generella regler för om och hur arbetsuppgifterna skall ändras?

Majoriteten av de undersökta enheterna svarar nej på denna fråga. Dock finns det gradskillnader mellan enheterna.

När det gäller Chalmers skall alla lärare både undervisa och forska. Storleken på anslagen till Chalmers har medfört att runt 75 procent av all forskning vid Chalmers är externfinansierad. För Stockholms universitet gäller generellt, enligt det lokala arbetstidsavtalet för lärare (1999-06-16), att undervisningsdelen inte automatiskt skall ändras i förhållande till den reglering som gällde före befordran. På sikt skall fördelningen av arbetsuppgifter, i den mån det

är ekonomiskt möjligt, ske utifrån samma utgångspunkter som för den som erhållit motsvarande anställning på annat sätt. Vid den juridiska fakulteten tillämpas ordningen att den befordrades undervisningsskyldighet efter ett år nedsätts från 350 till 250 undervisningstimmar. Mälardalens högskola svarar nej på frågan, men säger samtidigt att befordran i realiteten inneburit förändringar.

Karlstads universitet säger att ambitionen är att befordrade och rekryterade professorer skall bli likvärdiga, men av ekonomiska skäl kan de befordrade inte ges lika mycket tid till egen forskning. Högskolan i Kalmar har givit de befordrade inom naturvetenskaplig fakultet möjlighet till en egen forskningsplattform på ca 1,5 miljoner kronor. Samtidigt understryker man i sitt svar att det inte finns någon policy för detta tillvägagångssätt och att det inom andra områden inte har rört sig om lika mycket pengar.

Om forskningsdelen ökas, hur finansieras detta?

Från Chalmers är svaret att lärarna i stort sett själva måste skaffa fram extern finansiering. Stockholms universitets fakultetskanslier framhåller att detta är en fråga för institutionerna. Juridiska fakulteten anger dock att ökningen finansieras med forskningsmedel (fakulteten medger en sänkning av undervisningsskyldigheten med 100 timmar; se ovan). Mälardalens högskola, Karlstads universitet samt Högskolan i Kalmar hänvisar i sina svar indirekt till fakultetsmedel och externa medel.

Påverkas grundutbildningen och i så fall hur?

Chalmers hänvisar till lärosätets arbetsordning, som säger att lärare både skall undervisa och forska. För befordran krävs att den sökande har gett kurser i grundutbildningen. Stockholms universitets fakulteter hänvisar till att detta är en bemanningsfråga för institutionerna. Juridiska fakultetens kansli svarar att en annan lärare givetvis anställs för att kompensera det ovan nämnda undervisningsbortfallet på 100 timmat. Mälardalens högskola anger att professorsinslagen i grundutbildningen sannolikt har ökat och att eventuella lektorsinslag har reducerats om anställningen inte har återbesatts. Karlstads universitet hävdar att grundutbildningen har påverkats ytterst litet. Inom många av de ämnen (främst naturvetenskaplig fakultet) vid Högskolan i Kalmar där de befordrade professorerna har fått tillgång till forskningsplattform har man för varje befordrad professor i stort sett fått rekrytera en ny lärare. Det ses som positivt att forskningskapaciteten ökar, då detta ger avtryck även i grundutbildningen.

Är arbetsuppgifterna och finansieringen av dem före respektive efter en eventuell befordran något som vägs in i beredningen före beslutet?

Stockholms universitet, Karlstads universitet, Mälardalens högskola samt Högskolan i Kalmar svarar entydigt nej på denna fråga. Vid Chalmers krävs det för befordran till full professor att en rimlig resursmiljö finns kring profes-

suren. Man anger att det finns flera personer som uppfyller kompetenskraven men som ej har befordrats på grund av kravet på resursmiljö.

Har ekonomiska konsekvenser uppkommit?

Har extra resurser efterfrågats respektive reserverats?

Vid Chalmers antar man att det rådande ekonomiska läget har inneburit att extraresurser ej har efterfrågats eftersom man vet att några sådana resurser inte går att få.

Stockholms universitet svarar genomgående nej. Naturvetenskapliga fakulteten tillämpade dock fram till den 31 december 2001 en extra "bonus" på 50 000 kronor för varje befordrad professor. Detta kunde dock av ekonomiska skäl inte fortsätta. Samhällsvetenskapliga fakulteten har, som tidigare framgått, angivit att man hade behövt en sådan resurs för administrationen av befordringsärendena.

Vid Mälardalens högskola har fakultetsnämnderna avsatt medel för täckning av administrativa kostnader samtidigt som man i den sista lönerörelsen avsatte en särskild pott för befordrade professorer. Även Karlstads universitet har reserverat en mindre resurs (ca 100 000 kronor per professor). Högskolan i Kalmar har inga extra resurser avsatta för detta ändamål. Högskolan håller just nu på att se över fördelningssystemet på grund av minskade anslag. Det görs ingen skillnad på befordrade professorer och professorer som fått anställning i konkurrens.

Finns det generella regler för lönesättning vid befordran (trappa etc.)?

I "Anvisningar till Chalmers lönepolitik" anges att lön bl.a. kan sättas vid befordran då arbetstagare har bytt till nytt och mer kvalificerat arbete eller fått sina arbetsuppgifter förändrade till mer kvalificerade uppgifter till en omfattning om minst 30 procent. Någon schablon finns inte, men löneökningen per befordrad professor anges till 2 000–4 000 kronor i månaden.

Vid Stockholms universitet finns inga generella regler om ändring av lön i samband med beslut om befordran. Mälardalens högskola tillämpar inga generella regler. Inte heller Högskolan i Kalmar har några generella regler, men anger att alla hittills har fått mer betalt än före befordran. Karlstads universitet anger att lönerna höjs med ca 1 000–1 500 kronor i månaden.

När förändras lönen?

Vid Chalmers sker löneförändringen vid befordringsdatum. Vid Stockholms universitet sker lönejustering i samband med nästa lönerörelse. Även Mälardalen tillämpar detta förfarande; dock anges att det i enskilda fall kan bli tal om särskild förhandling. Högskolan i Kalmar förändrar lönen efter särskild förhandling med rektor. Förändringen gäller från och med det att beslut om befordran är fattat. Karlstads universitet har inte svarat på frågan.

Finns det skillnad i lön mellan befordrad professor och den som har sökt professorsbefattning?

Samtliga anger att skillnad föreligger, dock framhåller Chalmers att det inte är frågan om några markanta skillnader.

Svaren från Stockholms universitet är entydigt ja, med tillägget från juridiska fakulteten att skillnaden än så länge är betydande. Även Mälardalens högskola, Högskolan i Kalmar och Karlstads universitet svarar ja. Från Mälardalens högskola anges att lönespannet idag ligger mellan 36 000 och 48 000 kronor, där de befordrade professorerna bedöms ligga i den nedre halvan. Karlstads universitet uppger att skillnaden på sikt skall minimeras. Högskolan i Kalmar meddelar att de befordrade ligger på en nivå strax under dem som anställs som professor.

Finns någon sammanställning av löneutvecklingen för befordrade?

Inte någon enhet uppger att någon sådan sammanställning finns. Vi har således ingen möjlighet att i detalj göra några sammanställningar.

Finns det någon kännedom om konsekvensstudier av reformen respektive övriga synpunkter?

Följande synpunkter har inlämnats.

Chalmers anger att beslut om tillsättningar respektive befordringar inte kan överklagas. Detta har inte ifrågasatts. Rektor avslår inga ansökningar om befordringar, utan de som inte befordras får i stället en plan över hur han eller hon skall kunna meritiera sig. Denna plan görs normalt upp tillsammans med dekanus. De som inte befordrats till full professor på grund av bristande resursmiljö har accepterat sådant besked, trots att flera arbetat på en sektion som är gemensam med Göteborgs universitet där de skulle ha befordrats om de statliga reglerna tillämpats. Att beslutet inte kan överklagas innebär förmodligen för Chalmers del att man har sparat en del administrativa resurser.

En stor nackdel med den statliga reformen är enligt Chalmers mening den minskade benägenheten att flytta till en annan högskola eftersom man i stället väljer att bli befordrad vid hemmahögskolan.

Den juridiska fakulteten vid Stockholms universitet framhåller att man vid de befordringsärenden som hittills handlagts har använt sig av två ämnessakkunniga samt en pedagogiskt sakkunnig. I de fem första ärendena har den tidigare chefen för den pedagogiska enheten vid Stockholms universitet varit sakkunnig. Detta anser man har varit ovärderligt vid fakultetens bedömning av dessa ärenden.

Mälardalen framhåller slutligen som övriga synpunkter följande:

”De negativa effekterna av befordringsreformen kommer sannolikt att öka – främst beroende av att reformen ej är finansierad. Skevheter börjar också uppstå, efter-

som det i vissa små ämnen kan förekomma två befordrade professorer samtidigt som högskolan inte lyckats rekrytera någon professor i ett "tungt" ämne. Följden av detta kan bli att institutions- och fakultetsledningarna önskar förhindra en befordran med hänvisning till bristande studentunderlag, forskningsmiljö, och/eller finansieringsproblem. Resultatet kan bli att vi kommer att få B-professorer, dvs. lektorer som endast erhåller nytt visitkort. Detta vore mycket olyckligt för utvecklingen av den akademiska verksamheten."

Analys och reflexioner

I vår första rapport *Karriär genom befordran och rekrytering* (Högskoleverkets rapportserie 2001:7R) ställde vi i avsnittet Ekonomiska konsekvenser av reformen frågan: Hur påverkas högskolornas ekonomi av befordringsreformen? Vi angav tre tänkbara effekter:

1. Lärosätenas kostnader för löner ökar något.
2. Fördyring uppstår beroende på att den befordrade utför färre undervisningstimmar och att förluster som uppkommer genom befordran måste ersättas.
3. Högskolornas kostnader för hantering av befordringsärenden ökar på grund av den initialt snabbt ökade mängden ansökningar.

I detta avsnitt försöker vi utifrån resultatet av undersökningen bedöma rimligheten i dessa antaganden.

Grundläggande för den följande analysen är två utgångspunkter som rör syftet med reformen:

Om syftet var att förse högskolorna med fler professorer skall en eventuell kostnadsfördyring jämföras med vad det kostar att rekrytera, bereda och slutligen anställa en professor, samt professorns lön.

Om syftet i stället var att förse högskolan med en ny karriärväg, där avsikten egentligen inte är att högskolan behöver anställa så många professorer som nu har kommit att befordras, rör det sig i stället om en merkostnad för varje befördrad professor. Vi utgår alltså i detta fall från att lärosätet egentligen inte hade utlyst en tjänst som professor.

I beräkningarna utgår vi från antalet befordrade professorer 1999. Skälet för detta är att det för detta år finns uppgifter från Högskoleverket om både hur många som rekryterades och befordrades.

Ökar lärosätets kostnader för löner?

År 1999 rekryterades och utnämndes enligt högskoleverkets årsredovisning 146 professorer och 505 lektorer befordrades.

Löneökningen för en befördrad professor ges i allmänhet vid nästa löneförhandling. Det finns dock undantag där man ger högre lön i samband med att beslut fattas om befordran. Den löneökning som har angivits i svaren ligger i intervallet 1 000–4 000 kronor per månad. Den totala löneökningen för de 505 professorer som befordrades skulle ligga i intervallet 8 787–35 148 tusen kronor (lönekostnadspålägg beräknas till 45 procent). Slutsatsen skulle alltså

enligt vår andra utgångspunkt bli att "fördyringen" för högskolan skulle ligga på mellan 9 och 35 miljoner kronor per år. De 146 professorer som tillsattes genom utlysning skulle alltså enligt vår första utgångspunkt vara det antal som lärosätena skulle ha rekryterat och finansierat om inte reformen hade trätt i kraft.

När det gäller månadslönen för befordrade professorer jämfört med dem som har sökt och fått anställning som professor framgår det av samtliga svar att de befordrade professorerna har en lägre lön. Av ett antal svar framgår det att man på sikt ämnar jämna ut denna skillnad.

Om lärosätena hade haft för avsikt att rekrytera dessa 505 professorer genom utlysning hade det, vad gäller lönekostnaden, i stället ha blivit en besparing. Någon lönestatistik har inte gått att få fram; med samma beräkningar som ovan hade besparingen totalt sett blivit 9 miljoner kronor för varje 1 000 kronors differens i månadslön i förhållande till dem som sökt sin befattning. Någon exaktare beräkning går inte att göra eftersom flertalen av svaren endast indikerar att de ligger i nedre delen av intervallet. En uppskattning av skillnaden i förhållande till rekryterade professorer skulle kunna vara att löneskillnaderna ligger på mellan 1 000–3 000 kronor per månad. I så fall ligger besparingen i intervallet 9–27 miljoner kronor .

Till sist bör det också nämnas att vi inte vet hur denna löneökning har finansierats. Antingen har man gjort det utanför det aktuella löneförhandlingsutrymmet eller så har den ingått i förhandlingsutrymmet och därmed solidariskt betalats av övriga grupper inom högskolan.

Vår slutsats är alltså att lönerna för de befordrade professorerna är lägre än för dem som sökt sin befattning. De befordrade professorerna har dock erhållit en löneökning, vilken inledningsvis har medfört en ökning av kostnaderna. På sikt, då de befordrade professorerna får samma arbetsuppgifter som de som sökt sin befattning, rör det sig sannolikt om en vinst då kostnaderna för rekrytering m.m. bortfaller för denna grupp (se nedan). Några av lärosätena misstänker att man inte kommer att rekrytera professorer i de fall befordran har skett, medan andra inte anser att befordringsreformen har påverkat antalet nyutlysta professorsbefattningar.

Fördyring av grundutbildningen?

Av svaren framgår att några av högskolorna (och speciellt då de mindre) har ambitionen att befordrade och rekryterade professorer skall ha samma tjänstgöringsvillkor. Detta har dock inte kunnat realiseras i någon större utsträckning beroende på avsaknad av tillräcklig finansiering. I de fall man har lyckats har det rört sig om att den befordrade professorn har haft möjligheter till externt finansierad forskning.

När det gäller det fåtal professorer som har erhållit finansiering för forskning utgår vi från att de resurser som blivit lediga inom grundutbildningen har

kunnat användas för att rekrytera en ersättare i grundutbildningen. Genom detta förfarande kan grundutbildningen inte ha fördyrats. Däremot har den totala kostnaden för lärosätet ökat om inte externa medel tillförts. Vid exempelvis den juridiska fakulteten vid Stockholms universitet ges en nedsättning i undervisningsskyldigheten på 100 timmar efter ett år, och det anställs en annan lärare för att kompensera detta undervisningsbortfall. Samma förfarande återfinns vid Högskolan i Kalmar, där de befordrade professorerna har erhållit en forskningsplattform, samtidigt som ersättare i grundutbildningen rekryterats. Huruvida grundutbildningens kvalitet påverkas genom att den sköts av vikarier kan vi inte uttala oss om.

Högskolornas kostnader för hantering av befordringsärenden

Några kostnadsberäkningar eller några nyanställningar (med undantag av naturvetenskapliga fakulteten vid Stockholms universitet, som tillfälligt anställde en medarbetare under 1999 för att bl.a. bistå med hanteringen av befordringsärenden) har inte gjorts. Den extra arbetsbelastning som reformen har kommit att medföra har alltså uppstått inom den ordinarie verksamheten.

Ett antal uppskattningar av kostnaderna finns däremot. Humanistiska fakulteten vid Stockholms universitet uppskattar den totala kostnaden till ca 350 000 kronor från 1999 och framåt. Den naturvetenskapliga fakulteten anger kostnaden till ca 600 000 kronor mellan 1999 och 2000 och därefter till ca 75 000 kronor per år. Samhällsvetenskapliga fakulteten redovisar en uppskattning av sakkunnigarvoden på 400 000 kronor.

Sammanfattningsvis kan kostnaden per befordringsärende uppskattas till 25 000 kronor. I denna ingår kostnader för sakkunnigarvoden samt för administration och sammanträdeskostnader. Totalt för år 1999, då 505 professorer befordrades, innebär det att högskolan fick en fördyring med runt 12,6 miljoner kronor.

Vi har i ovanstående beräkning inte tagit hänsyn till de tendenser som framkommer i materialet om att ett flertal personer söker, men tar tillbaka ansökan då de erbjuds anställning som professor vid det lärosäte där de har sin anställning.

Om vi utgår från vår andra utgångspunkt – att högskolan verkligen hade haft för avsikt att rekrytera dessa 505 professorer – skulle till kostnaderna ovan även ha lagts rekryteringskostnader. En stor kostnad i samband med rekryteringen är annonskostnader i exempelvis fackliga och vetenskapliga tidskrifter och ibland även i dagspress. Denna kostnad bortfaller helt i befordringsärenden, och sett utifrån denna utgångspunkt blir resultatet en besparing för högskolan. Dess storlek är svår att beräkna då vi inte har någon uppskattning om den genomsnittliga rekryteringskostnaden.

Sammanfattande slutsats

Den ekonomiska effekten av reformen beror på vilket syfte man analyserar utifrån. Om högskolorna och universiteten hade haft för avsikt att anställa lika många professorer som nu har befordrats så har det uppstått besparingar. Detta beror främst på att lönekostnaderna för de befordrade professorerna ligger under lönekostnaderna för rekryterade. Dessutom bortfaller rekryteringskostnaderna i själva tillsättningsprocessen.

Om däremot dessa befordrade professorer aldrig hade rekryterats så har extra kostnader uppkommit på lönesidan, i och med att de befordrade har fått en löneökning på mellan 1 000 och 4 000 kronor per månad. För det antal som befordrades 1999 ger detta en merkostnad i intervallet 9–35 miljoner kronor per år. Till detta kommer kostnaderna för hanteringen av ärenden som har beräknats till 12,6 mnkr.

Påverkan på grundutbildningen har inte skett i den utsträckning vi från början antog. Av svaren att döma har det inte skett någon större påverkan annat än att professorsinslagen har ökat.

Till sist kan det sägas att vi har använt två utgångspunkter i analysen som förenklat kan beskrivas på följande sätt: Skulle lärosätena ha anställt dessa befordrade professorer eller skulle man ha nöjt sig med dem man har rekryterat? Möjligen kan följande omständigheter anföras som tecken på att högskolan inte haft behov av så många professorer:

- Lönerna ligger under de löner som betalas till rekryterade professorer.
- De befordrade professorerna har haft mycket små möjligheter att få samma finansiering för sin forskning som de rekryterade professorerna.
- Många befordrade har kvar sina arbetsuppgifter i stort sett oförändrade efter beslut om befordran.
- Sannolikt kommer de befordrade professorerna i högre grad än de rekryterade att behöva åstadkomma extern finansiering av sin forskning.

Bilaga I Följebrev

Till
Enligt sändlista

Utvärderingsavdelningen
Staffan Wahlén

2002-04-15
Reg.nr 849-455-00

Ekonomiska konsekvenser av befordringsreformen

Inom Högskoleverkets projekt om effekterna av befordringsreformen 1999 har tidigare redovisats två rapporter. Den första rapporten har behandlat vissa in-ledande teoretiska och metodologiska frågeställningar (*Karriär genom befordran och rekrytering*, Högskoleverkets rapportserie 2001:7R). Den andra rapporten har presenterat uppgifter om bl.a. befordringssannolikheter, jämställdhet, bedömningen av pedagogiska meriter samt besvärärenden riktade till Överklagandenämnden för högskolan (*Befordringsreformen 1999: Hur har det gått?* Högskoleverkets rapportserie 2002:2R).

Det återstår nu bl.a. att göra en studie av de ekonomiska konsekvenserna av reformen. Denna studie görs på samma lärosäten som har utgjort underlag för rapport nr 2.

Vi har efter kontakter med Ditt lärosäte fått rådet att kontakta Dig för att få svar på våra frågor. Vi har valt att genomföra studien med ett antal öppna frågor. Om Du har möjlighet är vi tacksamma om Du kan svara på frågorna skriftligt till Kjell Gunnarsson, Malmö högskola och sända in dem senast den 23 april, gärna via e-post till Kjell.Gunnarsson@mah.se. Om detta skulle visa sig ogörligt kan Du kontakta Kjell Gunnarsson och föreslå en lämplig tid för telefonintervju. Han kan också kontaktas om Du har några frågor i anslutning till frågeformuläret.

I en del av frågorna är vi intresserade av om det vid Ditt lärosäte finns generella riktlinjer eller regler antagna. Om sådana finns skulle vi vara tack-samma om dessa kunde översändas till oss antingen via e-post eller till adress Kjell Gunnarsson, Malmö Högskola, 205 06 Malmö.

Vi är mycket tacksamma över det tillmötesgående som tidigare visats projektet och för det utmärkta underlag vi erhållit för studiet av befordringsreformen,

och tackar på förhand för Ditt deltagande i den fas av undersökningen som vi nu genomför.

Bästa hälsningar

Bengt Abrahamsson
Projektledare
Bengt.Abrahamsson@svi.vxu.se

Kjell Gunnarsson
Projektmedarbetare

Sändlista

Lars-Arne Sjöberg, Karlstads universitet
Gerd Åsberg, Chalmers
Kjell-Åke Brorsson, Mälardalens högskola
Ann-Charlott Östblom, Stockholms universitet
Regina Hansson, Stockholms universitet
Jenny Malmström, Stockholms universitet
Kenneth Hjalmarsson, Stockholms universitet
Anna Fust, Högskolan i Kalmar
Catharina Deflon, Högskolan på Gottland

För kännedom

Förvaltningscheferna vid berörda lärosäten

Bilaga 2 Frågeformulär

Allmän information: Undersökningen gäller enbart befordran från lektor till professor. Antalsuppgifter har vi i det tidigare arbetet redan fått in.

Frågor med fet stil ställs som huvudfrågor. *Frågorna med kursiv stil tas endast upp om svaret på huvudfrågan inte innehåller svar på den kursiva frågan.*

1a Finns det speciella regler/policy i anställningsordningen för hanteringen av befordran till professor? (Vi önskar ta del av dessa.)

1b Finns det, utöver dessa några andra riktlinjer/policydokument för hanteringen av befordran till professor? (Vi önskar ta del av dessa.)

2. Har någon beräkning av kostnaderna för beredningen av befordringsärenden gjorts?

Om Ja, önskar vi ta del av dem

Om Nej, motivera

Har några extra anställningar gjorts på grund av befordringsärenden?

3. Beskriv hanteringen när en lektor ansöker om att befordras till professor och eventuella sidoeffekter av reformen.

Var handläggs det – skiljer det sig från övriga tillsättningar?

Har inriktningen av forskningsverksamheten påverkats av att någon har blivit befordrad till professor?

Har antalet sökande till professorsbefattningar ökat p.g.a. reformen?

Om ja varför?

Har antalet sökande till docentur förändrats sedan reformen?

Påverkas lektorsbefattningens ursprungliga innehåll om den sökande vill bli prövad till professor?

Har antalet utlysta professorsbefattningar påverkats av befordringsreformen? (Avstår man exempelvis från att återbesätta när befordran har skett?)

4 Hur påverkas den befördrades arbetsuppgifter?

*Finns det generella regler för om/hur arbetsuppgifterna skall ändras?
Om det finns vill vi ta del av dessa regler. Om det inte finns generella regler, finns det samlad erfarenhet av vad som har skett?*

Om forskningsdelen ökas hur finansieras detta?

Påverkas grundutbildningen och i så fall hur?

Är arbetsuppgifterna och finansieringen av dem före respektive en eventuell befordran något som vägs in i beredningen före beslutet?

5. Ekonomiska konsekvenser.

Har extra resurser efterfrågats respektive reserverats för att kompensera eventuellt ökade kostnader för exempelvis löner eller administration? I så fall hur mycket i genomsnitt per befördrad professor?

Finns det generella regler för lönesättning vid befordran (trappa etc)? Om sådana finns vill vi ta del av dem?

När förändras lönen (i samband med beslut eller vid särskild förhandling eller i nästa lönerörelse)?

Finns skillnad i lön mellan befördrad professor och sökt professorsbefattning?

*Finns det någon sammanställning över löneutvecklingen för de befordrade?
Om sådan finns vill vi ta del av den.*

6. Övriga synpunkter.

Känner Du till om något annat lärosäte har gjort några studier av konsekvenserna av reformen?

Övrigt som Du vill tillägga?

Högskoleverkets rapportserie från år 2000 och framåt

Rätt juristutbildning? Utvärdering av juristutbildningar

Högskoleverkets rapportserie 2000:1 R

Forskarskolor – 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 Socionomutbildningar

Högskoleverkets rapportserie 2000:6 R

Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Jönköping

Högskoleverkets rapportserie 2000:7 R

Lärosätens arbete med jämställdhet, studentinflytande 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 styrelseformen 1998

Högskoleverkets rapportserie 2000:15 R

Högskolornas tillämpning av EG-direktiv i sjuksköterskeutbildningen och barnmorskeutbildningen

Högskoleverkets rapportserie 2000:16 R

Sexuella trakasserier mot studenter

– högskolornas åtgärder

Högskoleverkets rapportserie 2000:17 R

Livs långt lärande som idé och praktik i högskolan

Högskoleverkets rapportserie 2001:1 R

Nationella ämnes- och programutvärderingar

Högskoleverkets rapportserie 2001:2 R

Vilken betydelse har utländsk bakgrund för resultat 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

Forskarskolor 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/Uddevalla, 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 kommunikationsvetenskapliga 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 rätts- säkerhet

– 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

Befordringsreformen 1999: Hur har det gått?

Högskoleverkets rapportserie 2002:2 R

Utvärdering av ämnena latin, grekiska och nygrekiska vid svenska universitet

Högskoleverkets rapportserie 2002:3 R

Utvärdering av teologiska och religionsvetenskapliga utbildningar vid svenska universitet och högskolor

Högskoleverkets rapportserie 2002:4 R

Utvärdering av matematikutbildningar vid svenska universitet och högskolor

Högskoleverkets rapportserie 2002:5 R

Kvalitetsutveckling och kvalitetsmodeller för högskolornas bibliotek – en förstudie

Högskoleverkets rapportserie 2002:6 R

Utbildning anpassad efter arbetsmarkandens behov – så arbetar högskolan

Högskoleverkets rapportserie 2002:7 R

Utvärdering av utbildningar i svenska/nordiska språk i Sverige

Högskoleverkets rapportserie 2002:8 R

Utvärdering av utbildning i nationalekonomi vid svenska universitet och högskolor

Högskoleverkets rapportserie 2002:9 R

Utvärdering av utbildning i företagsekonomi vid svenska universitet och högskolor

Högskoleverkets rapportserie 2002:10 R

Utvärdering av grund- och forskarutbildning i lingvistik och teckenspråk i Sverige

Högskoleverkets rapportserie 2002:11 R

Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Danshögskolan

Högskoleverkets rapportserie 2002:12 R

Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Dramatiska institutet, Högskolan Dalarna, Kungliga Konsthögskolan och Sveriges lantbruksuniversitet

Högskoleverkets rapportserie 2002:13 R

Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Halmstad

Högskoleverkets rapportserie 2002:14 R

Högskoleverkets tillsyn

Viktigare beslut 2000–2001

Högskoleverkets rapportserie 2002:15 R

Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Chalmers tekniska högskola, Göteborgs universitet och Kungl Tekniska högskolan

Högskoleverkets rapportserie 2002:16 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid högskolan på Gotland

Högskoleverkets rapportserie 2002:17 R

Studiemedelssystemets tidsgräns

– en sammanställning av lärosätenas synpunkter

Högskoleverkets rapportserie 2002:18 R

Ledarutveckling – ett styrinstrument?

Högskoleverkets rapportserie 2002:19 R

Metautvärdering av Högskoleverkets modell för kvalitetsbedömning av högre utbildning. Hur har lärosäten och bedömare uppfattat modellen?

Högskoleverkets rapportserie 2002:20 R

Studentspeglar 2002

Högskoleverkets rapportserie 2002:21 R

The Swedish national aptitude test: a 25-year testing program Current status and future development

Högskoleverkets rapportserie 2002:22 R

Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Luleå tekniska universitet

Högskoleverkets rapportserie 2002:23 R

Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Mitthögskolan

Högskoleverkets rapportserie 2002:24 R

Högskoleprovet: Effekter på antagningen av uppdatering i verbal och kvantitativ del

Högskoleverkets rapportserie 2002:25 R

Tradition och förnyelse i svensk forskarutbildning

Högskoleverkets rapportserie 2002:26 R

Tekniskt sett. Högskoleingenjörer – kartläggning och enkätstudie

Högskoleverkets rapportserie 2002:27 R

Introduktionsperiod och lämplighetsprov för lärare med utländsk lärarutbildning

Högskoleverkets rapportserie 2002:28 R

Utvärdering av yrkesutbildningar till sjöingenjör och sjökaptan vid svenska högskolor

Högskoleverkets rapportserie 2002:29 R

Nordisk medicinsk utbildning i informationsområdet – en on-line learning community?

Högskoleverkets rapportserie 2002:30 R

Förnyad kvalitetsarbetsbedömning av Teaterhögskolan i Stockholm

Högskoleverkets rapportserie 2002:31 R

Behörighet att undervisa, utländska lärare i svensk skola

Högskoleverkets rapportserie 2002:32 R

Högskoleverkets rapportserie 2002:33 R
www.hsv.se

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

 **HÖGSKOLEVERKET**
National Agency for Higher Education