

Högskolans personal

Könsfördelningen på de högsta chefsposterna i högskolan är relativt jämn. Bland professorerna är kvinnor däremot underrepresenterade. Under 2016 ökade dock antalet kvinnor bland professorerna, medan männen minskade i antal. Därmed steg andelen kvinnliga professorer med en dryg procentenhet och uppgick till 27 procent.

År 2016 fanns det 74 900 anställda vid universitet och högskolor. Omräknat till helårspersoner var antalet 60 600. Om man utesluter de studerande på forskarnivå som var anställda som doktorander uppgick antalet anställda helårspersoner till 50 500. Sett till antalet anställda är högskolesektorn den enskilt största statliga sektorn och anställda vid universitet och högskolor utgör 29 procent av all statlig personal. Räknet som helårspersoner uppgår andelen till ungefär 26 procent.

Doktoranderna utför en stor del av forskningen och undervisningen vid svenska lärosäten, men här betraktas doktorander i huvudsak som studerande och ingår därför inte i den följande beskrivningen av forskande och undervisande personal. För uppgifter om doktorander hänvisas istället till kapitlet *Utbildning på forskarnivå*.

Under 2016 ökade antalet anställda med 160 helårspersoner. Antalet anställda som utför främst forskande och undervisande uppgifter ökade med 240 helårspersoner, medan antalet anställda som har andra arbets-

FAKTA OM PERSONALSTATISTIKEN

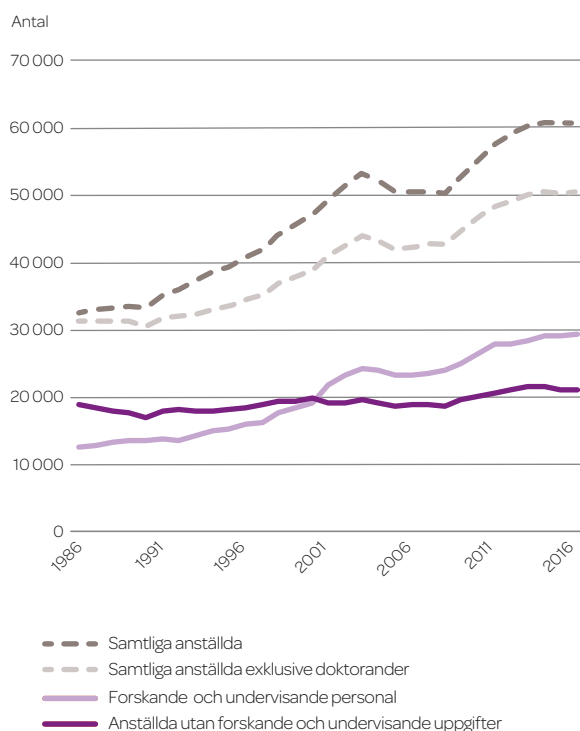
Statistiken om personalen vid universitet och högskolor baseras på SCB:s bearbetning av konjunktur-lönestatistiken för statliga myndigheter som utgår från individuppgifter för oktober månad. Dessutom är all personal med forskande och undervisande uppgifter fördelad på forskningsämnesgrupp. Genom en särskild insamlingsrutin omfattar statistiken också individbaserade uppgifter om personalen vid enskilda utbildningsanordnare.

När högskolans personal beskrivs används i huvudsak helårspersoner som är en måttenhet för att beskriva personalvolymen. Antalet helårspersoner räknas fram utifrån omfattningen av personers anställning med hänsyn tagen till tjänstledigheter. Måttet helårspersoner är särskilt lämpligt vid olika former av jämförelser. Detta eftersom förhållandet mellan antalet individer och antalet helårspersoner varierar beroende på vilken anställningskategori som studeras, bland annat eftersom deltidsanställningar är vanligare inom vissa personalgrupper än inom andra.

Anställda med forskande och undervisande arbetsuppgifter delas in i sex olika forskningsämnesområden (i texten benämnda som ämnesområden): naturvetenskap, teknik, medicin och hälsovetenskap, lantbruksvetenskap och veterinärmedicin, samhällsvetenskap samt humaniora och konst.

Uppgifter om högskolans personal redovisas även i de statistiska meddelanden som SCB producerar på UKÄ:s uppdrag. Se *Personal vid universitet och högskolor 2016*, UF 23 SM 1701, Statistiska meddelanden, UKÄ och SCB som publiceras den 14 juni 2017.

Figur 61. Antalet anställda vid universitet och högskolor 1986–2016 (helårspersoner).



uppgifter minskade med 80 helårspersoner. Under de senaste tre åren har antalet forskande och undervisande anställda ökat med 340 helårspersoner, medan antalet anställda utan forskande och undervisande uppgifter minskat med 390 helårspersoner. Kärnverksamheten har alltså vuxit något, trots att det totala antalet anställda har varit i stort sett oförändrat.

Sett i ett längre tidsperspektiv har dock personalen vid universitet och högskolor ökat sedan början av 1990-talet, med undantag för perioden 2004–2008 då antalet minskade något. Personalvolymen ökade igen från 2009 för att sedan vara relativt stabil från 2014 och framåt. Den tidigare ökningen av antalet anställda är bland annat en konsekvens av den utbyggnad av högskoleutbildningen som ägde rum under 1990-talet och i början av 2000-talet. En annan orsak till ökningen under framför allt den senare delen av 1990-talet är att de medellånga vårdutbildningarna vid landstingens vårdhögskolor överfördes till statliga lärosäten. I samband med detta kom personalen vid dessa utbildningar att ingå i högskolans personal. De senare årens ökning sammanfaller med att lärosätenas forskningsintäkter har ökat påtagligt sedan 2007, se kapitlet *Högskolans ekonomi och finansiering*.

I ett längre tidsperspektiv är det framför allt den forskande och undervisande personalen som ökat i antal under den studerade trettioårsperioden, medan antalet anställda utan forskande och undervisande uppgifter

varit i stort sett oförändrat. Det har alltså skett en förskjutning så att andelen anställda med forskande och undervisande uppgifter successivt har ökat.

År 1986 utgjorde de anställda med forskande och undervisande uppgifter 40 procent av samtliga anställda (helårspersoner, exklusive doktorander). År 2002 hade andelen ökat till 55 procent och den har sedan dess varierat mellan 55 och 58 procent. År 2016 var andelen anställda med forskande och undervisande uppgifter 58 procent.

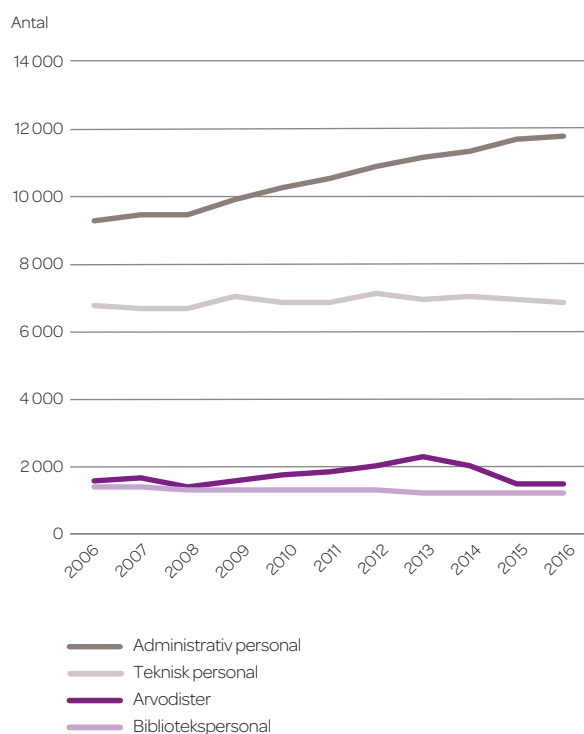
Mer detaljerade uppgifter om fördelningen av högskolans personal i olika anställningskategorier och på olika lärosäten återfinns i tabell 6 längst bak i rapporten.

Personal med andra än forskande och undervisande uppgifter

Antalet anställda som har andra arbetsuppgifter än forskning och undervisning uppgick till drygt 21 100 helårspersoner 2016, vilket är 80 färre än 2015. Jämfört med 2006 har dock antalet ökat med 2 200 helårspersoner, vilket motsvarar 12 procent.

Drygt hälften av de anställda utan forskande och undervisande uppgifter utgörs av administrativ personal; antalet uppgick till cirka 11 700 helårspersoner 2016. Sedan 2006 har den administrativa personalen ökat med ungefär 2 400 helårspersoner eller 26 procent. I relativa mått står ökningen i paritet med utvecklingen för den forskande och undervisande personalen, som också har ökat med 26 procent under samma period.

Figur 62. Antalet anställda med andra än forskande och undervisande uppgifter (helårspersoner) vid universitet och högskolor 2006–2016.



Den näst största kategorin inom personalgruppen anställda utan forskande och undervisande uppgifter är teknisk personal, drygt 6 800 helårspersoner 2016. Bland personalen med andra än forskande och undervisande uppgifter ingår också arvodister som var 1 400 helårspersoner 2016 och lärosätenas bibliotekspersonal som uppgick till 1 200 helårspersoner. Antalet anställda i dessa tre grupper har inte förändrats nämnvärt jämfört med 2006. Det är alltså endast den administrativa personalen som har ökat i omfattning.

Den forskande och undervisande personalen

Vid universitet och högskolor fanns det 2016 drygt 29 400 helårspersoner med forskande eller undervisande uppgifter (35 200 individer). Mellan 2015 och 2016 ökade den forskande och undervisande personalen med 240 helårspersoner (320 individer). Det var främst personal med meriteringsanställningar samt lektorer som ökade i antal. Däremot minskade antalet anställda i kategorin annan forskande och undervisande personal.

ANSTÄLLNINGSKATEGORIER

Den forskande och undervisande personalen består till stor del av kategorier som tidigare reglerades i högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen, nämligen professorer, lektorer, forskarassistenter och biträdande lektorer samt adjunkter.

Högskolelagens reglering av läraranställningar förändrades till följd av den så kallade autonomireformen (prop. 2009/10:149). Sedan den 1 januari 2011 är lärarkategorierna professor och lektor fortfarande reglerade, och därutöver tillkom en tidsbegränsad "anställning för meritering" i högskoleförordningen (1993:100) den 15 augusti 2012.

Forskarassistent och biträdande lektor bildar i statistiken tillsammans med postdoktorer en egen anställningskategori – meriteringsanställning. Läs mer i faktarutan *Meriteringsanställningar*.

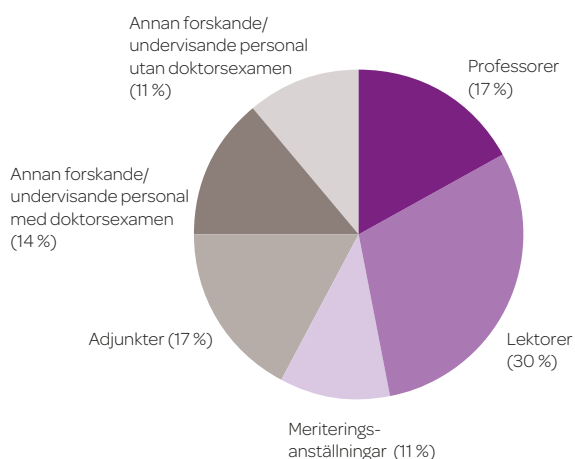
Utöver dessa anställningar finns ett stort antal andra anställda som även de har forskande eller undervisande uppgifter. Dessa ingår i kategorin annan forskande och undervisande personal, där forskare, forskningsingenjörer och forskningsassistenter utgör drygt 60 procent. De som ingår i kategorin delas i sin tur in efter om de har doktorsexamen eller inte. Exempelvis har forskare i regel en doktorsexamen, medan forskningsassistenter inte har det. I kategorin annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen ingår även personer för vilka uppgift om utbildning saknas.

Tabell 27. Antalet helårspersoner respektive individer 2016 i olika anställningskategorier samt förändring sedan 2015.

	Antal helårspersoner			Antal individer		
	2016	Förändring sedan 2015	Procentuell förändring	2016	Förändring sedan 2015	Procentuell förändring
Professorer	5 123	34	0,7	6 490	102	1,6
Kvinnor	1 390	67	5,1	1 702	90	5,6
Män	3 733	-33	-0,9	4 788	12	0,3
Lektorer	8 816	235	2,7	9 937	250	2,6
Kvinnor	4 076	119	3,0	4 636	151	3,4
Män	4 740	116	2,5	5 301	99	1,9
Meriteringsanställning	3 143	238	8,2	3 304	236	7,7
Kvinnor	1 384	78	6,0	1 475	77	5,5
Män	1 759	160	10,0	1 829	159	9,5
Adjunkter	4 900	-23	-0,5	6 188	-33	-0,5
Kvinnor	2 846	10	0,4	3 668	-3	-0,1
Män	2 054	-33	-1,6	2 520	-30	-1,2
Annan forskande och undervisande personal						
Med doktorsexamen	3 307	-148	-4,3	3 943	-165	-4,0
Kvinnor	1 464	-97	-6,2	1 732	-115	-6,2
Män	1 843	-51	-2,7	2 211	-50	-2,2
Utan doktorsexamen	4 132	-95	-2,2	5 338	-69	-1,3
Kvinnor	1 941	18	0,9	2 563	54	2,2
Män	2 190	-113	-4,9	2 775	-123	-4,2
Samtliga	29 420	241	0,8	35 200	321	0,9
Kvinnor	13 101	197	1,5	15 776	254	1,6
Män	16 319	44	0,3	19 424	67	0,3

* Inklusive dem utan uppgift om utbildning.

Figur 63. Andel anställda i olika anställningskategorier bland den forskande och undervisande personalen 2016 (helårspersoner).



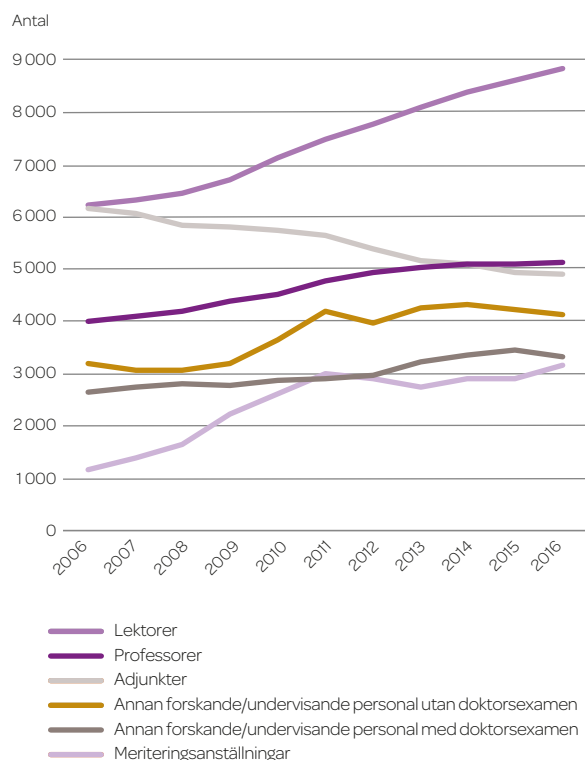
Den enskilt största anställningskategorin 2016 var lektorer. Lektorerna utgjorde 30 procent av den forskande och undervisande personalen, medan professorer och adjunkter utgjorde 17 procent vardera.

Kategorin annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen utgjorde 14 procent och de med doktorsexamen 11 procent, medan meriteringsanställda utgjorde 11 procent av de anställda med forskande och undervisande uppgifter. Läs mer om meriteringsanställda längre fram i kapitlet.

Fortsatt fler lektorer och meriteringsanställda

Under de senaste tio åren har antalet lektorer ökat betydligt, i synnerhet antalet kvinnliga lektorer. Mellan 2006 och 2016 har antalet lektorer ökat från 6 220 till 8 820, en ökning med närmare 2 600 helårspersoner eller 42 procent. Hur könsfördelningen utvecklats bland lektorer och andra anställningskategorier beskrivs senare i avsnittet *Kvinnor och män*.

Figur 64. Antalet forskande och undervisande anställda (helårspersoner) vid universitet och högskolor 2006–2016 fördelat på anställningskategori.



Antalet professorer har också ökat påtagligt under de senaste åren. Sedan 2006 har de ökat med drygt 1 130 helårspersoner, vilket motsvarar en ökning med 28 procent. Åren 2014–2016 var det emellertid enbart kvinnorna bland professorerna som blev fler, medan männen blev färre. Under 2016 fanns det 5 120 professorer (helårspersoner) anställda vid universitet och högskolor.

Adjunkter ägnar sig huvudsakligen åt undervisning på grundnivå och avancerad nivå och för denna anställningskategori fanns inget krav på doktorsexamen när den var reglerad. Av adjunkterna hade dock 16 procent utbildning på forskarnivå (doktorsexamen, licentiatexamen eller övrig utbildning på forskarnivå) 2016. Adjunkterna har kontinuerligt minskat i antal under många år. År 2016 uppgick antalet adjunkter till 4 900 helårspersoner, vilket var 23 helårspersoner färre än året innan och drygt 1 230 färre än 2006. Tillbakagången av antalet adjunkter är förmodligen en konsekvens av lärosätenas strävan att främst anställa disputerade lärare som ett led i målsättningen att öka forskningsanknytningen och den vetenskapliga kompetensen inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå.

I personalkategorin annan forskande och undervisande personal ingår främst anställda som huvudsakligen ägnar sig åt forskning. Anställda i denna kategori kan ha många olika tjänstebemyndningar. För att kunna skilja på de mer

respektive mindre akademiskt meriterade delas gruppen in efter om den anställda har en doktorsexamen eller inte. Den vanligaste tjänstebemyndningen bland dem som har en doktorsexamen är forskare och 2016 hade över 60 procent av antalet anställda i kategorin den tjänstebemyndningen. Bland annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen var forskare, forskningsingenjör och forskningsassistent de vanligaste tjänstebemyndningarna och 40 procent hade någon av dessa tjänstebemyndningar.

Mellan 2015 och 2016 minskade antalet anställda i kategorin annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen med ungefär 150 helårspersoner, medan de som har lägre utbildning blev drygt 90 helårspersoner färre. År 2016 var det drygt 3 300 i kategorin som hade doktorsexamen, medan 4 130 hade en lägre utbildning.

Jämfört med 2006 har dock antalet anställda i båda grupperna ökat i antal, de doktorsexaminerade med 660 helårspersoner och de med lägre utbildning med 940 helårspersoner.

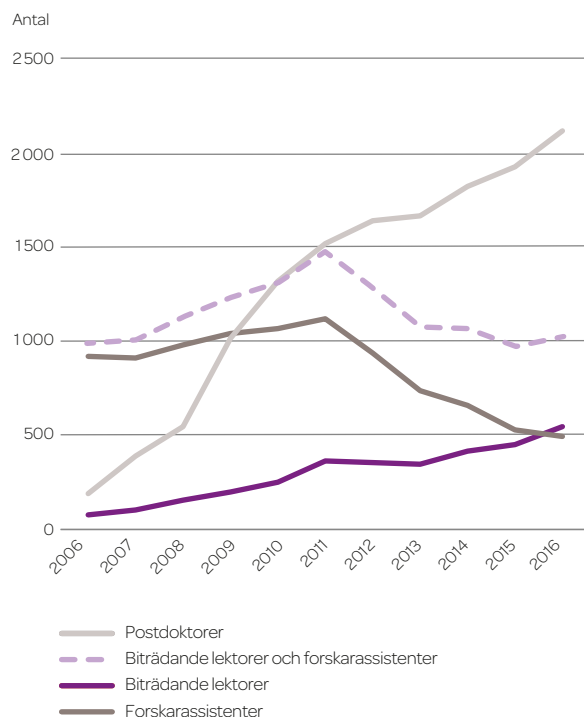
MERITERINGSANSTÄLLNINGAR

Efter doktorsexamen finns det möjlighet att genom en tidsbegränsad anställning meritera sig för fortsatt forskarkarriär och för högre befattning. För detta ändamål finns det särskilt reglerade anställningar, så kallade meriteringsanställningar.

Postdoktorer har funnits i sin nuvarande form sedan hösten 2008, då Arbetsgivarverket och fackliga företrädare slöt avtal om en tidsbegränsad anställning som postdoktor. Enligt avtalet kan universitet och högskolor anställa en postdoktor i högst två år, med möjlighet till förlängning om det finns särskilda skäl. Anställningar som postdoktor fanns emellertid även tidigare. Sådana anställningar var då lokalt utformade på lärosätena, men från 2008 har alltså en centralt utformad anställningsform skapats.

Under 2011 och en del av 2012 var meriteringsanställningar utöver postdoktor inte reglerade i vare sig centralt avtal eller författning. Sedan den 15 augusti 2012 finns en "anställning för meritering" reglerad i högskoleförordningen (1993:100). En lärare får anställas tills vidare i högst fyra år för att kunna "utveckla sin självständighet som forskare och få meriter som kan ge behörighet för en annan läroanställning som det ställs högre krav på behörighet för." Om särskilda skäl föreligger kan anställningen förnyas till att omfatta högst sex år. Av lärosätenas anställningsordningar att döma tycks forskarasistent och biträdande lektor vara de bemyndningar som används för denna typ av anställning.

Figur 65. Meriteringsanställningar uppdelade på antal tvååriga postdoktorer samt fyraåriga anställningar som forskarassistent respektive biträdande lektor 2006–2016 (helårspersoner).



Antalet anställda med meriteringsanställning ökade med 240 helårspersoner (8 procent) mellan 2015 och 2016, till totalt 3 140 helårspersoner. Sedan 2006 har antalet meriteringsanställningar ökat med 1 970 helårspersoner och det är de tvååriga anställningarna som postdoktor som har stått för i stort sett hela ökningen.

Det är främst inom medicin och hälsovetenskap som de meriteringsanställda har blivit fler. Sedan 2006 har antalet mer än tredubblats, från 330 till 1 150 helårspersoner, och ökningen avser framför allt postdoktorer.

Regleringen av meriteringsanställningarna har förändrats under det senaste decenniet (se faktaruta), något som förefaller att ha påverkat hur antalet har utvecklats över åren. Mellan 2011 och 2013, dvs. under åren omedelbart efter autonomireformen, minskade det sammanlagda antalet meriteringsanställda med 250 helårspersoner på grund av att antalet forskarassistenter blev färre. Från 2014 har dock meriteringsanställningarna ökat i antal. Enligt en kartläggning av *Forskarkarriärutredningen* (SOU 2016:29) utformas dock villkoren för meriteringsanställning inom ramen för högskoleförordningens bestämmelser på olika sätt vid olika statliga lärosäten. Exempelvis ger en meriteringsanställning rätt till provning för en tillsvidareanställning vid vissa lärosäten och vid andra inte.

Mellan 2015 och 2016 var det – i likhet med den tidigare utvecklingen – framför allt postdoktorerna som ökade i antal, de blev 190 helårspersoner fler. Antalet biträdande lektorer ökade med 90 helårspersoner, medan forskarassistenterna minskade med 40 helårspersoner.

Under perioden 2006–2016 har antalet postdoktorer ökat från 180 till 2 110 helårspersoner, dvs. med 1 930 helårspersoner. Under samma period har antalet biträdande lektorer ökat med drygt 460 helårspersoner, medan forskarassistenterna har blivit 430 helårspersoner färre. År 2016 var antalet anställda på fyraåriga meriteringsanställningar totalt 1 020, vilket alltså är i stort sett oförändrat jämfört med 2006.

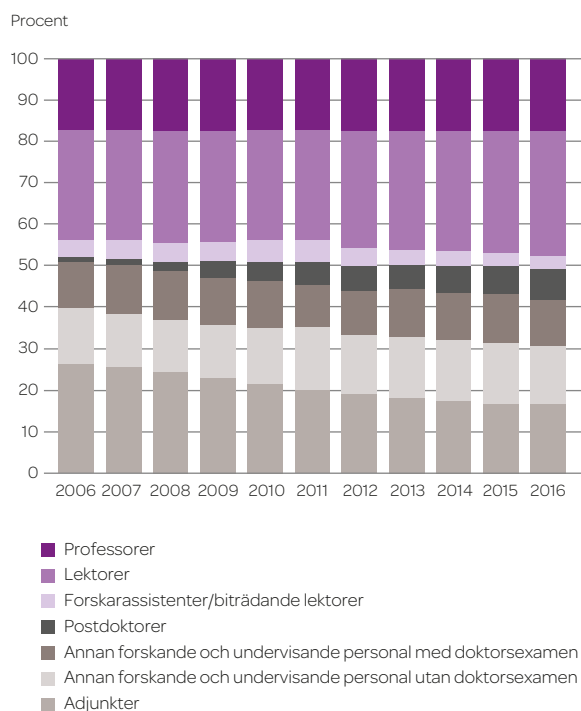
Om man jämför antalet meriteringsanställningar med de knappt 3 000 som årligen tar en doktorsexamen framgår att konkurrensen om meriteringsanställningarna är hård för dem som vill fortsätta en forskarkarriär inom högskolan. Av de 2 110 anställningarna som postdoktor blir ungefär hälften lediga under ett år, dvs. drygt 1 000. Antalet fyraåriga meriteringsanställningar var 1 020 och av dem blir knappt 200 lediga varje år. Om vi antar att karriärvägen är doktorsexamen-postdoktor-fyraårig meriteringsanställning kan vi konstatera att konkurrensen hårdnar ytterligare i det sista steget.

Detta är också något som regeringen har påpekat i *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft* (prop. 2016/17:50). I propositionen pekar regeringen på det faktum att meriteringsanställningarna sett över tid har legat på en konstant relativt låg nivå, trots att ökningen av forskningsanslagen under de senaste åren har varit omfattande, särskilt för de äldre universitet. Regeringen menar också att meriteringsanställningarna behöver bli mer enhetligt nationellt reglerade och att ytterligare åtgärder behöver vidtas för att främja unga forskares möjlighet till meritering genom attraktiva och enhetliga karriärvägar.

Andelen adjunkter minskar, andelen postdoktorer ökar

Utvecklingen av antalet anställda inom olika anställningskategorier har inneburit förändringar i personalsammansättningen. Andelen adjunkter har minskat med knappt 10 procentenheter de senaste tio åren, från 26 procent av den forskande och undervisande personalen 2006 till 17 procent 2016. Andelen lektorer har under samma period ökat från 27 till 30 procent, medan andelen professorer samt annan forskande och undervisande personal med respektive utan doktorsexamen ligger kvar på ungefär samma nivåer som 2006.

Figur 66. Andel anställda i olika anställningskategorier bland den forskande och undervisande personalen 2006–2016 (helårspersoner).



Bland meriteringsanställningarna är det som tidigare har framgått framförallt de tvååriga anställningarna som postdoktor som har ökat i antal – deras andel av den forskande och undervisande personalen steg från 1 till 7 procent mellan 2006 och 2016. Andelen för de fyraåriga anställningarna forskarassistent och biträdande lektor har varierat mellan 3 och 5 procent under perioden och 2016 var andelen 3 procent. Totalt har andelen anställda med olika meriteringsanställningar av det totala antalet lärare och forskare ökat från 5 till 10 procent mellan 2006 och 2016.

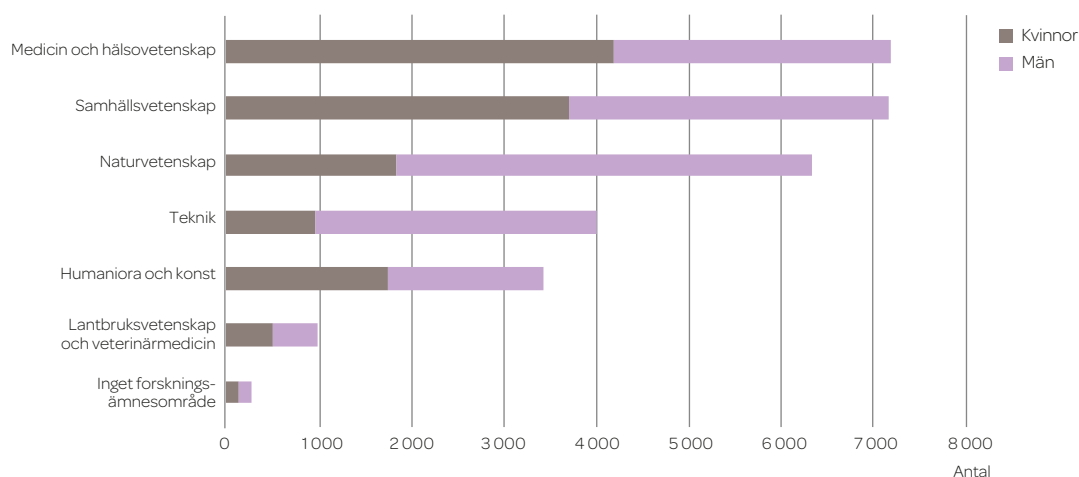
Personalens storlek och sammansättning inom olika ämnesområden

Sett till antalet anställda med forskande och undervisande uppgifter är samhällsvetenskap respektive medicin och hälsovetenskap de två största ämnesområdena. År 2016 fanns 7 190 helårspersoner anställda inom medicin och hälsovetenskap och 7 160 inom samhällsvetenskap. Inom dessa områden ligger bland annat hälso- och sjukvårdsutbildningar respektive lärarutbildningar, vilka är stora såväl till antal anställda som studenter. Kvinnor utgjorde 58 procent av helårspersonerna i medicin och hälsovetenskap och 52 procent i samhällsvetenskap.

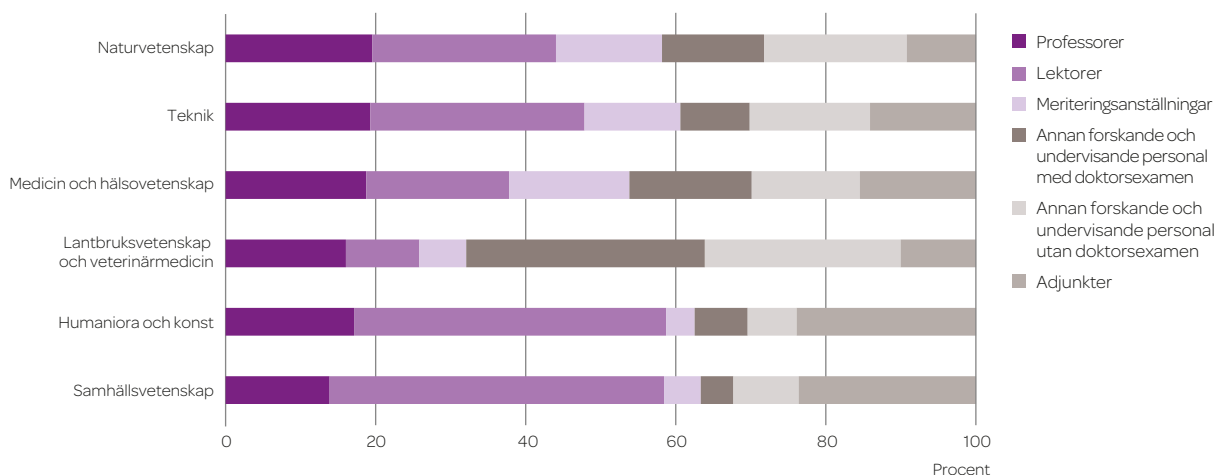
Sammanlagt var nära hälften av den forskande och undervisande personalen verksamma inom samhällsvetenskap eller medicin och hälsovetenskap under 2016. Det tredje största ämnesområdet var naturvetenskap med 22 procent av den forskande och undervisande personalen, följt av teknik (14 procent), humaniora och konst (12 procent) och lantbruksvetenskap och veterinärmedicin (3 procent). Andelen kvinnor var lägst inom teknik och naturvetenskap, 24 respektive 29 procent av helårspersonerna.

Det finns vissa skillnader mellan ämnesområdena med avseende på anställningskategorier. Inom samhällsvetenskap respektive humaniora och konst utgör lektorer och adjunkter relativt höga andelar av den forskande och undervisande personalen, något som skiljer dem från de fyra övriga ämnesområdena. Samtidigt är andelen anställda i kategorierna annan forskande och undervisande personal lägst inom dessa båda ämnesområden. En annan skillnad är att inom medicin och hälsovetenskap, naturvetenskap respektive teknik är andelen med meriteringsanställning betydligt högre än inom övriga ämnesområden. Ämnesområdet lantbruksvetenskap och veterinärmedicin utmärker sig genom att över hälften av de anställda finns inom gruppen annan forskande och undervisande personal.

Figur 67. Antalet helårspersoner inom olika ämnesområden fördelat på kön 2016.



Figur 68. Forskande och undervisande personal 2016 fördelad på anställningskategori och ämnesområde (helårspersoner).



Variationerna mellan ämnesområden är inte lika stora för professorerna – andelen varierar från 14 procent inom samhällsvetenskap till 20 procent inom naturvetenskap.

Minskad andel tidsbegränsade anställningar bland den forskande och undervisande personalen

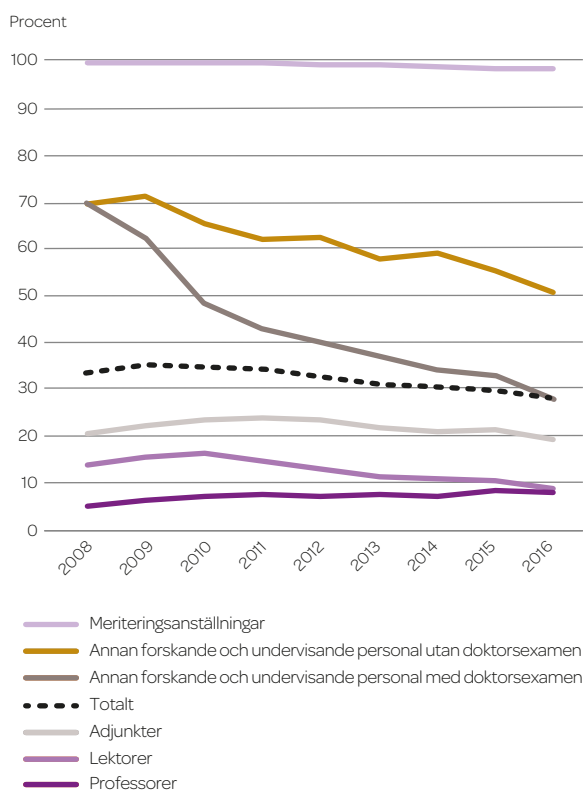
Enligt regelverket ska flera av anställningarna vid universitet och högskolor vara tidsbegränsade. Det innebär att förekomsten av tidsbegränsade anställningar är mer utbredd bland högskolans personal jämfört med bland anställda inom andra statliga sektorer. Som exempel kan nämnas att i princip alla med en meriteringsanställning har en anställning som är tidsbegränsad i två eller fyra år. Förekomsten av tidsbegränsade anställningar i en del andra anställningskategorier är också relativt stor på grund av regelverket. Bland professorer finns exempelvis gästprofessorer samt adjungerade professorer som enligt regelverket ska vara tidsbegränsade anställningar. Men inom kategorin annan forskande och undervisande personal kan en hög andel tidsbegränsade anställningar inte förklaras av regelverket.

Bland den forskande och undervisande personalen hade 28 procent en tidsbegränsad anställning 2016 (räknat som helårspersoner). Jämfört med 2015 har andelen med tidsbegränsad anställning minskat med två procentenheter. Under de nio år utvecklingen kan följas har tidsbegränsade anställningar blivit ovanligare totalt sett – andelen har minskat med sex procentenheter sedan 2008. Utvecklingen skiljer sig dock mellan olika anställningskategorier. Förändringarna är exempelvis mer marginella i kategorier där andelen med tidsbegränsade anställningar är låg, det vill säga för professorer, lektorer och adjunkter. Att andelen inte minskar så mycket förklaras förmodligen av att det inom dessa kategorier finns

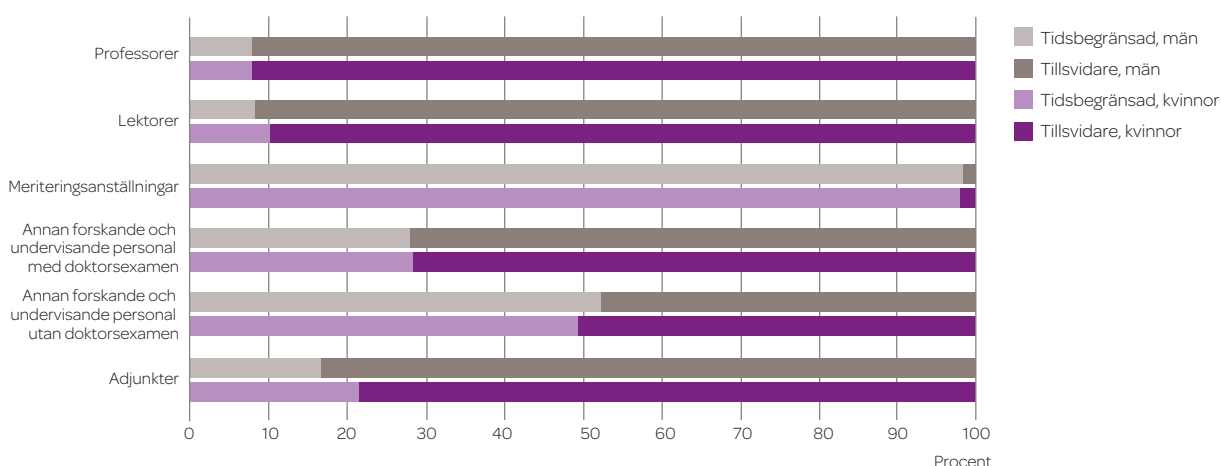
gästprofessorer och adjungerade anställda, vilka alltså är tidsbegränsade enligt regelverket.

Däremot har andelen med tidsbegränsad anställning minskat markant för anställda inom kategorin annan forskande och undervisande personal. Mellan 2008 och 2016 har andelen bland dem med doktorsexamen minskat från 70 till 28 procent. Mellan 2015 och 2016

Figur 69. Andel med tidsbegränsad anställning bland den forskande och undervisande personalen 2008–2016 per anställningskategori (helårspersoner).



Figur 70. Anställningsform för kvinnor respektive män i olika anställningskategorier bland den forskande och undervisande personalen 2016 (helårspersoner).



minskade andelen med tidsbegränsad anställning med fem procentenheter. Bland anställda i kategorin annan forskande och undervisande personal utan doktorexamen har andelen tidsbegränsade anställningar minskat, men inte lika mycket, från 69 procent 2008 till 51 procent 2016. Mellan 2015 och 2016 minskade andelen med fyra procentenheter.

Det var en större andel kvinnor än män bland den forskande och undervisande personalen som 2016 hade en tidsbegränsad anställning, 30 respektive 27 procent.

REKRYTERING AV FORSKANDE OCH UNDERVISANDE PERSONAL

Drygt hälften av den forskande och undervisande personalen med doktorexamen har disputerat vid samma lärosäte som de är anställda vid. Det visar en studie från Vetenskapsrådet. Den interna rekryteringen vid svenska lärosäten har dock avtagit en aning under de år som studerades (1997–2014).

Rapporten visar att de större universiteten i stor utsträckning rekryterar doktorsexaminerad personal internt. Detta är särskilt tydligt för lektorer och professorer, men är även påtagligt i tidiga karriärsteg såsom meriteringsanställningar. Sammantaget för alla ämnesområden är att drygt 60 procent av professorerna vid de större lärosätena är rekryterade internt. Den högsta andelen intern rekrytering av professorer vid de större lärosätena finns inom medicin och hälsovetenskap, där närmare 70 procent av professorerna är anställda vid samma lärosäte som de disputerade vid, medan 7 procent av professorerna i medicin hade en utländsk doktorexamen. Se *Rekrytering av forskare och lärare med doktorexamen vid svenska lärosäten*, Rapport VR161, Vetenskapsrådet.

Jämfört med 2015 har dock andelen kvinnor med tidsbegränsad anställning minskat med två procentenheter.

I de flesta anställningskategorierna var det något vanligare att kvinnorna hade en tidsbegränsad anställning. Det enda undantaget är inom anställningskategorin annan forskande och undervisande personal utan doktorexamen, där istället en högre andel av männen hade en tidsbegränsad anställning.

Andelen anställda med tidsbegränsade anställningar vid respektive lärosäte påverkas av personalsammansättningen vid lärosätet, exempelvis i vilken utsträckning meriteringsanställningar förekommer. Till exempel är andelen med meriteringsanställning relativt hög vid Karolinska institutet, vilket gör att en relativt stor andel av personalen har en tidsbegränsad anställning. Se tabell 8 i den separata tabellbilagan till årsrapporten.

Samverkan genom adjungerad personal

Adjungerad personal är anställda som arbetar deltid, högst 40 procent, vid ett lärosäte. Deras huvudsakliga anställning har de någon annanstans, exempelvis vid ett företag. Adjungerad personal bidrar bland annat till kunskapsöverföring mellan olika sektorer och verksamheter. Att lärosätena har adjungerad personal är alltså en form av samverkan med det omgivande samhället.

Den adjungerade personalen vid universitet och högskolor ökade mellan 2015 och 2016. Under 2016 uppgick antalet till cirka 1 500 individer. Som helårspersoner räknat uppgick antalet till drygt 380 helårspersoner. Det motsvarar en ökning på ungefär 150 individer eller 40 helårspersoner mellan 2015 och 2016. Adjungerade adjunkter stod för den största ökningen, men även adjungerade lektorer, adjungerade professorer och adjungerad annan forskande och undervisande personal ökade i antal.

Av den totala adjungerade personalen utgjorde de adjungerade professorerna 39 procent (helårspersoner) 2016. Därutöver utgjorde adjunkter 32 procent, lektorer 21 procent och annan forskande och undervisande personal 8 procent.

Andelen kvinnor bland adjungerade professorer och lektorer var nästan lika stor som i anställningskategorierna i övrigt. Av den adjungerade personalen var ungefär hälften verksamma inom ämnesområdet medicin och hälsovetenskap, totalt 700 individer eller 178 helårspersoner.

Kvinnor och män

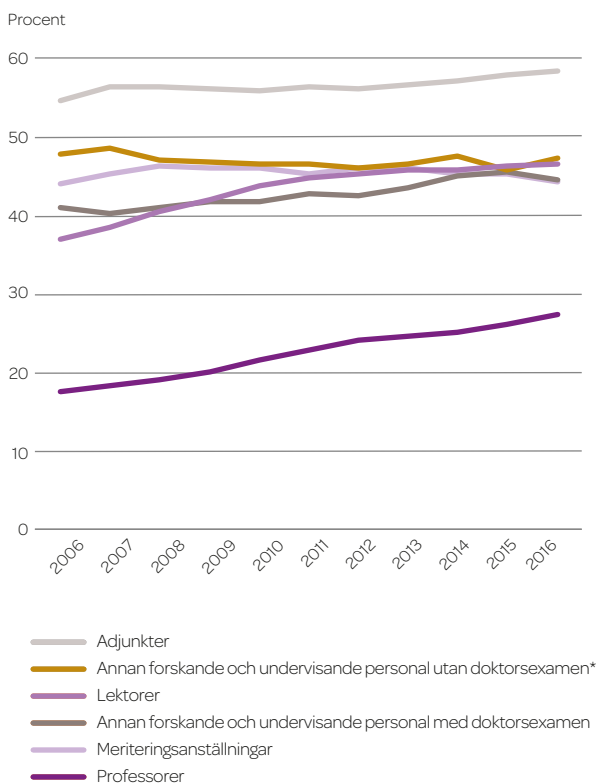
Könsfördelningen bland den forskande och undervisande personalen har blivit allt jämnare totalt sett. År 2006 var 40 procent kvinnor, en andel som hade ökat till 45 procent år 2016 (helårspersoner). Mellan 2015 och 2016 ökade kvinnorna som andel av den forskande och undervisande personalen med 0,3 procentenheter.

Andelen kvinnor varierar mellan olika anställningskategorier, men ligger inom det så kallade jämställdhetsintervallet på 40–60 procent, med undantag för professorer. Bland professorer var andelen kvinnor 27 procent 2016, en ökning motsvarande en dryg procentenhet jämfört med året innan. Andelen kvinnor respektive män i de olika personalgrupperna är ungefär densamma om man utgår från individer istället för helårspersoner.

Kvinnor är alltså underrepresenterade bland professorer, vilket är särskilt tydligt när man jämför med andelen kvinnor bland lektorer som var 46 procent 2016. Lektor är en anställning som ofta föregår en anställning som professor och är därmed intressant att jämföra med och sedan 2006 har andelen kvinnor bland lektorerna ökat från 37 till 46 procent. Under samma period har dock antalet kvinnor bland professorerna ökat från 690 till 1 390 helårspersoner, dvs. mer än fördubblats på tio år. Samtidigt har antalet män ökat från 3 300 till 3 730 helårspersoner, en ökning med 13 procent. Den betydligt snabbare ökningen av antalet kvinnor har lett till att andelen kvinnor bland professorerna under samma period har ökat med i genomsnitt en procentenhet per år, från 17 till 27 procent. Det är alltså en något större ökning av andelen kvinnor bland professorer än bland lektorer. Mellan 2012 och 2014 var den årsvisa ökningen av andelen kvinnor bland professorerna något lägre, 0,4 respektive 0,6 procentenheter. Under såväl 2015 som 2016, då antalet kvinnor bland professorerna fortsatte att öka medan antalet män blev färre, tilltog ökningen till att motsvara 1,1 procentenheter respektive år.

Ett av målen i regeringens forskningspolitiska proposition (prop. 2016/17:50) är att jämställdheten ska öka vid svenska lärosäten. Det gäller inte minst andelen kvinnor bland professorerna, som enligt regeringen

Figur 71. Andelen kvinnor i olika anställningskategorier bland den forskande och undervisande personalen 2006–2016 (helårspersoner).



bör öka. För att påskynda ökningen av andelen kvinnor bland professorerna har regeringen satt nya rekryteringsmål för perioden 2017–2019. Målen är anpassade för respektive lärosäte och har beräknats utifrån det som regeringen bedömer vara rekryteringsunderlaget, nämligen lektorer, forskarassistenter och biträdande lektorer fördelat efter ämnesområde vid respektive lärosäte. I målen inkluderas de som blivit befordrade till professorer samt gästprofessorer, men inte adjungerade professorer. Liknande mål har funnits sedan 1997, men med ett uppehåll 2009–2011.

Bland lektorerna har andelen kvinnor ökat från 37 till 46 procent sedan år 2006. Eftersom lektorerna är en relativt stor grupp får det genomslag på könsfördelningen bland det totala antalet lärare och forskare. Eftersom lektor ofta föregår en anställning som professor, finns det därmed skäl att tro att ökningen av andelen kvinnor bland professorerna kommer att fortsätta.

Andelen kvinnor bland personer med meriteringsanställning ökade utifrån ett längre tidsperspektiv fram till 2008 och har sedan varit stabil omkring 44–46 procent (44 procent 2016).

Bland anställda i kategorin annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen ökade andelen kvinnor från 41 till 44 procent mellan 2006 och 2016.

Mellan 2006 och 2016 har andelen kvinnor också varierat i de anställningskategorier där andelen kvinnor redan tidigare var relativt hög, nämligen adjunkter och annan forskande och undervisande personal utan doktorexamen. Bland adjunkterna har andelen kvinnor varierat mellan 54 och 58 procent sedan 2006 och bland annan forskande och undervisande personal utan doktorexamen har andelen varierat mellan 45 och 48 procent. År 2016 var andelen kvinnor bland adjunkterna 58 procent och bland annan forskande och undervisande personal utan doktorexamen 47 procent.

Andelen kvinnor i personalen varierar också mellan ämnesområden. Lägst är andelen kvinnor inom ämnesområdena teknik, 24 procent, och naturvetenskap, 29 procent. Inom lantbruksvetenskap och veterinärmedicin, samhällsvetenskap samt humaniora och konst är könsfördelningen bland personalen jämn, 50–52 procent kvinnor. År 2016 var andelen kvinnor bland den forskande och undervisande personalen störst inom medicin och hälsovetenskap, totalt 58 procent.

Högre andel kvinnor bland nyanställda än bland tidigare anställda

Andelen kvinnor har ökat kontinuerligt inom de flesta anställningskategorier och mycket tyder på att denna utveckling även kommer att fortsätta under de närmaste åren. I de flesta anställningskategorierna var andelen kvinnor bland de nyanställda större än bland de som redan var anställda. Men ändå är andelen kvinnor nästan genomgående mindre än andelen män bland de nyanställda.

Med nyanställd avses här att en person anställdes vid ett lärosäte 2016 inom en viss anställningskategori som personen inte hade tillhört 2006–2015. Personen kan dock ha varit anställd vid samma lärosäte i en annan anställningskategori. I denna jämförelse delas inte

kategorin annan forskande och undervisande personal upp efter om de anställda har doktorexamen eller inte.

Störst skillnad i andelen kvinnor mellan nyanställda och tidigare anställda är det för professorer, där andelen kvinnor bland de nyanställda var 40 procent jämfört med 26 procent bland dem som redan tidigare var professorer. 2016 var det första året då andelen kvinnor bland de nyanställda professorerna var inom intervallet 40–60 procent.

I övriga kategorier, där andelen kvinnor är större än bland professorer, är skillnaderna mellan nyanställd och befintlig personal inte lika påtagliga. I kategorin annan forskande och undervisande personal var andelen kvinnor nästan densamma för nyanställda och inte nyanställda, 47 respektive 45 procent.

Inom kategorin meriteringsanställning var andelen kvinnor bland nyanställda och andelen kvinnor som inte var nyanställda exakt lika stor, 45 procent.

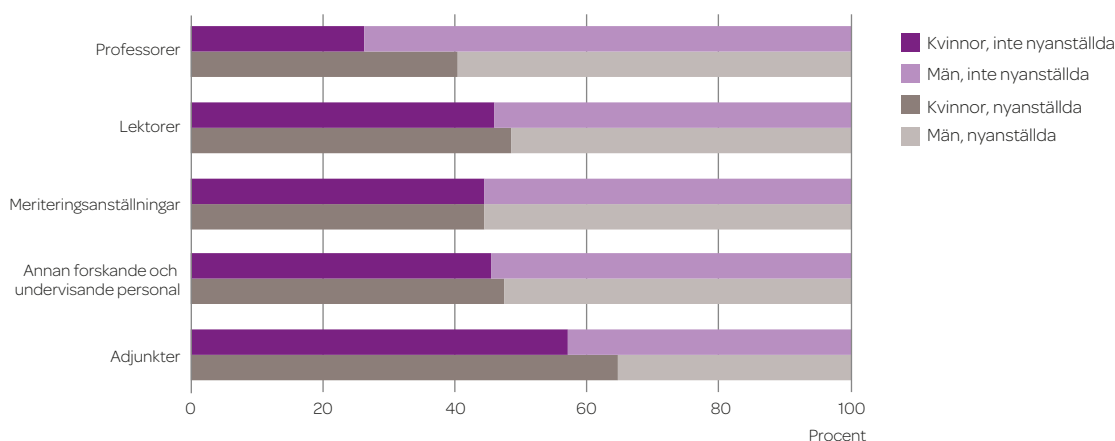
Högre andel män än kvinnor blir professorer inom 12 år efter doktorexamen

UKÄ har studerat i vilken utsträckning doktorsexaminerade kvinnor och män har blivit professorer inom 12 år, se *Kvinnor och män i högskolan*, Rapport 2016:16, UKÄ.

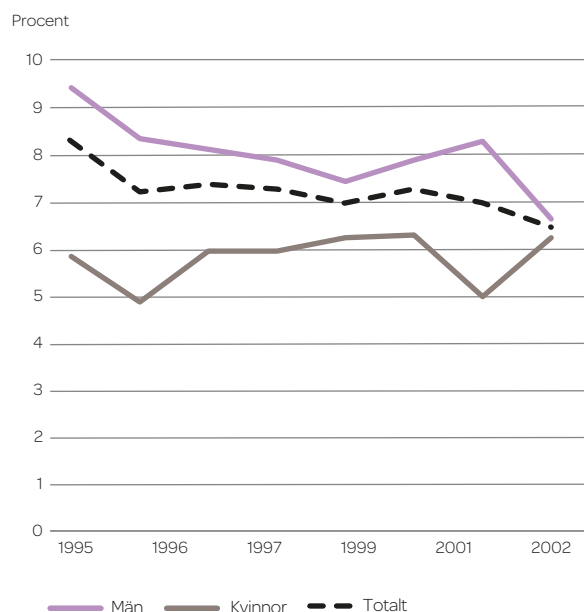
Av de doktorsexaminerade mellan 1995 och 2002 hade en något lägre andel i de senare examenskohorterna blivit professorer. Av dem som examinerades 1995 var drygt 8 procent professorer 12 år senare, medan andelen var drygt 6 procent bland dem som examinerades 2002.

I likhet med tidigare studier visar även denna att doktorsexaminerade män i högre utsträckning än kvinnor blivit anställda som professor ett visst antal år efter examen, men att skillnaderna har minskat över tid. Bland dem som examinerades 2002 och som fick en anställning som professor inom 12 år var det i stort sett ingen skillnad mellan kvinnor och män. Det går dock

Figur 72. Andel kvinnor och män bland nyanställda respektive tidigare anställda inom olika anställningskategorier 2016 (helårspersoner).



Figur 73. Andelen kvinnor och män som blivit professorer 12 år efter avlagd doktorsexamen.



inte att uttala sig om huruvida detta är en tillfällig minskning eller inte. Sammanfattningsvis finns det inte ett enda år där andelen kvinnor har varit större än andelen män som blivit anställda som professorer inom 12 år efter sin doktorsexamen.

För de doktorsexaminerade kvinnorna har andelen som blir professorer varit tämligen konstant under perioden och varierat mellan 5 och 6 procent. Däremot har andelen sjunkit för doktorsexaminerade män. Bland de män som tog doktorsexamen 1995 blev drygt 9 procent professorer inom en tolvårsperiod, medan

andelen bland de examinerade 2002 knappt var 7 procent, vilket är 0,4 procentenheter högre än andelen bland kvinnor.

Medellöner bland den forskande och undervisande personalen

I det här avsnittet beskriver vi kvinnors och mäns löner utifrån anställningskategori och ämnesområde. De senast tillgängliga uppgifterna avser 2015.

Högst var lönerna bland manliga professorer inom medicin och hälsovetenskap, 70 800 kronor följt av teknik, 68 200 kronor. Lägst var lönerna bland kvinnor anställda som annan forskande och undervisande

MEDELLÖNER

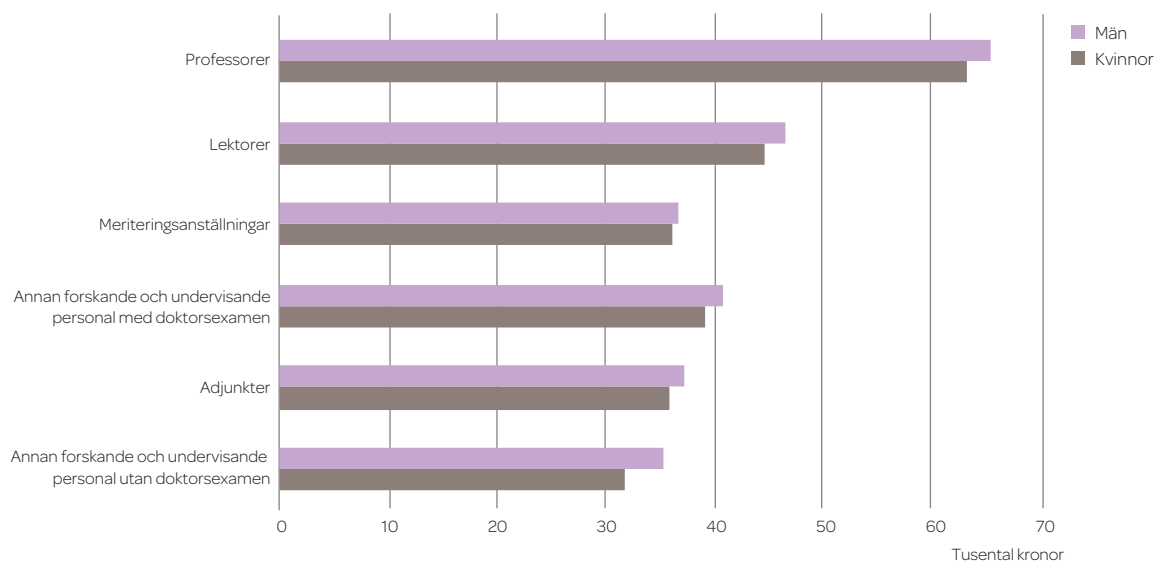
Statistik om löner presenteras ofta i form av medellöner. Medellönen är summan av alla löner i den utvalda gruppen dividerat med antalet personer i gruppen.

Enligt centrala löneavtal inom staten ska lönen vara individuell och differentierad och sättas enligt några grundläggande faktorer: ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad samt skicklighet och resultat.

Statistiken om löner bygger på Statistiska centralbyråns register för personal vid universitet och högskolor samt den årliga lönestrukturstatistiken.

Uppgifterna omfattar endast statliga lärosäten. I statistiken har löner för deltidsanställda uppräknats till heltidslöner.

Figur 74. Medellöner 2015 för kvinnor respektive män inom olika anställningskategorier.



personal utan doktorsexamen inom samhällsvetenskap, 30 000 kronor.

År 2015 hade män högre medellön än kvinnor i alla anställningskategorier. På totalnivå var löneskillnaden 3,8–4,1 procent i de flesta anställningskategorierna. Bland meriteringsanställda var dock skillnaden mindre, 1,7 procent och bland annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen var löneskillnaden betydligt större, 10,7 procent.

Utöver att lönerna varierar mellan anställningskategorier och kön finns variationer mellan ämnesområden. Män hade högre löner än kvinnor inom i stort sett alla ämnesområden. Undantag är anställda på meriteringsanställningar inom medicin och hälsovetenskap respektive teknik, där män hade 0,3 respektive 0,8 procent lägre medellön än kvinnor.

Andra faktorer som inte analyseras här, men som kan antas ha betydelse för medellönerna är individuella faktorer, bland annat ålder och tid i yrket. Dessutom kan medellönerna variera mellan lärosäten och på en mer finfördelad ämnesnivå.

Vid en jämförelse av lönedifferensen mellan män och kvinnor 2013 och 2015 framgår att skillnaden har minskat i flera anställningskategorier, i synnerhet bland meriteringsanställda. Bland lektorer och bland anställda i kategorin annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen har dock löneskillnaden ökat sedan 2013 till männens fördel.

Närmare uppgifter om medellöner för forskande och undervisande personal per ämnesområde och kön finns i tabell 9 i den separata tabellbilagan till årsrapporten.

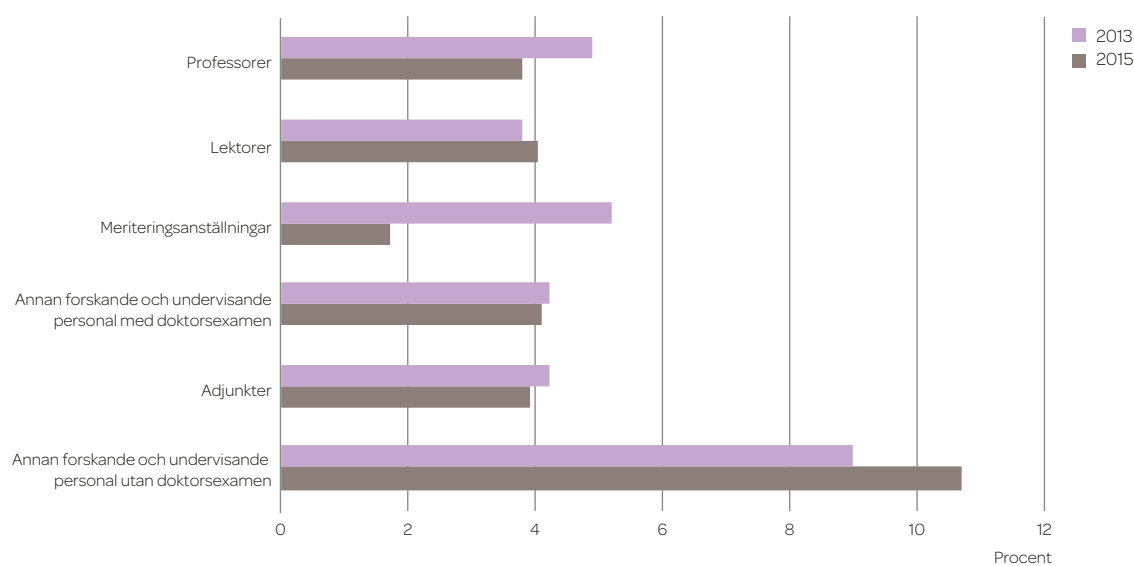
Relativt jämn könsfördelning i lärosätenas ledningsfunktioner

UKÄ har genomfört en undersökning av könsfördelningen i vissa övergripande ledningsfunktioner vid lärosätena. Undersökningen avsåg könsfördelningen bland rektorer, rektors ställföreträdare, vicerektorer eller motsvarande som inte är rektors företrädare men som ansvarar för ett övergripande område inom ett lärosäte, förvaltningschef, universitetsdirektör, högskoledirektör eller motsvarande, dekanus, akademichef eller motsvarande samt chefsbibliotekarie eller motsvarande. Vid sidan av dessa finns ytterligare ledningsfunktioner vid lärosätena som dock är svårare att jämföra på grund av lärosätenas varierande organisation och tjänstebenanämningar. Undersökningen genomfördes i form av en enkät som sändes till 48 lärosäten och svar inkom från 45 lärosäten. Svar saknas från tre mindre enskilda utbildningsanordnare.

Undersökningen visade att könsfördelningen bland rektorer, rektors ställföreträdare, vicerektorer, förvaltningschefer samt dekaner eller akademichefer var relativt jämn, även om männen dominerar på vissa positioner. Andelen kvinnor varierade mellan 39 och 52 procent. Bland chefsbibliotekarier var dock andelen kvinnor högre, 65 procent.

Enligt högskolelagen och högskoleförordningen ska varje statligt lärosäte ha en rektor för ledningen av verksamheten närmast under styrelsen. Rektor utses av regeringen efter förslag från styrelsen. Behörig att vara rektor eller ställföreträdare för rektor är den som uppfyller behörighetskraven för anställning som professor

Figur 75. Lönedifferens mellan män och kvinnor 2013 respektive 2015 per anställningskategori.



eller lektor. Alla 45 lärosäten som besvarade enkäten har en rektor och 2017 var 42 procent av rektorerna kvinnor.

Lärosätena beslutar om sin interna organisation utöver styrelse och rektor, om inte något annat är föreskrivet, men vid statliga lärosäten ska enligt högskoleförordningen rektor ha en ställföreträdare som tjänstgör i rektors ställe när han eller hon inte är i tjänst. Ställföreträdaren ersätter även i övrigt rektor i den utsträckning som rektor bestämmer. Rektors ställföreträdare utses av styrelsen. Utöver de statliga lärosätena hade även 10 enskilda utbildningsanordnare en ställföreträdande rektor. Andelen kvinnor bland de ställföreträdande rektorerna var 39 procent.

I undersökningen efterfrågades uppgift om vicerektor, prorektor eller motsvarande som *inte* är rektors ställföreträdare, men som har ansvar för ett övergripande område inom ett lärosäte. Av lärosätena uppgav 29 att de har en sådan funktion. Av dessa hade 18 lärosäten 2–4 personer som innehade en sådan roll. Av lärosätena uppgav 15 att de inte har någon sådan funktion och av dessa var 8 enskilda utbildningsanordnare. Andelen kvinnor bland vicerektorerna var 45 procent.

En förvaltningschef, universitetsdirektör, högskoledirektör eller motsvarande som ansvarar för universitetets eller högskolans gemensamma administration och ekonomi fanns på 44 lärosäten. Funktionen fanns inte på ett statligt lärosäte där istället flera personer ansvarade för dessa uppgifter. På fyra lärosäten fanns det två förvaltningschefer eller motsvarande och en enskild utbildningsanordnare uppgav att tre personer delade på den här funktionen. Andelen kvinnor bland förvaltningschefer eller motsvarande var 48 procent.

En dekanus, akademichef eller motsvarande innehar ofta rollen som ordförande för en central nämnd eller fakultetsnämnd på lärosätet, dvs. ett organ som arbe-

tar med frågor som gäller utbildning eller forskning och som innehåller lärarrepresentanter. Enkätsvaren visade dock att den här kategorin inte är helt jämförbar mellan lärosätena beroende på deras olika storlek och organisation. Dekanus eller motsvarande innehar exempelvis inte alltid rollen som ordförande för en central nämnd på lärosätet. Sammantaget uppgav 42 lärosäten att de hade någon liknande funktion. Tre mindre enskilda utbildningsanordnare angav att de inte har någon dekanus, akademichef eller motsvarande. På totalnivå innehöll uppgifterna varierande titlar, bl.a. dekan, ordförande, vd, akademichef och prefekt. Andelen kvinnor bland dessa var 52 procent.

Vid de flesta lärosäten finns en chefsbibliotekarie eller motsvarande, dvs. högsta chef för universitetets eller högskolans bibliotek. Av lärosätena angav 43 att de har en sådan funktion som dock av enkätsvaren att döma varierar utifrån lärosätets storlek. Andelen kvinnor bland chefsbibliotekarierna eller motsvarande funktion var 65 procent.

Utländsk bakgrund och internationell mobilitet

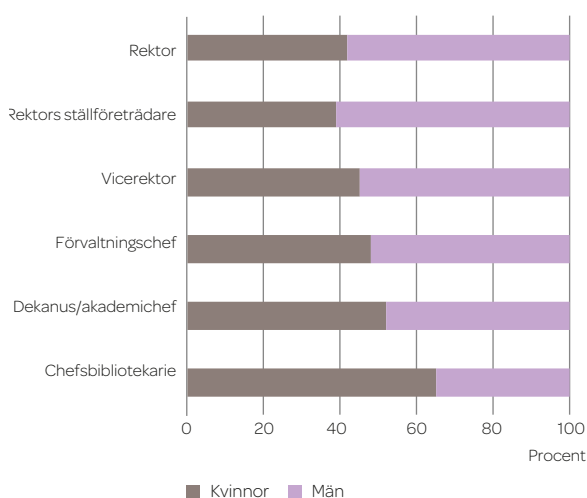
Precis som samhället i stort påverkas högskolesektorn allt mer av en ökad internationalisering och global rekrytering. Bland den forskande och undervisande personalen hade 32 procent utländsk bakgrund 2016 (utrikes född eller inrikes född med två utrikes födda föräldrar). Majoriteten av dem är själva utrikes födda – totalt uppgår andelen utrikes födda av högskolans forskande och undervisande personal till 29 procent. Bland personalen med utländsk bakgrund ingår också utländska gästforskare, dvs. personer som kommit till Sverige i syfte att arbeta vid ett svenskt lärosäte. Denna definition av utländsk bakgrund är dock vidare än den som används för studenter och doktorander, eftersom även anställda som inte är folkbokförda inkluderas i gruppen.

I Sveriges befolkning hade 23 procent utländsk bakgrund 2016. Med den vida definition som här används var andelen anställda med utländsk bakgrund bland högskolans lärare och forskare nästan 10 procentenheter större.

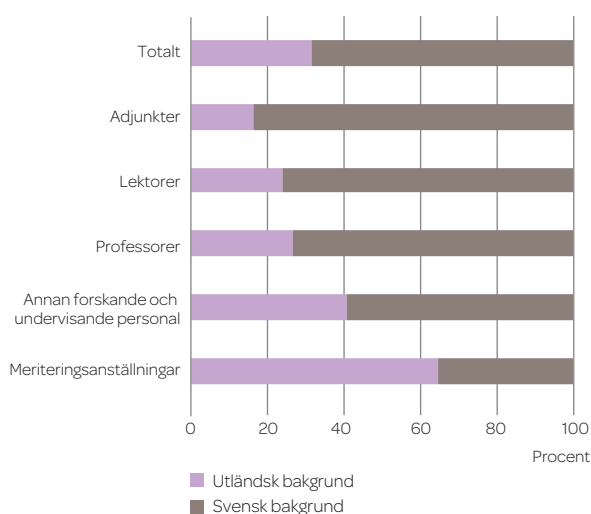
Utländsk bakgrund är vanligast bland meriteringsanställda, 65 procent. Den höga andelen kan förklaras av att vissa anställningar som postdoktor är särskilt avsedda för utländska forskare. Jämfört med 2015 har andelen ökat med 5 procentenheter.

Andelen anställda med utländsk bakgrund varierar också mellan ämnesområdena och är störst inom naturvetenskap (44 procent), följt av teknik (38 procent) samt medicin och hälsovetenskap (33 procent). Sett till

Figur 76. Könsfördelning i ledningsfunktioner 2017.



Figur 77. Andelen med utländsk bakgrund bland anställda i olika anställningskategorier 2016 (helårspersoner).



enskilda lärosäten är andelen anställda med utländsk bakgrund större vid de fackinriktade universiteten Karolinska institutet, Kungl. Tekniska högskolan, samt Chalmers tekniska högskola, än vid övriga lärosäten. Det ämnesområde där andelen anställda med utländsk bakgrund var lägst var samhällsvetenskap där drygt 20 procent hade utländsk bakgrund 2016.

Andelen forskande och undervisande personal med utländsk bakgrund har ökat från 27 till 32 procent mellan åren 2012 och 2016, som är de år som kan följas upp. Ökningen gäller för både män och kvinnor.

Lärares och forskares internationella mobilitet

Ett sätt för att nå högre kvalitet i utbildning och forskning är en ökad internationalisering, och här utgör internationell mobilitet en viktig del. Regeringen tillsatte i februari 2017 en utredning för ökad internationalisering av universitet och högskolor och i direktivet till utredningen framgår bland annat att det är viktigt att mobiliteten ökar (dir. 2017:19).

I detta avsnitt studerar vi den utresande internationella mobiliteten bland den forskande och undervisande personalen vid svenska lärosäten. Studien gäller enbart internationell mobilitet som ägt rum inom den nuvarande anställningen, vilket betyder att vi bortser från mobilitet som sker om den anställda byter arbetsgivare.

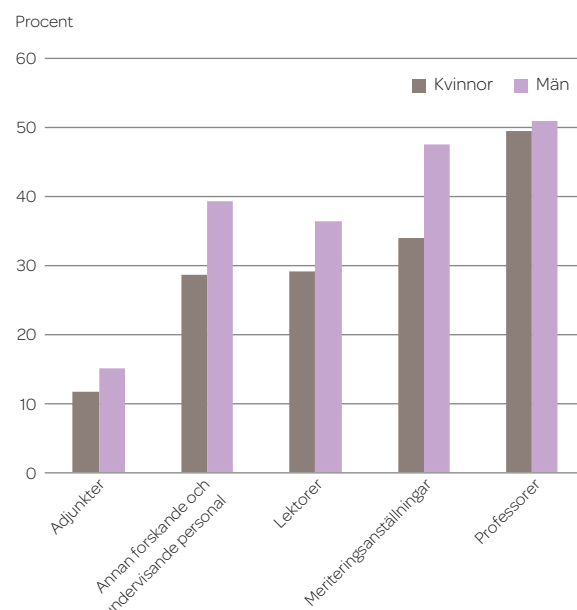
Statistiken bygger på en enkätundersökning som SCB genomförde hösten 2016 där lärosätenas undervisande och forskande personal fick redovisa fördelningen av sin arbetstid. Enkäten innehöll även ett antal frågor kring internationell mobilitet som ställdes på uppdrag av UKÄ. Undersökningen riktades till forskande och undervisande personal, inklusive doktorander, där

de anställda fick svara på i vilken utsträckning de hade varit utomlands inom sin anställning under 2015. Svarspersonerna fick i undersökningen uppge om utlandsvistelsen genomförts med syftet att forska och undervisa, främst forska, främst undervisa eller främst studera. Enkäten gick ut till ett stratifierat urval om ungefär 12 800 anställda fördelade på 38 lärosäten och svarsfrekvensen uppgick till 49 procent.

Enligt enkätsvaren var 33 procent av den forskande och undervisande personalen internationellt mobila under minst en vecka 2015. Totalt uppgav drygt hälften av professorerna att de varit utomlands i tjänsten under året, nära 51 procent av männen och knappt 49 procent av kvinnorna.

Totalt sett var det genomgående en högre andel män än kvinnor inom respektive anställningskategori som varit internationellt mobila. Störst var skillnaden bland anställda med en meriteringsanställning där 48 procent av männen respektive 34 procent av kvinnorna uppger att de hade varit utomlands i tjänsten. Även bland lektorer samt kategorin annan forskande och undervisande personal var det en signifikant högre andel män än kvinnor som varit mobila. Könsskillnaden bland lektorer var 7 procentenheter och inom kategorin annan forskande och undervisande personal uppgick skillnaden till 10 procentenheter. Adjunkter hade enligt svaren varit utomlands i lägst utsträckning, den totala andelen uppgick till 14 procent och även bland adjunkter var andelen högre för männen.

Figur 78. Andelen anställda kvinnor respektive män i olika anställningskategorier som var internationellt mobila minst en vecka under 2015 bland den undervisande och forskande personalen.



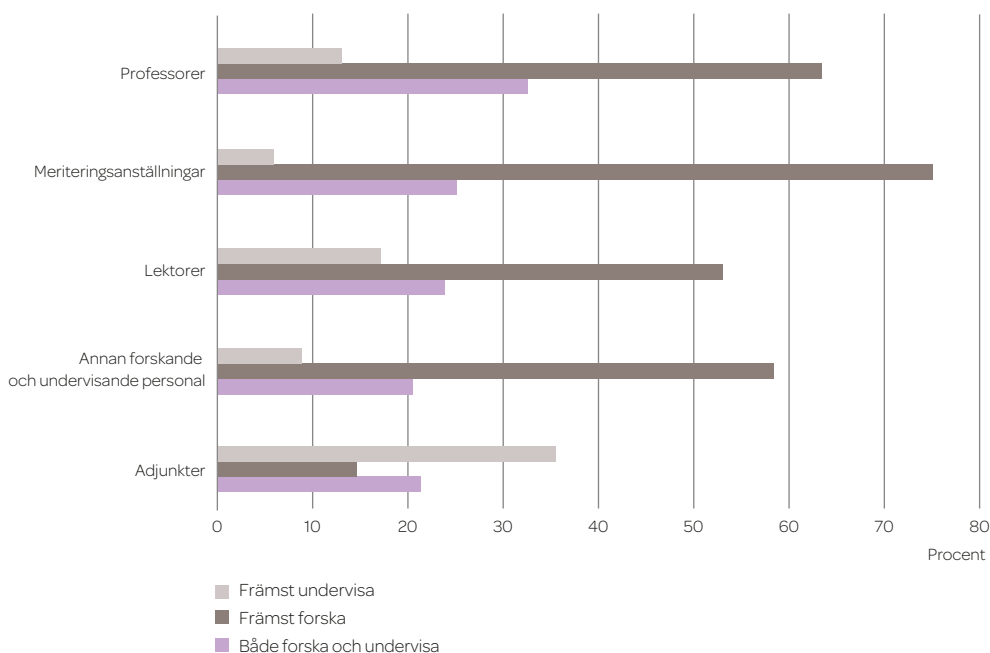
Utlandsvistelser i tjänsten kan äga rum med olika syften och därtill vara olika långa. Totalt var 32 procent av professorerna utomlands under minst en vecka för att både forska och undervisa. Det främsta syftet till professorernas utlandsvistelser var dock forskning – 63 procent av de mobila hade varit utomlands av denna anledning.

Personal inom kategorin meriteringsanställning uppgav i högst utsträckning att de varit mobila med syftet att forska (75 procent). Bland de lektorer som var utomlands i tjänsten under minst en vecka svarade 53 procent att syftet med utlandsvistelsen främst var forskning. Andelen lektorer som svarade att syftet var att både forska och undervisa uppgick till 24 procent. För adjunkterna var undervisning det främsta skälet till utlandsvistelserna i tjänsten – totalt var 36 procent internationellt mobila av denna anledning. Inom kategorin annan forskande och undervisande personal var det främst forskning som uppgavs som anledning till utlandsvistelserna. Andelen anställda inom denna kategori som var mobila i syfte att främst forska uppgick till 53 procent.

Tiden som den forskande och undervisande personalen spenderar utomlands i tjänsten varierar mellan anställningskategorier, se tabell 28. En stor andel av de anställda var utomlands en eller två veckor. Adjunkternas utlandsvistelser var kortare än bland de övriga kategorierna. Bland de adjunkter som var mobila under 2015 var en majoritet av utlandsvistelserna (73 procent) mellan 1 och 3 veckor långa. Även inom kategorin annan forskande personal var andelen hög som varit internationellt mobila under korta perioder. Samtidigt hade 12 procent av de anställda inom kategorin varit mobil i 11 veckor eller mer.

Anställda inom kategorin meriteringsanställda var internationellt mobila under relativt långa perioder 2015. Inom denna anställningskategori hade 21 procent varit utomlands i tjänsten mellan 6 och 10 veckor och 22 procent hade varit mobila i 11 veckor eller mer. Bland de professorer som varit utomlands i tjänsten under 2015 hade 31 procent varit mobila i minst 6 veckor. En majoritet av professorerna (62 procent) hade varit internationellt mobila mellan 1 och 4 veckor.

Figur 79. Andelen anställda som varit internationellt mobila i tjänsten under minst en vecka med syftet att undervisa, forska eller både forska och undervisa.



Tabell 28. Andelen anställda i olika anställningskategorier som var internationellt mobila under minst en vecka 2015 fördelat på utlandsvistelsernas längd.

	Adjunkter	Annan forskande och undervisande personal	Lektorer	Meriterings- anställningar	Professorer
1 vecka	29	16	17	12	9
2 veckor	27	22	30	23	24
3 veckor	17	17	17	7	11
4 veckor	9	14	12	12	18
5 veckor	1	5	5	2	6
6-10 veckor	14	14	12	21	19
11 veckor eller mer	3	12	8	22	12
Totalt	100	100	100	100	100