



Högskolans personal

Efter flera års ökning av antalet anställda med forskande och undervisande uppgifter skedde en stabilisering 2015. De senaste årens utveckling innebär dock att högskolans personal blir mer och mer meriterad. Antalet manliga professorer minskade 2015 jämfört med 2014. Antalet kvinnliga professorer ökade däremot. Därmed har andelen kvinnor bland professorerna ökat med en dryg procentenhet och uppgick 2015 till 26 procent.

Personalen totalt

Anställda vid universitet och högskolor utgör cirka 30 procent av all statlig personal. Räknat som helårspersoner uppgår andelen till ungefär 24 procent. Högskolesektorn är därmed den enskilt största statliga sektorn. Storleken kan illustreras genom att jämföra med det näst största statliga verksamhetsområdet – samhällsskydd och rättsskipning – som sysselsätter drygt 20 procent av de statligt anställda.

När högskolans personal beskrivs används i huvudsak helårspersoner, som är en måttenhet för att beskriva personalvolymen. Användningen av helårspersoner lämpar sig särskilt för olika former av jämförelser. Detta eftersom förhållandet mellan antalet individer och antalet helårspersoner tenderar att variera mer eller mindre beroende på vilken anställningskategori som studeras, bland annat eftersom att visstidsanställningar är vanligare inom vissa personalgrupper.

Under 2015 uppgick antalet anställda inom högskolesektorn till 75 000 individer eller 60 700 helårspersoner. Om man exkluderar den delmängd av studerande på forskarnivå som är anställda som doktorander uppgår antalet helårspersoner till 50 400, vilket är ungefär 200 färre än år 2014, men samtidigt 400 fler än 2013.

Doktoranderna utför en stor del av forskningen och undervisningen vid svenska lärosäten, men i denna rap-

port betraktas doktorander i huvudsak som studerande och därför ingår de inte i den följande beskrivningen av forskande och undervisande personal. För uppgifter om doktorander hänvisas i stället till kapitlet *Utbildning på forskarnivå*.

Personalen vid universitet och högskolor har ökat kontinuerligt sedan början av 1990-talet, med undantag för 2004–2008 då antalet anställda minskade något. Personalvolymen ökade dock igen från 2009 och framåt. Ökningen av antalet anställda är bland annat en konsekvens av den utbyggnad av högskoleutbildning 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 senaste årens ökning sammanfaller med att lärosätenas forskningsintäkter har ökat sedan 2008. (För en redogörelse av lärosätenas forskningsintäkter, se kapitlet *Högskolans ekonomi och finansiering*.)

I denna rapport delas personalen in i de som har forskande och undervisande uppgifter respektive de som har andra uppgifter. Om man studerar utvecklingen utifrån ett längre tidsperspektiv är det framför allt den forskande och undervisande personalen som ökat i antal, medan den andra gruppen i stort sett varit oförändrad räknat i antal under hela den studerade trettioårsperioden. Det har alltså skett en förskjutning så att andelen personal med forskande och undervisande uppgifter successivt har ökat, så även 2015.

År 1985 utgjorde de anställda med forskande och undervisande uppgifter 40 procent av samtliga anställda (helårspersoner, exklusive doktorander). Sedan 2002 har andelen varit stabil mellan 55 och 58 procent. År 2015 hade andelen ökat till 58 procent.

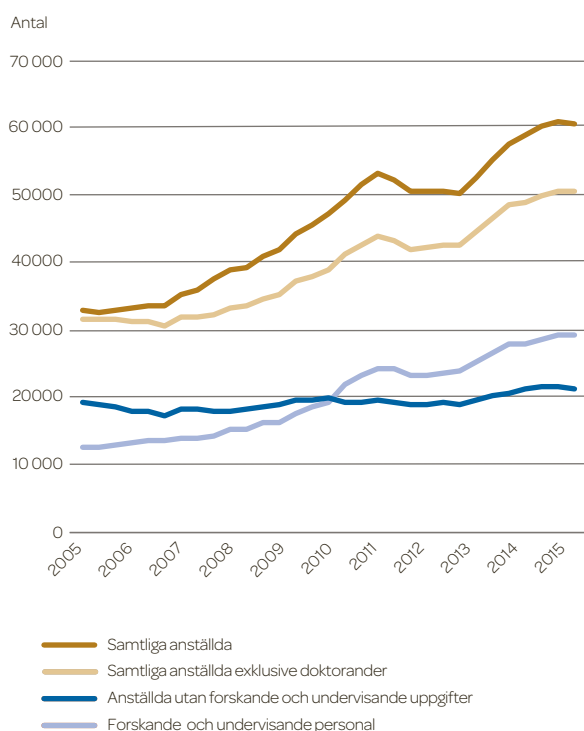
Mellan 2014 och 2015 minskade det totala antalet anställda inom högskolan med drygt 200 helårspersoner. Minskningen avser anställda utan forskande och undervisande uppgifter, denna grupp blev ungefär 310 helårspersoner färre 2015 jämfört med året innan. Anställda med forskande och undervisande uppgifter ökade däremot med drygt 100 helårspersoner.

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

De anställda med andra arbetsuppgifter än forskning och undervisning uppgick till drygt 21 200 helårspersoner 2015. Gruppen minskade med 310 personer mellan 2014 och 2015, men jämfört med 2005 har antalet ökat med 2 500 helårspersoner, vilket är en ökning motsvarande 13 procent.

Figur 54. Antalet anställda vid universitet och högskolor 1985–2015 (helårspersoner). Den forskande och undervisande personalen (exklusive doktorander) har ökat i antal, medan antalet anställda som inte har forskande och undervisande uppgifter har varit ungefär detsamma.



FAKTA OM PERSONALSTATISTIKEN

Redovisningen av uppgifter om personalen vid universitet och högskolor baseras på SCB:s vidarebearbetning av konjunkturlönestatistiken för statliga myndigheter som utgår från individuppgifter för oktober månad. Dessutom är all personal med forskande och undervisande uppgifter fördelad på ämnen. Genom en särskild insamlingsrutin omfattar redovisningen även individbaserad statistik över personalen hos enskilda utbildningsanordnare.

Redovisningen av högskolesektorns personal gäller främst helårspersoner, som är ett mått på personalvolymen. Antalet helårspersoner får man fram utifrån omfattningen av personers anställning med hänsyn tagen till tjänstledigheter. Uppgifter om helårspersoner räknas därmed fram genom att dividera den totala arbetstiden med normalarbetstiden för en heltidsarbetande. Det gör till exempel att om en person med en anställning motsvarande 100 procent har tjänstledigt 50 procent, så uppgår antalet helårspersoner till 0,5.

Personalen delas in i sex olika forskningsämnesområden (i texten benämnda som ämnesområden): naturvetenskap, teknik, medicin och hälsovetenskap, lantbruksvetenskap, samhällsvetenskap samt humaniora.

I föregående årsrapport var uppgifterna om forskande och undervisande personal något underskattade, eftersom ett antal anställningar felaktigt hade kodats som teknisk respektive administrativ personal. I sammanställningen av data saknades 138 helårspersoner respektive 164 individer. Uppgifterna om personalsammansättningen för 2014 är därmed korrigerade i denna årsrapport.

Uppgifter om högskolans personal redovisas även i de statistiska meddelanden som SCB producerar på UKÄ:s uppdrag. Se *Personal vid universitet och högskolor 2014*, Statistiska meddelanden, UF 23 SM 1501, UKÄ och SCB. Det statistiska meddelandet för högskolans personal för 2015 publiceras i juni 2016.

Drygt hälften av de anställda utan forskande och undervisande uppgifter utgörs av administrativ personal, antalet uppgick till cirka 11 600 helårspersoner 2015. Sedan 2005 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 även den ökade med 26 procent under samma period.

Den näst största kategorin inom personalgruppen utan forskande och undervisande uppgifter är teknisk personal, drygt 6 900 helårspersoner 2015. Den tekniska personalen har minskat med drygt 700 helårspersoner sedan 2001, men under de senaste 10 åren har nivån varit relativt stabil. Bland personalen med andra än forskande och undervisande uppgifter ingår också arvodister som 2015 uppgick till 1 500 helårspersoner och bibliotekspersonal som var 1 200.

Den forskande och undervisande personalen

År 2015 uppgick antalet anställda som hade forskande och/eller undervisande uppgifter till drygt 29 200 helårspersoner, eller 34 900 individer. Mellan 2014 och 2015 ökade den forskande och undervisande personalen med drygt 100 helårspersoner (nära 240 individer). Mätt i helårspersoner var det främst lektorer samt annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen som ökade i antal. Däremot minskade antalet adjunkter samt annan forskande och undervisande personal

utan doktorsexamen. Det var framför allt antalet kvinnor som minskade inom den sistnämnda anställningskategorin. Det faktum att antalet lektorer ökar, medan antalet adjunkter minskar, följer en sedan länge observerad trend.

Den enskilt största anställningskategorin 2015 var lektorer, vilka utgjorde 29 procent av den forskande och undervisande personalen, medan professorer och adjunkter utgjorde 17 procent vardera.

Kategorin annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen utgjorde 15 procent, de med doktorsexamen 12 procent, medan meriteringsanställda utgjorde 10 procent av de anställda med forskande och undervisande uppgifter. En närmare analys av meriteringsanställda, presenteras längre fram i kapitlet.

Fortsatt fler lektorer och professorer

Under de senaste tio åren är det särskilt lektorerna som har ökat i antal. Mellan 2005 och 2015 ökade antalet från 6 230 till 8 580, en ökning med 2 350 helårspersoner eller 38 procent. Bland lektorerna är det särskilt kvinnorna som blivit fler under denna period. Hur könsfördelningen utvecklats bland lektorer och andra anställningskategorier beskrivs senare i avsnittet *Kvinnor och män*.

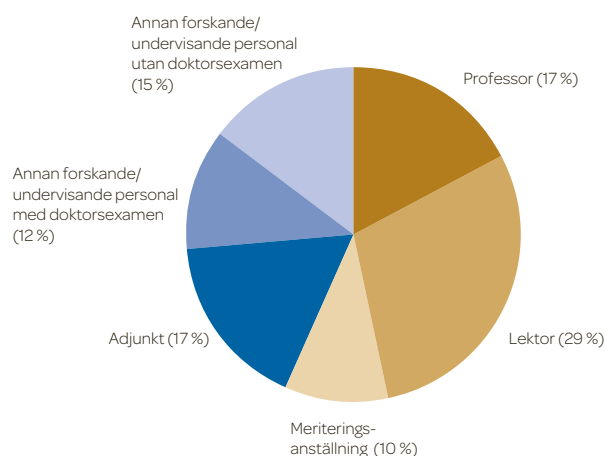
Även antalet professorer har ökat betydligt då man ser några år tillbaka. Sedan år 2005 har antalet professorer ökat med nära 1 160 helårspersoner. I relativa mått mätt motsvarar detta en ökning på 30 procent. Mellan 2014 och 2015 var det emellertid enbart kvinnorna bland professorerna som blev fler, medan männen blev färre (se även tabell 1).

Tabell 23. Antalet helårspersoner respektive individer 2015 i olika anställningskategorier.

	Antal helårspersoner			Antal individer		
	2015	Förändring sedan 2014	Procentuell förändring	2015	Förändring sedan 2014	Procentuell förändring
Professorer	5 089	14	0,3 %	6 388	75	1,2 %
Kvinnor	1 323	60	4,8 %	1 612	85	5,6 %
Män	3 767	-46	-1,2 %	4 776	-10	-0,2 %
Lektorer	8 581	203	2,4 %	9 687	300	3,2 %
Kvinnor	3 957	143	3,7 %	4 485	177	4,1 %
Män	4 624	60	1,3 %	5 202	123	2,4 %
Meriteringsanställning	2 905	14	0,5 %	3 068	17	0,6 %
Kvinnor	1 306	5	0,4 %	1 398	9	0,6 %
Män	1 599	9	0,6 %	1 670	8	0,5 %
Adjunkter	4 923	-158	-3,1 %	6 221	-155	-2,4 %
Kvinnor	2 836	-55	-1,9 %	3 671	-41	-1,1 %
Män	2 087	-103	-4,7 %	2 550	-114	-4,3 %
Annan forskande och undervisande personal						
Med doktorsexamen	3 455	115	3,4 %	4 108	159	4,0 %
Kvinnor	1 561	63	4,2 %	1 847	82	4,6 %
Män	1 894	52	2,8 %	2 261	77	3,5 %
Utan doktorsexamen*	4 226	-83	-1,9 %	5 407	-160	-2,9 %
Kvinnor	1 923	-113	-5,6 %	2 509	-148	-5,6 %
Män	2 303	30	1,3 %	2 898	-12	-0,4 %
Samtliga	29 179	104	0,4 %	34 879	236	0,7 %
Kvinnor	12 904	102	0,8 %	15 522	164	1,1 %
Män	16 275	2	0,0 %	19 357	72	0,4 %

* Inklusive dem utan uppgift om utbildning.

Figur 55. Andel anställda i olika anställningskategorier 2015 (helårspersoner). Den enskilt största anställningskategorin var lektorer, vilka utgjorde 29 procent av den forskande och undervisande personalen.



Fortsatt färre adjunkter

Adjunkt är en anställningsform utan krav på doktorsexamen och de har kontinuerligt minskat i antal sedan 2005, då dessa utgjorde den enskilt största anställningskategorin bland personalen med forskande och undervisande uppgifter. År 2015 uppgick antalet adjunkter till 4 920 helårspersoner, och det var 160 helårspersoner färre än året innan och 1 400 färre än 2005. I genomsnitt har antalet adjunkter minskat med ungefär 140 helårspersoner per år sedan 2005.

Unikt för 2015 var att antalet adjunkter för första gången understeg antalet professorer. Räknat i antal helårspersoner är utvecklingen för adjunkter närmast att betrakta som omvänd jämfört med utvecklingen för professorer.

De senaste årens tillbakagång av antalet adjunkter kan till viss del ses som 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.

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.

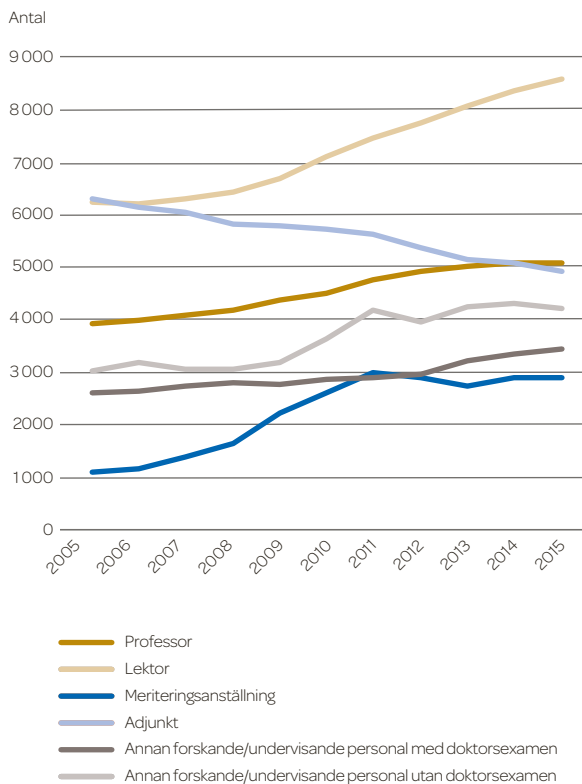
Men högskolelagens reglering av läraranställningar förändrades till följd av den så kallade autonomireformen (prop. 2009/10:149). Sedan den 1 januari 2011 är lärarkategorierna professor och lektor alltså reglerade, och därutöver tillkom en tidsbegränsad "anställning för meritering" i högskoleförordningen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

Forskarassistent och biträdande lektor bildar i den statistiska redovisningen tillsammans med post-

doktorer en egen anställningskategori – meriteringsanställning. Läs mer i faktabrutan nedan med rubriken *Meriteringsanställningar*.

Utöver dessa anställningar finns ett stort antal andra anställda som även de har forskande och/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.

Figur 56. Antalet forskande och undervisande anställda (helårspersoner) vid universitet och högskolor 2005–2015 fördelat på anställningskategori. Sedan mitten av 2000-talet är det särskilt lektorer som ökat i antal. År 2015 utmärker sig på så sätt att det första gången var fler professorer än adjunkter.



Annan forskande och undervisande personal

I personalkategorin annan forskande och undervisande personal ökade antalet med doktorsexamen med ungefär 110 helårspersoner mellan 2014 och 2015, medan de som har lägre utbildning blev drygt 80 helårspersoner färre. År 2015 var det drygt 3 450 i kategorin som hade doktorsexamen medan 4 230 hade en lägre utbildning.

Jämfört med 2005 har dock båda grupperna ökat i antal, de doktorsexaminerade med 840 helårspersoner och de med lägre utbildning med 1 200 helårspersoner. På senare år är det dock endast de med doktorsexamen som blivit fler.

Postdoktorer toppar meriteringsanställningarna

Antalet meriteringsanställda fortsatte att öka 2015 då de uppgick totalt till 2 910 helårspersoner 2015. Sedan 2005 har antalet anställda med meriteringsanställningar ökat med ungefär 1 800 helårspersoner och det är postdoktorerna som står för merparten av ökningen. Postdoktor är en anställning som existerat i olika former under lång tid. Anställningsformen, så som de ser ut idag, tillkom 2008. Under perioden 2005 till 2015 har antalet postdoktorer ökat med 1 830 helårspersoner och de biträdande lektorerna med 390 helårspersoner, medan forskarassistenterna har blivit 430 helårspersoner färre.

Mellan 2011 och 2013, det vill säga åren efter autonomireformen, minskade emellertid antalet meriteringsanställda som personalkategori med 250 helårspersoner. Därefter, mellan 2013 och 2014, ökade antalet från 2 730 till 2 890 helårspersoner. I likhet med den tidigare utvecklingen var det framför allt postdoktorerna som ökade i antal 2015, de blev 110 helårspersoner fler.

MERITERINGSANSTÄLLNINGAR

Efter doktorsexamen finns det möjligheter 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 ett avtal om en tidsbegränsad anställning som postdoktor. Enligt avtalet kan universitet och högskolor anställa en postdoktor tills vidare, dock som längst två år, med möjlighet till förlängning om det finns särskilda skäl. Anställning som postdoktor fanns emellertid även tidigare. Sådana anställningar var då lokalt utformade på lärosätena, men sedan 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 för att omfatta högst sex år.

Av lärosätenas anställningsordningar att döma tycks forskarassistent och biträdande lektor vara de benämningar som används för denna typ av anställning.

Biträdande lektorer ökade med 40 helårspersoner, medan forskarassistenterna minskade i antal med 130 helårspersoner. Detta innebär totalt sett att antalet anställda med fyraåriga meriteringsanställningar minskade i antal, medan antalet med tvååriga meriteringsanställningar ökade. De senaste årens utveckling pekar på en konvergens mellan antalet biträdande lektorer och forskarassistenter.

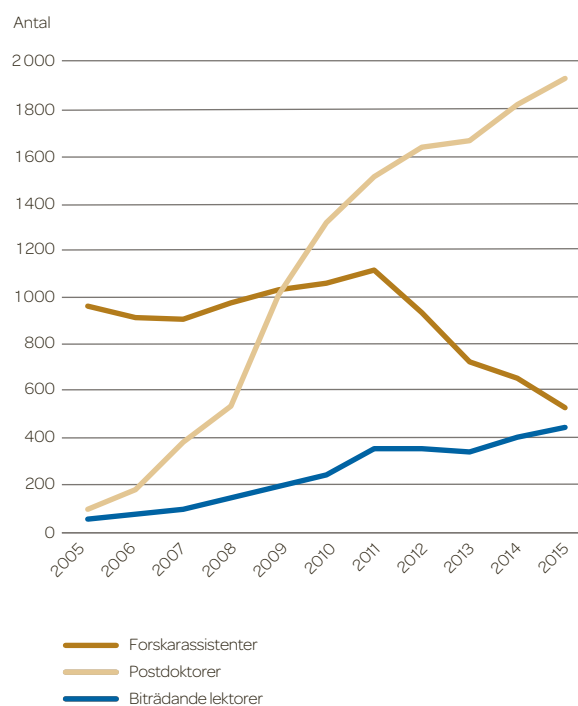
Antalet kvinnor med meriteringsanställning har nästan tredubblats mellan 2005 och 2015, från 466 till 1 310 helårspersoner. Antalet män har stigit från 640 till 1 600 helårspersoner, vilket är mer än en fördubbling.

De meriteringsanställda har främst blivit fler inom medicin och hälsovetenskap. Sedan 2005 har antalet mer än tredubblats, från 300 till 1 230 helårspersoner. Det var särskilt postdoktorerna som under denna tidsperiod ökade i antal, från 80 till 820 helårspersoner.

Det är relativt vanligt att en anställning som postdoktor övergår till en anställning som biträdande lektor eller forskarassistent. Uppgifter från 2014 visar till exempel att ungefär en tredjedel av de biträdande lektorerna och forskarassistenterna vid svenska lärosäten hade haft en tidigare anställning som postdoktor (se *Universitet och högskolor – Årsrapport 2015*, rapport 2015:8, UKÄ).

Vetenskapsrådet konstaterar i en rapport att meriteringsanställningar erhålls allt senare i karriären och att tiden mellan doktorsexamen och en tillsvidareanställning ofta är betydligt längre än sex år. Förutom meriteringsanställningar är det alltså vanligt med andra tidsbegränsade anställningar tidigt i karriären. (Se *Karriärstruktur och karriärvägar i högskolan*, Vetenskapsrådets rapporter 2015.)

Figur 57. Meriteringsanställningar uppdelade på antalet forskarassistenter, biträdande lektorer samt postdoktorer 2005–2015 (helårspersoner). Antalet forskarassistenter minskade mellan 2014 och 2015, medan antalet postdoktorer och biträdande lektorer ökade.



Andelen adjunkter minskar, andelen postdoktorer ökar

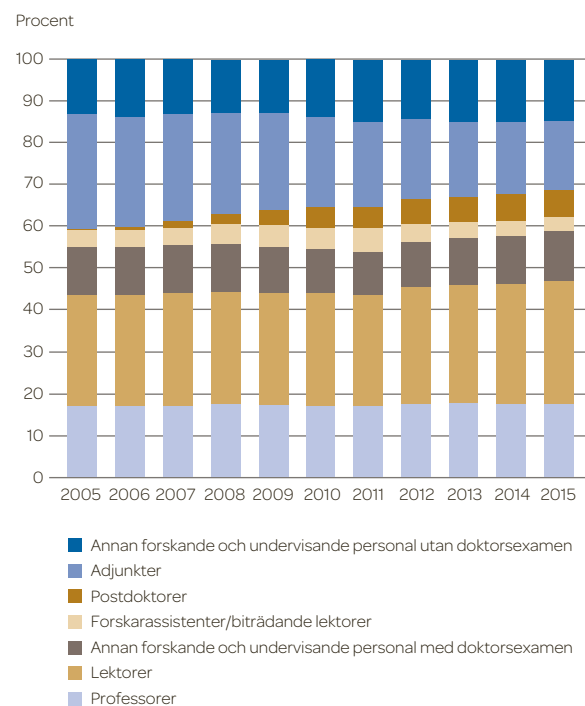
Utvecklingen av antalet anställda inom olika anställningskategorier har inneburit förändringar i personalsammansättningen. Adjunkter, som tidigare var den största anställningskategorin, har minskat med 10 procentenheter de senaste tio åren, från 27 procent 2005 till 17 procent av den forskande och undervisande personalen 2015. Andelen lektorer har under samma period ökat från drygt 27 procent till 29 procent, medan andelen professorer samt annan forskande och undervisande personal med respektive utan doktorsexamen ligger kvar på ungefär samma nivå som 2005.

Relativt sett har meriteringsanställningar stått för den tydligaste ökningen, från 4 till 10 procent. Som tidigare har framgått är det framför allt den tvååriga anställningen som postdoktor som har ökat i antal, denna andel steg från nära 0 till 7 procent mellan 2005 och 2015. Andelen för de fyraåriga anställningarna forskarassistent och biträdande lektor varierade mellan 2005 och 2014 mellan 4 och 5 procent, för att sedan falla till ungefär 3 procent 2015.

Personalens storlek och sammansättning inom olika ämnesområden

Samhällsvetenskap respektive medicin och hälsovetenskap är till antalet anställda med forskande och undervisande uppgifter de två största ämnesområdena. Inom medicin och hälsovetenskap var 8 760 individer anställda 2015. Räknat som helårspersoner uppgick antalet anställda till 7 190. Motsvarande antal för samhällsvetenskap var 8 450 individer, eller 7 120 helårspersoner. Inom dessa områden ligger bland annat vård- respektive

Figur 58. Andel anställda i olika anställningskategorier 2005–2015 (helårspersoner). Postdoktorerna utgör en allt större andel av den forskande och undervisande personalen, 7 procent 2015.

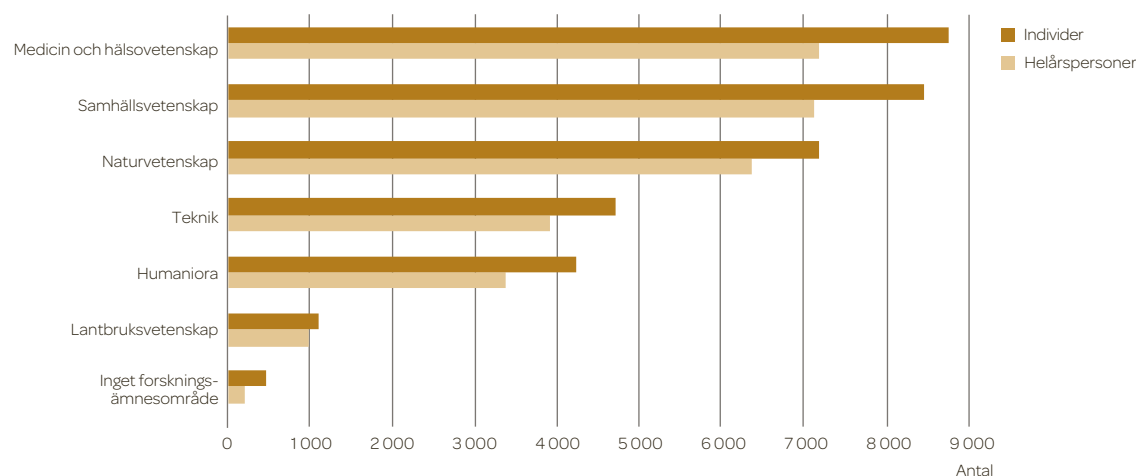


lärarutbildningar, vilka är stora till både antalet studenter och personal.

Sammanlagt var nära hälften av den forskande och undervisande personalen verksamma inom samhällsvetenskap eller medicin och hälsovetenskap. Mätt i helårspersoner verkade ungefär en fjärdedel av de anställda inom respektive område. Det tredje största ämnes-

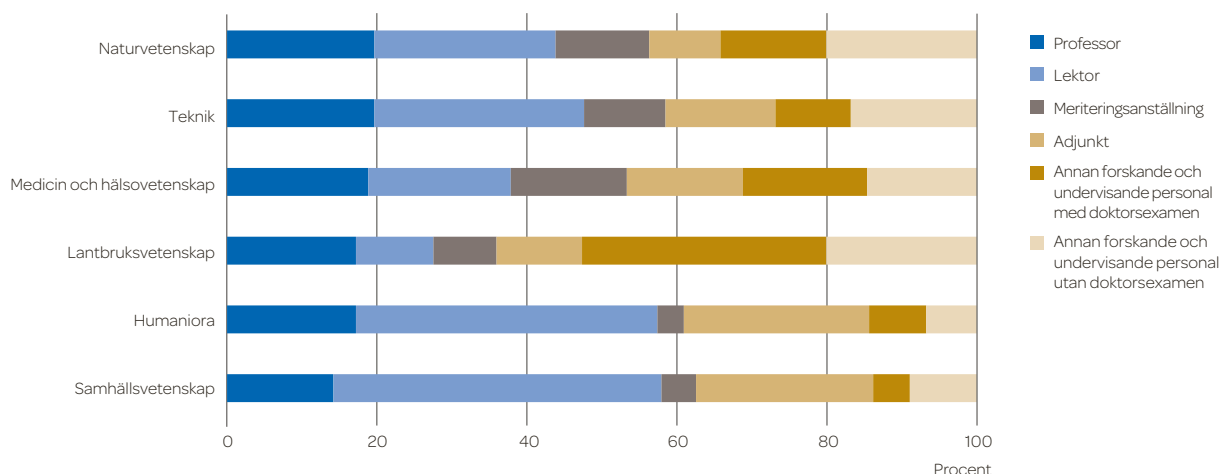
Figur 59. Antalet individer och helårspersoner inom olika ämnesområden 2015.

Medicin och hälsovetenskap samt samhällsvetenskap är de två största ämnesområdena när personalvolymen studeras.



Figur 60. Forskande och undervisande personal 2015 fördelad på anställningskategori och ämnesområde (helårspersoner).

Sammansättningen av anställningskategorier varierade mellan ämnesområden. Till exempel var andelen lektorer relativt stor inom samhällsvetenskap och humaniora.



området var naturvetenskap med 22 procent av den forskande och undervisande personalen, följt av teknik (13 procent), humaniora (12 procent) och lantbruksvetenskap (3 procent).

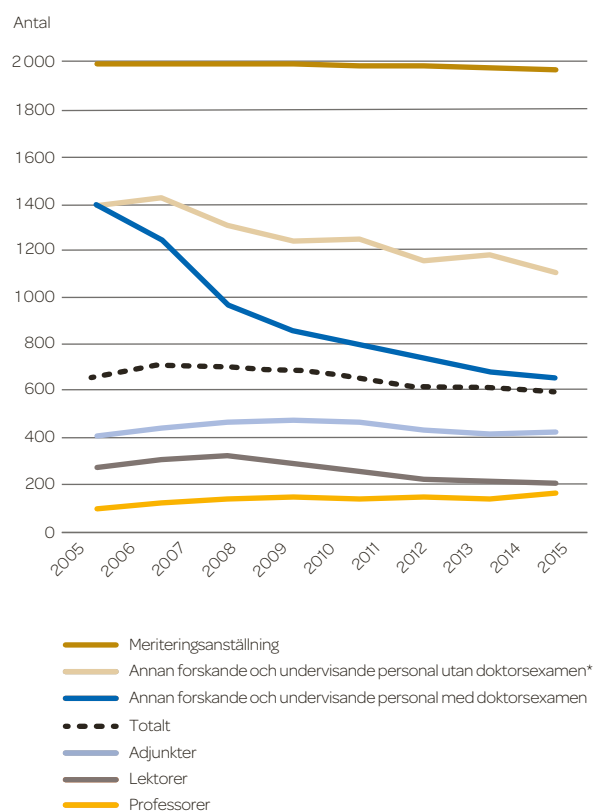
Det finns vissa skillnader mellan ämnesområdena med avseende på anställningskategorier. Inom samhällsvetenskap respektive humaniora är andelarna lektorer och adjunkter relativt höga, något som skiljer dem från de fyra övriga ämnesområdena. Samtidigt är andelen med meriteringsanställning mindre inom dessa båda ämnesområden. Inom medicin och hälsovetenskap, naturvetenskap, teknik samt lantbruksvetenskap är det i stället vanligare med meriteringsanställningar och annan forskande och undervisande personal, med och utan doktorsexamen. Ämnesområdet lantbruksvetenskap utmärker sig genom att anställningskategorierna professor, lektor, adjunkt och meriteringsanställning är i minoritet.

Även andelen professorer varierar något mellan ämnesområdena – från 14 procent inom samhällsvetenskap till 19 procent inom naturvetenskap, teknik samt medicin och hälsovetenskap.

Tre av tio anställningar bland den forskande och undervisande personalen var tidsbegränsade

Jämfört med andra statliga sektorer är andelen med tidsbegränsad anställning stor bland högskolans personal. Det kan delvis förklaras av att vissa anställningar enligt regelverket ska vara tidsbegränsade. Som exempel har i princip alla med en meriteringsanställning en anställning som är tidsbegränsad. Förekomsten av tidsbegränsade anställningar i en del andra anställningskategorier är också relativt stor på grund av regelverket. Det gäller exempelvis för gästprofessorer samt adjung-

Figur 61. Andel med tidsbegränsad anställning bland den forskande och undervisande personalen 2008–2015 per anställningskategori (helårspersoner). Andelen med tidsbegränsad anställning har minskat kraftigt bland personalgruppen / kategorin annan forskande och undervisande personal.



erade anställda som har sin huvudsakliga anställning utanför högskolesektorn. Men inom andra kategorier kan en hög andel tidsbegränsade anställningar inte förklaras av regelverket.

Bland den forskande och undervisande personalen hade tre av tio en tidsbegränsad anställning år 2015 (räknat som helårspersoner). Mellan 2014 och 2015 minskade den totala andelen tidsbegränsade anställningar från 31 procent till 30 procent. Under de åtta år utvecklingen kan följas har tidsbegränsade anställningar blivit ovanligare totalt sett, andelen har minskat med fyra procentenheter. Utvecklingen skiljer sig dock mellan olika anställningskategorier. Förändringarna är tämligen marginella i kategorier där andelen med tidsbegränsade anställning är låg, det vill säga för professorer, lektorer och adjunkter. Däremot har andelen med tidsbegränsad anställning minskat inom personalkategorin annan forskande och undervisande personal, särskilt bland de som har en doktorsexamen.

Inom kategorin annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen var det betydligt färre som hade en tidsbegränsad anställning 2015 jämfört med 2008, andelen har minskat från 70 till 33 procent. Annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen arbetar ofta i externt finansierade projekt. Minskningen av andelen tidsbegränsade anställningar i den här kategorin sammanfaller med ökningen av forskningsresurser sedan 2008. Det kan tyda på att lärosätena upplevt en ökad stabilitet i finansieringen och som konsekvens har de ökat antalet tillsvidareanställningar. Även för personalgruppen utan doktorsexamen har andelen minskat tydligt, från 69 procent 2008 till 55 procent 2015. Denna utveckling har skett vid nästan samtliga lärosäten.

Totalt sett var det en större andel av kvinnorna än av männen som 2015 hade tidsbegränsad anställning, 32 respektive 29 procent. Även i de flesta av anställningskategorierna var det något vanligare att kvinnorna hade

ALLT FLER MERITERINGSANSTÄLLDA FÅR EN TILLSVIDAREANSTÄLLNING

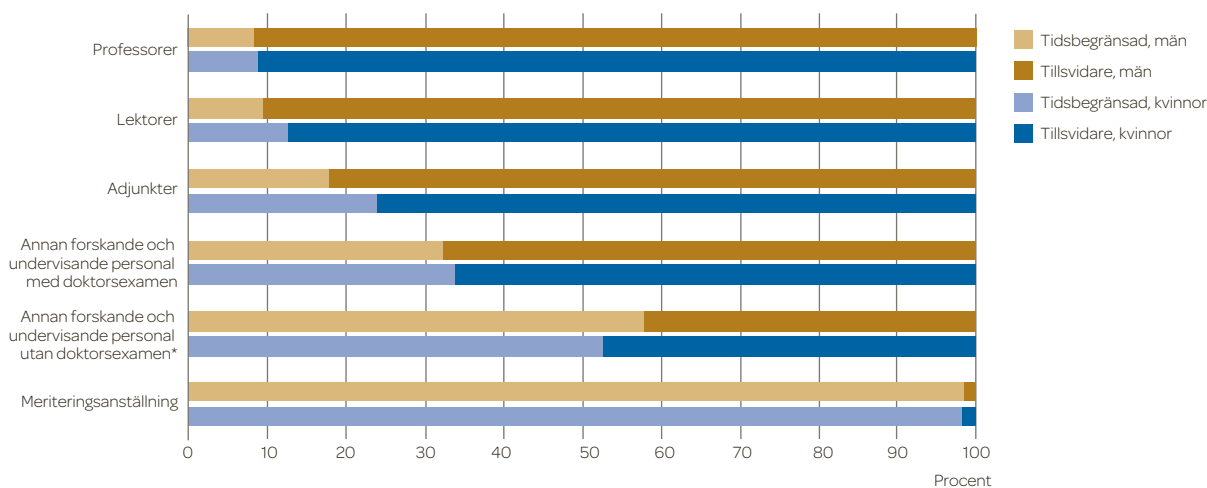
I en analys av i vilken mån meriteringsanställda 2004 respektive 2008 hade en tillsvidareanställning sex år senare, det vill säga 2010 och 2014, visade det sig att möjligheterna till en tillsvidareanställning ser olika ut beroende på om anställningen är som postdoktor, forskarassistent eller biträdande lektor. Störst chans till tillsvidareanställning hade biträdande lektorer, där över 80 procent av gruppen 2008 hade fått en tillsvidareanställning sex år efter meriteringsanställning. Motsvarande andel bland forskarassistenter var knappt 70 procent och bland postdoktorer 28 procent.

Att andelen är så mycket lägre bland postdoktorer beror till stor del på att denna anställning ofta följs av en anställning som forskarassistent eller biträdande lektor som normalt är tidsbegränsade.

Andelen av dem som hade fått en tillsvidareanställning sex år senare var något högre bland meriteringsanställda 2008 än bland meriteringsanställda 2004. Mer uppgifter finns i analysen "Fler meriteringsanställda får en tillsvidareanställning", Statistisk analys 2016-01-19 / Nr 1, UKÄ.

en tidsbegränsad anställning. Det finns dock ett undantag, nämligen anställningskategorin annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen, där istället en högre andel av männen hade en tidsbegränsad anställning.

Figur 62. Anställningsform i olika anställningskategorier bland den forskande och undervisande personalen, helårspersoner 2015, kvinnor och män. I de flesta anställningskategorier var det något vanligare att kvinnorna hade en tidsbegränsad anställning. Undantag från detta utgör annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen där fem procentenheter fler av männen hade en tidsbegränsad anställning.



Andelen med tidsbegränsade anställningar påverkas av personalsammansättningen vid lärosätet, exempelvis i vilken utsträckning meriteringsanställningar förekommer. Fördelningen av tidsbegränsade anställningar respektive tillsvidareanställningar på olika lärosäten redovisas i den separata tabellbilagan till denna rapport.

Adjungerade anställda

Adjungerad personal är anställda som är knutna till ett lärosäte via en deltidsanställning (högst 40 procent), men som har sin huvudsakliga anställning någon annanstans, exempelvis vid ett företag. Lärosätenas möjlighet att anställa adjungerad personal anses vara av stor betydelse, bland annat eftersom denna form av anställning bedöms bidra till kunskapsöverföring mellan olika sektorer och verksamheter.

Den adjungerade personalen vid universitet och högskolor uppgick 2015 till cirka 1 360 individer. Som helårspersoner räknat uppgick antalet till drygt 340 helårspersoner. Det motsvarar totalt en ökning på ungefär 110 individer eller 20 helårspersoner mellan 2014 och 2015. Ökningen utgjordes av adjungerade lektorer respektive adjungerade adjunkter.

Andelen professorer av den adjungerade personalen minskade med tre procentenheter mellan 2014 och 2015. Strax under hälften (42 procent) av den adjungerade personalen bestod av professorer (helårspersoner) 2015. Därutöver utgjorde adjunkter 31 procent, lektorer 22 procent och annan forskande och undervisande personal 5 procent.

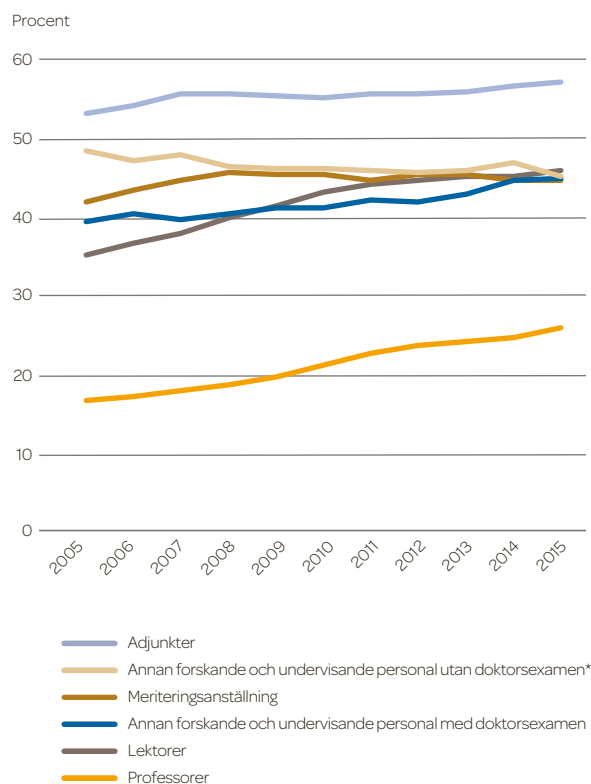
Andelen kvinnor bland adjungerade professorer och lektorer var ungefär lika stor som i anställningskategorierna i övrigt. Andelen kvinnor var dock större bland adjungerade adjunkter än bland icke adjungerade. Av den adjungerade personalen var drygt hälften verkamma inom ämnesområdet medicin och hälsovetenskap, totalt 178 helårspersoner. Adjungerad personal var ovanligast inom lantbruksvetenskap och humaniora, med 3 respektive 19 helårspersoner.

Kvinnor och män

Könsfördelningen bland den forskande och undervisande personalen har blivit allt jämnare totalt sett. År 2005 var 40 procent kvinnor, en andel som ökade till 44 procent år 2015 (helårspersoner). Mellan 2014 och 2015 ökade kvinnorna som andel av den forskande och undervisande personalen med ungefär 1 procentenhet.

Andelen kvinnor varierar mellan olika anställningskategorier, men ligger inom intervallet 40–60 procent, med undantag för professorer där andelen kvinnor uppgick till 26 procent 2015. Andelen kvinnor respektive män i de olika personalgrupperna är ungefär densamma om man utgår från individer i stället för helårspersoner.

Figur 63. Andelen kvinnor i olika anställningskategorier bland den forskande och undervisande personalen 2005–2015 (helårspersoner). Med undantag för annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen har andelen kvinnor ökat inom samtliga anställningskategorier sedan 2005.



Kvinnor är alltså underrepresenterade bland professorer, vilket är särskilt tydligt när man jämför med andelen kvinnor bland lektorer (46 procent), som är en anställning vilken ofta föregår en anställning som professor. Sedan 2005 har dock antalet kvinnor bland professorerna ökat från 660 till 1 320 helårspersoner, det vill säga en fördubbling på tio år. Detta har skett parallellt med att antalet män har ökat från 3 270 till 3 770 helårspersoner, en ökning med 15 procent. Andelen kvinnor bland professorerna har under samma period ökat med en knapp procentenhet per år, från 17 till 26 procent. Mellan 2012 och 2014 var den årsvisa ökningen av andelen kvinnor något lägre, 0,4 respektive 0,6 procentenheter. Under 2015, då antalet kvinnor bland professorerna fortsatte att öka medan antalet män blev färre, tilltog ökningen till att motsvara 1,1 procentenheter.

För att främja en ökning av andelen kvinnor bland professorerna satte regeringen för perioden 2012–2015 mål för 34 lärosäten för rekryteringen av kvinnliga professorer (målen finns redovisade i *Universitet och högskolor – Årsrapport 2013*, rapport 2013:2, UKÄ). Målen var beräknade utifrån rekryteringsunderlaget (lektorer och forskarassistenter) fördelat efter forskningsämne. I målen inkluderas de som blivit befordrade till professorer eller

gästprofessorer, men inte adjungerade professorer. Denna typ av mål har funnits sedan 1997, men med ett uppehåll 2009–2011. Målen avsåg andelen kvinnor av de rekryterade under en fyraårsperiod, oavsett om de stannat kvar vid lärosätet eller inte. Regeringen har nyligen aviserat att nya rekryteringsmål ska sättas, vilka ska börja gälla från 2017 och framåt.

Bland lektorerna har andelen kvinnor ökat från 35 till 46 procent sedan år 2005. Eftersom lektorerna är en relativt stor grupp får detta genomslag på könsfördelningen bland lärare och forskare totalt sett. Eftersom lektor ofta föregår en anställning som professor, finns det därmed skäl att tro att ökningen av andelen kvinnor bland professorerna kommer fortsätta.

Bland dem i kategorin annan forskande och undervisande personal som har doktorsexamen ökade andelen kvinnor från 40 till 45 procent mellan 2005 och 2015.

Andelen kvinnor bland personer med meriteringsanställning ökade fram till år 2008 och har sedan varit stabil omkring 45–46 procent (45 procent 2015). Trendmässigt kan man se att andelen kvinnor bland lektorer och meriteringsanställda (en meriteringsanställning föregår ofta anställning som lektor) har närmat sig varandra, vilket eventuellt kan tyda på en minskad snedrekrytering. Andelen kvinnor bland dem med meriteringsanställning, 45 procent, ligger i sin tur tämligen nära andelen kvinnor bland de doktorsexaminerade, där omkring hälften är kvinnor sedan 2009.

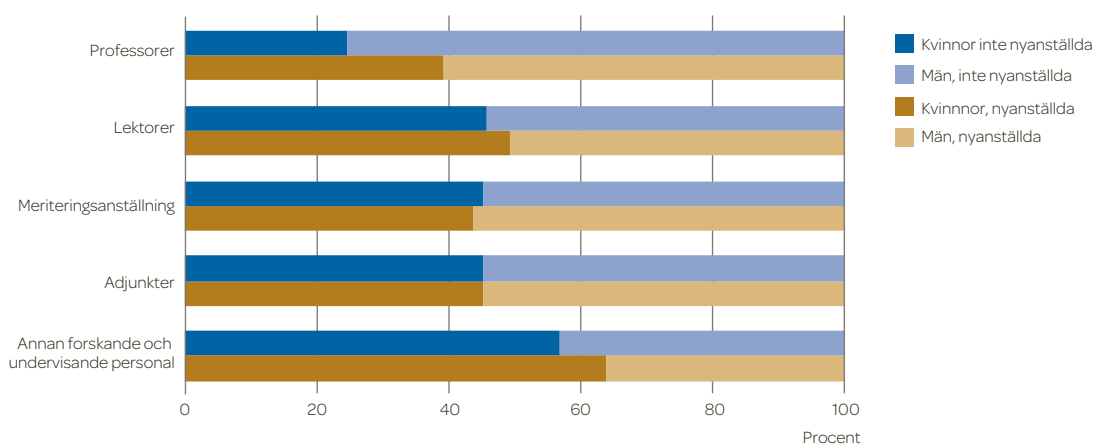
Andelen kvinnor har också ökat något i de grupper som länge har haft en relativt stor andel kvinnor, nämligen adjunkter och annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen. Bland adjunkterna har andelen kvinnor varierat mellan 53 och 58 procent sedan 2005 och bland annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen har andelen varierat mellan 45 och 49 procent. År 2015 var andelen kvinnor bland adjunkterna 58 procent och bland annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen 45 procent.

Andelen kvinnor i personalen varierar också mellan ämnesområden. Lägst är andelen kvinnor inom ämnesområdena teknik, 24 procent, och naturvetenskap, 29 procent. Inom lantbruksvetenskap, samhällsvetenskap och humaniora är könsfördelningen bland personalen relativt jämn. År 2015 var andelen kvinnor bland den forskande och undervisande personalen störst inom medicin och hälsovetenskap, totalt 58 procent. Könsfördelningen mellan olika ämnesområden ser i princip likadan ut bland doktorander och studenter på grund- och avancerad nivå.

Fler kvinnor än tidigare bland de nyanställda

Andelen kvinnor har således ökat inom de flesta anställningskategorier under många år. Om man därtill studerar kvinnor som andel av de nyanställda tyder mycket på att denna utveckling kommer att fortsätta under de närmaste åren. I de flesta anställningskategorierna är andelen kvinnor bland de nyanställda större än bland de som redan var anställda.

Figur 64. Nyanställd respektive inte nyanställd forskande och undervisande personal inom olika anställningskategorier, helårspersoner 2015, kvinnor och män. I de flesta anställningskategorierna är andelen kvinnor bland de nyanställda större än andelen kvinnor som sedan tidigare fanns inom anställningskategorin.



Med nyanställd avses här att en person anställdes 2015 inom en viss anställningskategori som personen inte tillhört 2005–2014, men personen kan ha tillhört en annan anställningskategori. I denna jämförelse delas inte kategorin annan forskande och undervisande personal upp efter doktorsexamen eller inte.

Tydligast är skillnaden i kategorin professorer, där andelen kvinnor bland nyanställda var 39 procent jämfört med 25 procent bland dem som redan tidigare var professorer. 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 nära på densamma för nyanställda och inte nyanställda, 46 respektive 45 procent.

Kategorin meriteringsanställning utmärker sig genom att andelen kvinnor bland nyanställda var mindre än bland de kvinnor som inte var nyanställda, 44 procent jämfört med 46 procent.

Andelen kvinnliga nyanställda är högst inom ämnesområdet medicin och hälsovetenskap, 62 procent, och lägst inom teknik och naturvetenskap, 28 respektive 33 procent.

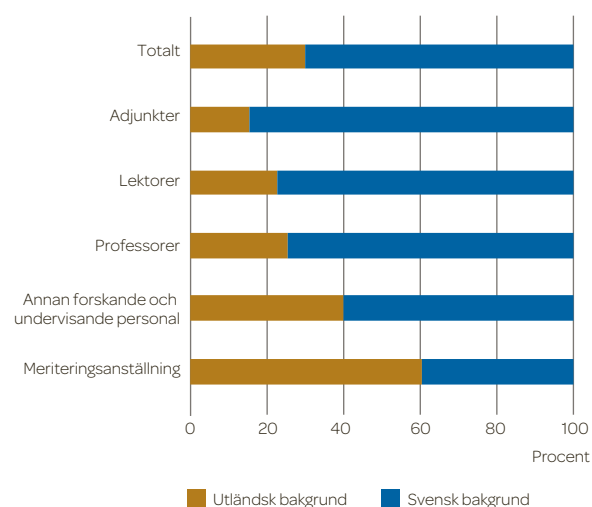
Utländsk bakgrund bland den forskande och undervisande personalen

Precis som samhället i stort präglas högskolan av internationalisering och global rekrytering i allt högre grad. Bland den forskande och undervisande personalen hade 30 procent utländsk bakgrund 2015 (utrikes eller inrikes född med två utrikes födda föräldrar). Bland personalen med utländsk bakgrund ingår också utländska gästforskare. Denna definition är vidare än den som används för studenter och doktorander eftersom även anställda som inte är folkbokförda inkluderas här.

Andelen anställda bland högskolans lärare och forskare med utländsk bakgrund är större än motsvarande andel i befolkningen som 2015 var 22,2 procent. Generellt kan den relativt höga andelen anställda med utländsk bakgrund ses som positiv givet lärosätenas strävan efter att stärka sina internationella erfarenheter och kompetenser.

Utländsk bakgrund är vanligast bland meriteringsanställda, 60 procent. Den stora andelen med utländsk bakgrund bland meriteringsanställda kan sättas i relation till den stora andelen utländska doktorander (det vill säga de personer som kommit till Sverige i syfte att studera på forskarnivå). År 2015 utgjorde de 38 procent av doktorandnybörjarna. Det finns också vissa anställningar som postdoktor som bland annat är särskilt avsedda för utländska forskare.

Figur 65. Andelen personer med utländsk bakgrund i olika anställningskategorier bland den forskande och undervisande personalen 2014 (helårspersoner). Utländsk bakgrund är vanligast bland personal med en meriteringsanställning och minst vanligt bland adjunkter.



Andelen anställda med utländsk bakgrund är högst inom ämnesområdena naturvetenskap (42 procent), teknik (35 procent) samt medicin och hälsovetenskap (31 procent). Bland lärosätena är andelen anställda med utländsk bakgrund större vid de faktnriktade universitetet Karolinska institutet och Kungliga Tekniska högskolan, samt Chalmers tekniska högskola, än vid övriga lärosäten. Det ämnesområde där andelen anställda med utländsk bakgrund var lägst var samhällsvetenskap där var femte anställd hade utländsk bakgrund 2015, det vill säga ungefär samma nivå som befolkningen i övrigt.

Andelen forskande och undervisande personal med utländsk bakgrund har succesivt ökat mellan åren 2012 och 2015. Detta gäller för både män och kvinnor. År 2015 var andelen med utländsk bakgrund 4 procentenheter större bland män än bland kvinnor, 32 procent jämfört med 28 procent. Bland de kvinnliga professorerna hade 28 procent utländsk bakgrund 2015. Motsvarande andel bland de manliga professorerna uppgick till 25 procent.

Personalens internationella mobilitet

Personalens mobilitet inom högskolesektorn har blivit en fråga som diskuteras mer och mer i olika sammanhang. EU-kommissionen har pekat på mobilitet som ett viktigt område och har även belyst frågan i sina egna studier (se till exempel *MORE 2 – Higher Education Sector Report*, EU-kommissionen, 2013). Därutöver har Vetenskapsrådet behandlat frågan i sina två kunskapsöversikter från 2013 och 2015.

FORSKARKARRIÄRUTREDNINGEN

Regeringen fattade den 25 juni 2015 beslut om att utse en särskild utredare med uppdrag att bland annat se över hur mobiliteten kan öka i fråga om män och kvinnor som är doktorander samt män och kvinnor som tillhör den forskande och undervisande personalen (dir. 2015:74). I direktivet till utredningen konstaterades stora generella fördelar med mobilitet:

”För att Sverige ska vara en ledande kunskaps- och forskningsnation krävs ett aktivt nationellt och internationellt utbyte mellan lärosäten och deras lärare och forskare. Men även intersektoriell rörlighet, det vill säga rörlighet mellan olika samhällssektorer som näringsliv, högskolan och övrig offentlig verksamhet, är av stor betydelse. Genom rekryteringar och ökad rörlighet av kvinnor och män som är doktorander, lärare och forskare tillförs ny kunskap och vidgade perspektiv till universitet och högskolor vilket bidrar till att höja kvaliteten på såväl utbildning som forskning. Vidgade perspektiv och möten främjar även förståel-

sen mellan länder och samhällen och skapar därigenom bättre förutsättningar för att möta gemensamma globala utmaningar.”

Forskarkarriärutredningen (SOU 2016:29) konstaterar att det både nationellt och på EU-nivå existerar olika former av stöd med avsikten att öka mobiliteten. I dessa sammanhang ska man emellertid inte se mobilitet som ett mål i sig utan i stället som ett medel för att nå högre kvalitet i utbildning och forskning. Mobilitet betraktas därmed som ett verktyg för lärosätenas personal att utveckla sina forsknings- och undervisningsrelaterade färdigheter. I utredningen redovisas resultatet av UKÄ:s undersökning av mobiliteten som också beskrivs i detta kapitel.

Läs mer i *Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden*, (SOU 2016:29) respektive *Svenska forskares mobilitet – en kunskapsöversikt* (Vetenskapsrådet 2015).

I detta avsnitt studerar vi den utresande internationella mobiliteten bland den forskande och undervisande och personalen vid svenska lärosäten. Det gäller enbart mobilitet inom den nuvarande anställningen, med andra ord den mobilitet som äger rum utan byte av arbetsgivare. Mobilitet används i detta avsnitt synonymt med rörlighet. En stor del av källmaterialet återfinns även i Forskarkarriärutredningen, *Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden* (SOU 2016:29).

Under 2015 genomförde SCB på uppdrag av UKÄ en enkätundersökning som riktades till forskande och undervisande personal (inklusive anställda doktorander), där de anställda fick svara i vilken utsträckning de hade varit utomlands inom sin anställning under det senaste året. Svarepersonerna 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 2 400 anställda och svarsfrekvensen uppgick till 51 procent. Av de tillfrågade uppgav 37 procent att de varit utomlands för minst en av dessa aktiviteter – 31 procent av kvinnorna och 41 procent av männen.

Det var framför allt professorerna och bland dem särskilt kvinnorna, som varit mobila under 2015. Totalt uppgav drygt 58 procent av professorerna att de varit utomlands, nära 60 procent av kvinnorna och knappt 58 procent av männen.

Även relativt många forskarassistenter, biträdande lektorer samt postdoktorer uppgav att de hade varit mobila, nära 50 procent. Adjunkter var den kategori som enligt svaren varit utomlands i minst utsträckning, andelen uppgick till 17 procent.

I gruppen annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen var det stor skillnad mellan andelen kvinnor respektive män som varit mobila, 15 procentenheter. Totalt hade 26 procent av kvinnorna varit utomlands, jämfört med 41 procent av männen. I gruppen annan forskande personal med doktorsexamen var skillnaden 8 procentenheter – 32 procent av kvinnorna hade varit mobila och 40 procent av männen.

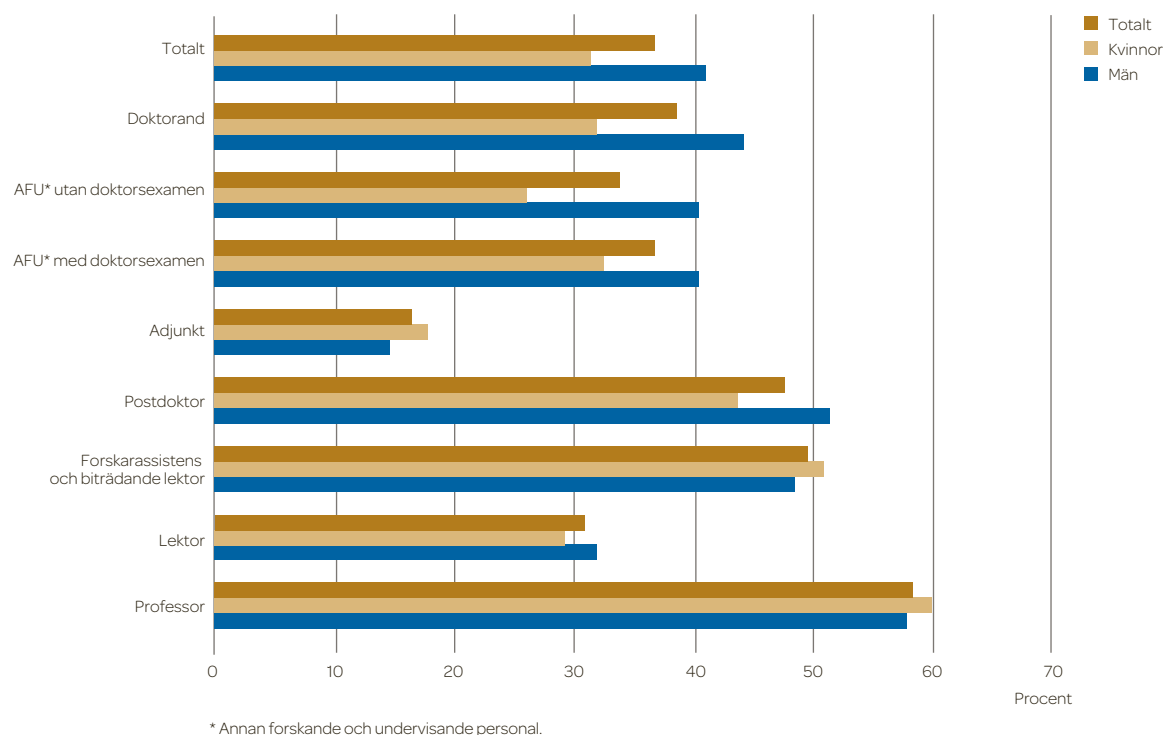
Som skäl till utlandsvistelserna var det alternativet ”främst forskning” som angavs i högst grad. Totalt svarade 24 procent att de varit utomlands av denna anledning. ”Både forska och undervisa” uppgavs av 12 procent, ”främst undervisning” av 9 procent och ”främst studera” av 7 procent.

De svarande fick även ange hur många veckor de varit utomlands 2015 totalt eller om den totala tiden utomlands var kortare än en vecka. Bland den personal som varit mobil hade 69 procent varit utomlands minst fyra veckor.

Det finns vissa skillnader mellan kvinnor och män när det gäller längden på utlandsvistelsen. Det verkar generellt som om kvinnor stannar utomlands under

Figur 66. Andelen anställda som var internationellt mobila under 2015 bland den undervisande och forskande personalen, inklusive anställda doktorander, per anställningskategori. Kvinnor och män i olika personalkategorier.

Professorerna var mobila i högst utsträckning, adjunkterna var minst mobila.



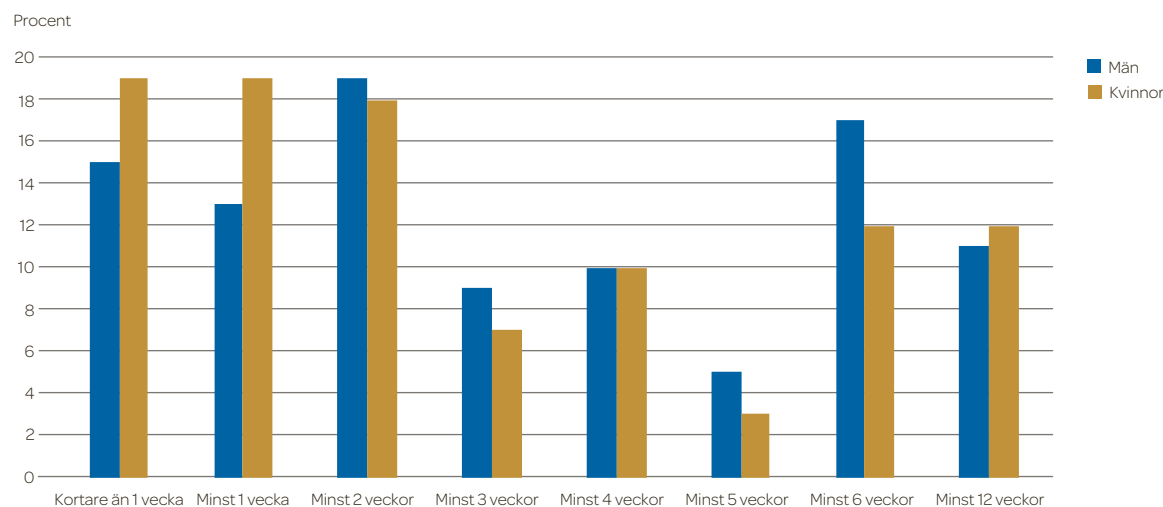
kortare perioder än män. Bland kvinnorna hade 73 procent och bland männen 66 procent varit utomlands kortare tid än fem veckor. En relativt stor andel av kvinnorna uppgav att de varit utomlands kortare tid än två veckor, totalt 38 procent bland kvinnorna jämfört med 28 procent bland männen. Många av männen, 17 procent, hade varit utomlands mellan 6 och 11 veckor. Andelen kvinnor som varit utomlands mellan 6 och 11 veckor var

5 procentenheter lägre, totalt 12 procent. När det gäller de längre vistelserna på minst 12 veckor, var könsfördelningen relativt jämn.

Slutsatsen är att kvinnor tycks vara mindre mobila än män. Därutöver är kvinnors utlandsvistelser kortvarigare än mäns. Resultatet ligger i linje med andra undersökningar som bland annat genomförts på uppdrag av EU-kommissionen, och som pekar på att kvinnor genomgå-

Figur 67. Tid utomlands bland dem som varit mobila 2015, fördelat på kvinnor respektive män.

Det finns vissa skillnader på utlandsvistelsernas längd mellan kvinnor och män. Kvinnor var generellt mobila i kortare perioder än män.



ende är mindre mobila än män. De totala skillnaderna mellan längden på kvinnors och mäns utlandsvistelser är bland annat en effekt av att könen fördelar sig olika mellan olika personalkategorier.