

Uppföljning och utvärdering av mål för nyrekryterade professorer och biträdande lektorer



Uppföljning och utvärdering av mål för nyrekryterade professorer och biträdande lektorer
Rapport 2024:8

Utgiven av Universitetskanslersämbetet 2024

Författare: Johan Dahlberg och Niklas Odelberg

Diarienummer: 111-00352-23

Universitetskanslersämbetet • Hammarbybacken 31 • Box 6024, 121 06 Johanneshov
tfn 08-563 085 00 • e-post registrator@uka.se • www.uka.se

Innehåll

Sammanfattning.....	4
Inledning.....	5
Uppdraget.....	5
Mål för nyrekryterade professorer och biträdande lektorer.....	5
Beräkning av måluppfyllelse.....	7
Disposition.....	7
Uppföljning av utfall av mål.....	8
Könsfördelningen bland professorer.....	8
Måluppfyllelse – könsfördelning bland nyrekryterade professorer.....	10
Andelen kvinnor ökar svagt.....	15
Biträdande lektorat.....	16
Vägen till biträdande lektorat.....	18
Måluppfyllelse – andelen biträdande lektorer.....	19
Fortsatta karriärvägar för biträdande lektorer.....	21
Vägen till professorstjänst.....	23
Avslutande diskussion.....	25
Referenser.....	27

Sammanfattning

För att öka andelen kvinnor bland professorerna har regeringen satt som mål att hälften av de nyrekryterade professorerna 2030 ska vara kvinnor. I syfte att uppnå målet har regeringen beslutat om lärosätesspecifika rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer på 33 lärosäten under perioden 2021–2023. Biträdande lektorat infördes bland annat för att göra vägen till en tillsvidareanställning mer överskådlig och transparent. För att göra karriärvägarna för meriteringsanställda tydligare har regeringen beslutat om lärosätesspecifika rekryteringsmål för andelen biträdande lektorer för 15 lärosäten under perioden 2021–2024.

I denna rapport redovisar vi resultaten från våra analyser av lärosätenas måluppfyllelse. Vid beräkningarna av andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer använder vi statistik som innefattar åren 2021 och 2022. Vi analyserar samma år då vi beräknar andelen biträdande lektorer av den forskande och undervisande personalen. Eftersom vi inte kan rapportera måluppfyllelsen för hela perioderna, måste våra resultat ses som en delrapportering.

På en övergripande nivå har lärosätena inte uppnått sina mål. Endast 2 av 33 lärosäten når sina mål om andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Av de 15 lärosäten som har mål för andelen biträdande lektorer av den forskande och undervisande personalen, är det 2 som når sina mål.

Under de senaste tjugo åren har andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer kontinuerligt ökat. Under den senaste fyraårsperioden har denna utveckling mattats av något. Det är dock för tidigt att avgöra om denna utveckling verkligen är ett trendbrott eller enbart en fluktuation.

De som varit biträdande lektorer har en snabbare och tydligare karriär än andra meriteringsanställda. En påfallande hög andel av de som blev biträdande lektorer i början av 2010-talet har blivit lektorer. Även de biträdande lektorernas vidare karriär ser ut att vara bättre än andra meriteringsanställda. Övergången till professor är både snabbare och sker i högre utsträckning än för andra meriteringsanställda.

Inledning

Uppdraget

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har fått i uppdrag av regeringen att följa och utvärdera målen som lärosätena har för könsfördelning bland nyrekryterade professorer och andelen biträdande lektorer av den forskande och undervisande personalen. Regeringen aviserade sin avsikt att sätta lärosätesspecifika mål inom dessa områden i den forskningspolitiska propositionen 2020.

Biträdande lektorat infördes bland annat för att göra karriärvägen till fasta tjänster tydligare och mer transparent. Utöver att besvara frågorna i regeringsuppdraget, innehåller denna rapport även en fördjupning i de biträdande lektorernas karriärvägar. Vi undersöker vilka effekter en anställning som biträdande lektor har för den enskilda forskarens karriär.

Mål för nyrekryterade professorer och biträdande lektorer

För att öka andelen kvinnor bland professorerna, har regeringen satt som mål att hälften av de nyrekryterade professorerna 2030 ska vara kvinnor. För att uppnå detta har regeringen, sedan 1997, beslutat om lärosätesspecifika rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Målen är formulerade i varje lärosätes regleringsbrev¹. Sedan 2021 har de statliga universiteten med undantag för Sveriges lantbruksuniversitet även mål för hur stor del av den forskande och undervisande personalen som ska vara biträdande lektorer.

De senaste målen för könsfördelning bland nyrekryterade professorer gäller under perioden 2021–2023 och måluppfyllelsen för perioden 2021–2022 rapporterats i avsnittet *Måluppfyllelse – könsfördelning bland nyrekryterade professorer*. Målen om andelen biträdande lektorer gäller perioden 2021–2024, och måluppfyllelsen för perioden 2021–2022 rapporteras i avsnittet *Måluppfyllelse – andelen biträdande lektorer*.

Totalt omfattar målen om könsfördelning bland nyrekryterade professorer 33 lärosäten – samtliga statliga lärosäten samt Chalmers tekniska högskola och Stiftelsen Högskolan i Jönköping. De konstnärliga högskolornas mål, för könsfördelning bland nyrekryterade professorer, är formulerat som intervall.

¹ Chalmers tekniska högskola och Stiftelsen Högskolan i Jönköping får sina mål genom avtal med staten i stället för regleringsbrev.

Tabell 1. Lärosätenas mål om könsfördelning bland nyrekryterade professorer 2021–2023 och andelen biträdande lektorer av den forskande och undervisande personalen 2021–2024.

Lärosäte	Mål – nyrekryterade professorer, andel kvinnor (procent)	Mål – andel biträdande lektorer av den forskande och undervisande personalen (procent)
<u>Universitet</u>		
Uppsala universitet	51	3
Lunds universitet	49	5
Göteborgs universitet	55	3
Stockholms universitet	48	4
Umeå universitet	54	2
Linköpings universitet	48	7
Karolinska institutet	60	3
Kungl. Tekniska högskolan	35	4
Luleå tekniska universitet	35	7
Karlstads universitet	49	2
Linnéuniversitetet	48	3
Örebro universitet	54	4
Mittuniversitetet	46	2
Malmö universitet	55	4
Mälardalens universitet	42	1
Sveriges lantbruksuniversitet	52	
Chalmers tekniska högskola	34	
<u>Högskolor</u>		
Blekinge tekniska högskola	34	
Gymnastik- och idrottshögskolan	60	
Högskolan i Borås	50	
Högskolan Dalarna	49	
Högskolan i Gävle	47	
Högskolan i Halmstad	48	
Högskolan Kristianstad	53	
Högskolan i Skövde	46	
Högskolan Väst	48	
Södertörns högskola	53	
Försvarshögskolan	53	
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	47	
<u>Konstnärliga högskolor</u>		
Stockholms konstnärliga högskola	40–60	
Konstfack	40–60	
Kungl. Konsthögskolan	40–60	
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	40–60	

Målen om andelen biträdande lektorer av den forskande och undervisande personalen omfattar 15 lärosäten – samtliga statliga universitet förutom Sveriges lantbruksuniversitet. Tabell 1 redovisar lärosätenas senaste mål för könsfördelning bland nyrekryterade professorer (2021–2023) och andelen biträdande lektorer (2021–2024).

UKÄ har tidigare haft i uppdrag att följa upp målen om andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Den senaste uppföljningen gjordes 2020 och gällde måluppfyllelsen för perioden 2017–2019. I rapporten kunde UKÄ konstatera att måluppfyllelsen var relativt låg. På en övergripande nivå hade lärosätena inte lyckats med att uppnå sina mål för tidsperioden. Mer än två tredjedelar av lärosätena hade rekryterade en lägre andel jämfört med målen.²

Beräkning av måluppfyllelse

I beräkningarna av andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer använder vi statistik som innefattar åren 2021 och 2022. Det innebär att ett år, 2023, saknas då vi rapporterar måluppfyllelse av lärosätenas mål för könsfördelning bland nyrekryterade professorer. Vid rapporteringen av lärosätenas måluppfyllelse av andelen biträdande lektorer saknas två år, 2023 och 2024. Eftersom vi inte kan rapportera måluppfyllelsen för hela perioderna, måste våra resultat ses som en delrapportering.

Eftersom det för en del mindre lärosäten handlar om ett relativt litet antal nyrekryteringar per år har vi valt att slå samman åren, för att resultaten inte ska påverkas alltför mycket av fluktuation. Uppföljningen av könsfördelningen bland nyrekryterade professorer redovisar andelen kvinnor av antalet rekryterade professorer, och tar inte hänsyn till tjänstens omfattning (heltid eller deltid). Uppföljningen av andelen biträdande lektorer tar hänsyn till tjänstens omfattning (heltidsekvivalenter).

Disposition

I det här inledande kapitlet beskriver vi uppdraget mer detaljerat och hur vi har valt att analysera lärosätenas måluppfyllelse. Sedan följer ett kapitel där vi följer upp utfallet av målen för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer och andelen biträdande lektorer. Förutom att rapportera lärosätenas måluppfyllelser redovisar vi även vilken akademisk bakgrund de som blir biträdande lektorer har. Vi rapporterar även hur de biträdande lektorernas fortsatta karriär ser ut. Därefter redovisar vi hur nyrekryterade professorers tidigare karriär inom akademien ser ut. Rapporten avslutas med en avslutande diskussion.

² Uppföljning av rekryteringsmål för professorer 2017–2019. UKÄ, Stockholm, 2020

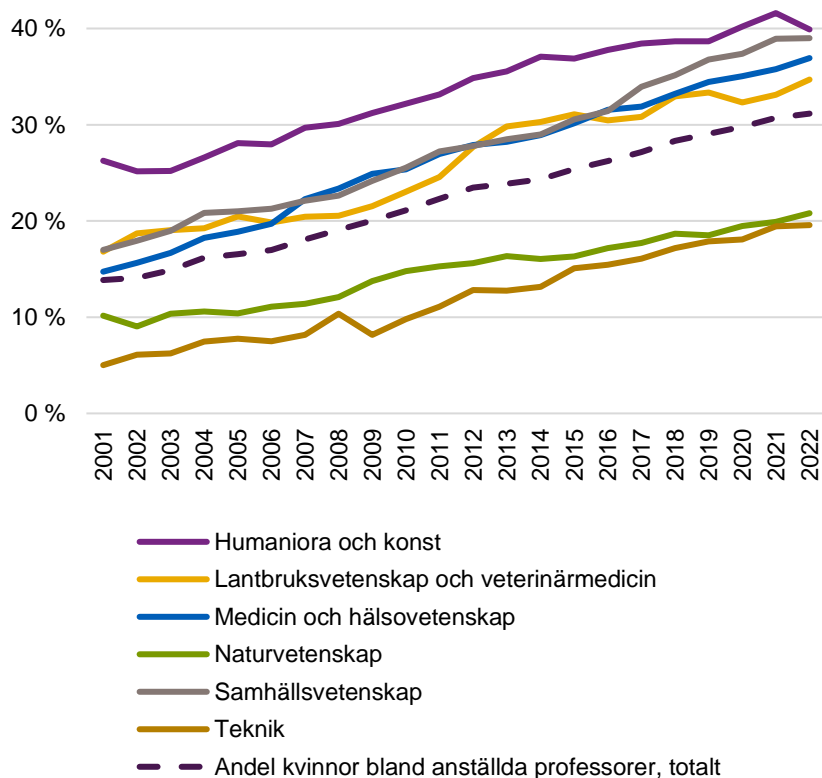
Uppföljning av utfall av mål

Könsfördelningen bland professorer

Kvinnor har alltid varit underrepresenterade bland landets professorer, men andelen kvinnor har ökat över tid. År 2001 var andelen kvinnor bland professorerna 14 procent, vilket sedan dess har ökat för att 2022 vara 31 procent.

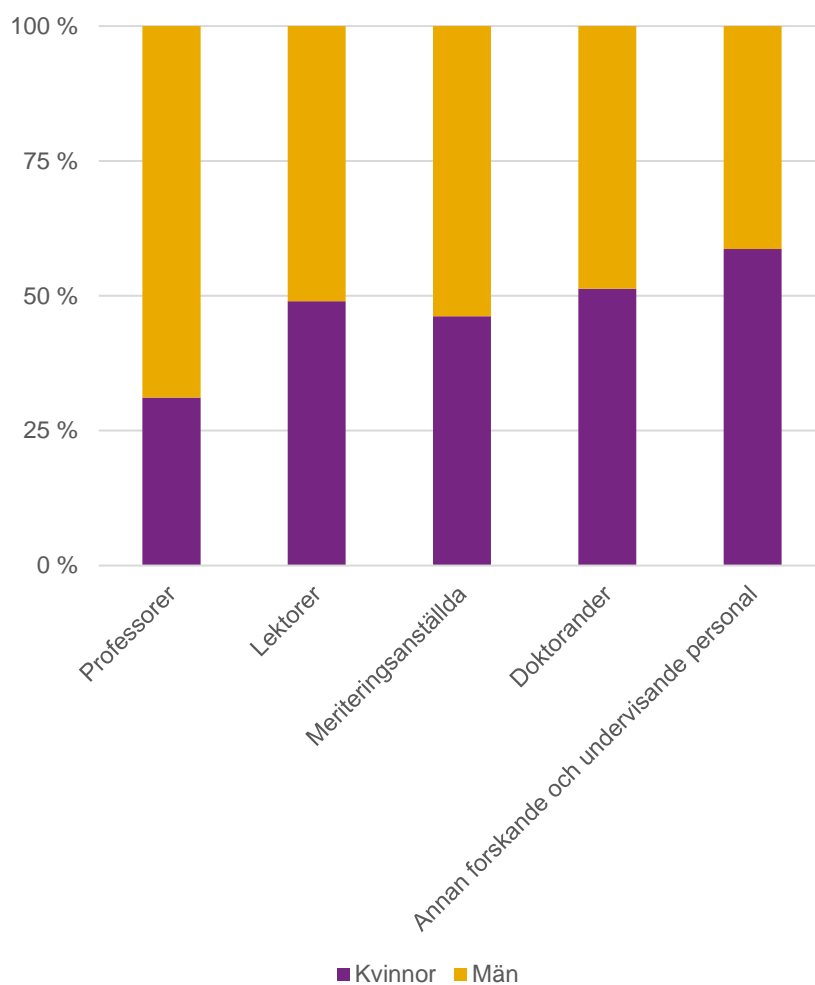
Det är dock stora skillnader mellan de olika forskningsämnesområdena. År 2022 var andel kvinnor bland professorerna högst inom humaniora och konst (40 procent) och samhällsvetenskap (39 procent) och lägst inom naturvetenskap (21 procent) och teknik (20 procent). Under hela tjugohundratalet har andelen kvinnor bland professorerna varit högst inom humaniora och konst och lägst inom naturvetenskap och teknik.

Figur 1. Andel kvinnor bland anställda professorer (individer) 2001–2022, totalt och per forskningsämnesområde.



Av anställningskategorierna är professorer den kategorin med mest ojämn könsfördelning. År 2022 var andelen kvinnor nära 50 procent både bland doktoranderna (51 procent) och lektorerna (49 procent). Bland meriteringsanställda var 46 procent kvinnor. Könsfördelning bland professorerna var betydligt mer ojämn, där endast 31 procent var kvinnor.

Figur 2. Andel kvinnor per anställningskategori 2022.



Måluppfyllelse – könsfördelning bland nyrekryterade professorer

I tabell 2 visas måluppfyllelsen per lärosäte om könsfördelningen bland nyrekryterade professorer. Vår uppföljning visar att 2 av 33 lärosäten – Konstfack och Högskolan Dalarna – når sina mål. De konstnärliga högskolornas mål är formulerade som intervall. För att nå sina mål ska de konstnärliga högskolornas rekrytera mellan 40 och 60 procent kvinnor. Två konstnärliga högskolor – Kungl. Konsthögskolan och Stockholms konstnärliga högskola – har nyrekryterat för många kvinnor för att nå målen.

Av de 29 lärosäten som rekryterade för få kvinnor är det omkring hälften som hamnade inom ett spann på 10 procentenheter under målet. 4 lärosäten – Karolinska institutet, Örebro universitet, Sveriges lantbruksuniversitet och Försvarshögskolan – underskrider sina mål med 20 procentenheter eller mer.

Antalet nyrekryterade professorer under perioden 2021–2022 skiljer sig åt relativt mycket mellan de olika lärosätena (tabell 3). Flest nyrekryteringar ägde rum vid Lunds universitet, där 120 individer nyrekryterades som professorer under perioden. Lägst antal nyrekryteringar skedde vid Gymnastik- och idrottshögskolan samt Kungl. Konsthögskolan, där två personer blev professorer vid vardera lärosätet. En del mindre lärosäten – till exempel Gymnastik- och idrottshögskolan och Högskolan Kristianstad – hade överskridit sina mål med god marginal om de endast hade nyrekryterat ytterligare en kvinna bland professorerna.

Genom att använda antalet nyrekryteringar under perioden som vikter går det att beräkna vad det genomsnittliga målet var under perioden för samtliga lärosäten eller grupper av lärosäten. De konstnärliga lärosätena med intervallmålet 40–60 procent ingår inte i dessa beräkningar. I tabell 4 redovisas de olika lärosäteskategoriernas genomsnittliga mål samt andelen nyrekryterade kvinnor bland professorerna.

Tabell 2. Måluppfyllelse för mål om könsfördelning bland nyrekryterade professorer, 2021–2022.

Lärosäte	Mål - procent	Utfall – procent	Avvikelse, procent-enheter
<u>Universitet</u>			
Uppsala universitet	51	43,2	-7,8
Lunds universitet	49	40,0	-9,0
Göteborgs universitet	55	47,0	-8,0
Stockholms universitet	48	44,0	-4,0
Umeå universitet	54	50,0	-4,0
Linköpings universitet	48	32,3	-15,7
Karolinska institutet	60	39,4	-20,6
Kungl. Tekniska högskolan	35	30,5	-4,5
Luleå tekniska universitet	35	30,3	-4,7
Karlstads universitet	49	33,3	-15,7
Linnéuniversitetet	48	34,9	-13,1
Örebro universitet	54	33,3	-20,7
Mittuniversitetet	46	37,5	-8,5
Malmö universitet	55	50,0	-5,0
Mälardalens universitet	42	30,8	-11,2
Chalmers tekniska högskola	34	17,9	-16,1
Sveriges lantbruksuniversitet	52	32,0	-20,0
<u>Högskolor</u>			
Blekinge tekniska högskola	34	16,7	-17,3
Gymnastik- och idrottshögskolan	60	50,0	-10,0
Högskolan i Borås	50	41,7	-8,3
Högskolan Dalarna	49	80,0	31,0
Högskolan i Gävle	47	36,4	-10,6
Högskolan i Halmstad	48	46,7	-1,3
Högskolan Kristianstad	53	50,0	-3,0
Högskolan i Skövde	46	40,0	-6,0
Högskolan Väst	48	33,3	-14,7
Södertörns högskola	53	50,0	-3,0
Försvarshögskolan	53	0	-53,0
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	47	45,5	-1,5
<u>Konstnärliga högskolor</u>			
Stockholms konstnärliga högskola	40–60	66,7	6,67
Konstfack	40–60	42,9	0
Kungl. Konsthögskolan	40–60	100,0	40
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	40–60	33,3	-6,7
Totalt		38,6	

Tabell 3. Antal nyrekryterade professorer 2021–2022 vid lärosäten med mål.

Lärosäte	Antal nyrekryterade professorer
<u>Universitet</u>	
Uppsala universitet	118
Lunds universitet	120
Göteborgs universitet	115
Stockholms universitet	75
Umeå universitet	56
Linköpings universitet	65
Karolinska institutet	66
Kungl. Tekniska högskolan	59
Luleå tekniska universitet	33
Karlstads universitet	27
Linnéuniversitetet	43
Örebro universitet	6
Mittuniversitetet	24
Malmö universitet	16
Mälardalens universitet	26
Chalmers tekniska högskola	84
Sveriges lantbruksuniversitet	25
<u>Högskolor</u>	
Blekinge tekniska högskola	6
Gymnastik- och idrottshögskolan	2
Högskolan i Borås	12
Högskolan Dalarna	10
Högskolan i Gävle	11
Högskolan i Halmstad	15
Högskolan Kristianstad	4
Högskolan i Skövde	5
Högskolan Väst	12
Södertörns högskola	8
Försvvarshögskolan	6
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	11
<u>Konstnärliga högskolor</u>	
Stockholms konstnärliga högskola	6
Konstfack	7
Kungl. Konsthögskolan	2
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	6
Totalt	1 081

Tabell 4. Genomsnittligt mål och könsfördelning bland nyrekryterade professorer efter lärosäteskategori, 2021–2022.

Lärosäteskategori	Genomsnittligt mål - procent	Andel nyrekryterade kvinnor - procent	Avvikelse, procentenheter
Stora breda universitet	50,9	42,8	-8,1
Fackinriktade universitet	42,5	28,8	-13,6
Nya universitet	47,8	35,9	-11,9
Högskolor (exklusive konstnärliga högskolor)	48,3	42,2	-6,2
Totalt (exklusive konstnärliga högskolor)	47,2	38,3	-7,9

Det genomsnittliga målet för samtliga lärosäten förutom de konstnärliga högskolorna var 47,2 procent. Under perioden 2021 till och med 2022 rekryterades 38,3 procent kvinnor bland de nyrekryterade professorerna. Det innebär att lärosätena som grupp avviker negativt från målen med 7,9 procentenheter.

Det genomsnittliga målet var lägst bland de fackinriktade universiteten (42,6 procent) och högst bland de stora breda universiteten (50,9 procent). Trots det är det de fackinriktade universiteten som tillsammans underskrider sitt mål mest (-13,6 procentenheter). Variationen mellan de fackinriktade universiteten är dock stor. Tre av de fackinriktade universiteten – Karolinska institutet, Chalmers tekniska högskola och Sveriges lantbruksuniversitet – underskrider sina mål med mer än 15 procentenheter. De övriga två fackinriktade universiteten – Kungl. Tekniska högskolan och Luleå tekniska universitet – klarar sig betydligt bättre och underskrider sina mål med endast 4,5 respektive 4,7 procentenheter.

En möjlig förklaring till att andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer skiljer sig relativt kraftigt åt mellan lärosäten är vilka forskningsämnesområden som dominerar på de olika lärosätena. I tabell 6 redovisar vi könsfördelningen bland nyrekryterade professorer per forskningsämnesområde. I beräkningarna ingår samtliga lärosäten med mål.

Tabell 5. Könsfördelning bland nyrekryterade professorer per forskningsämnesområde, 2021–2022.

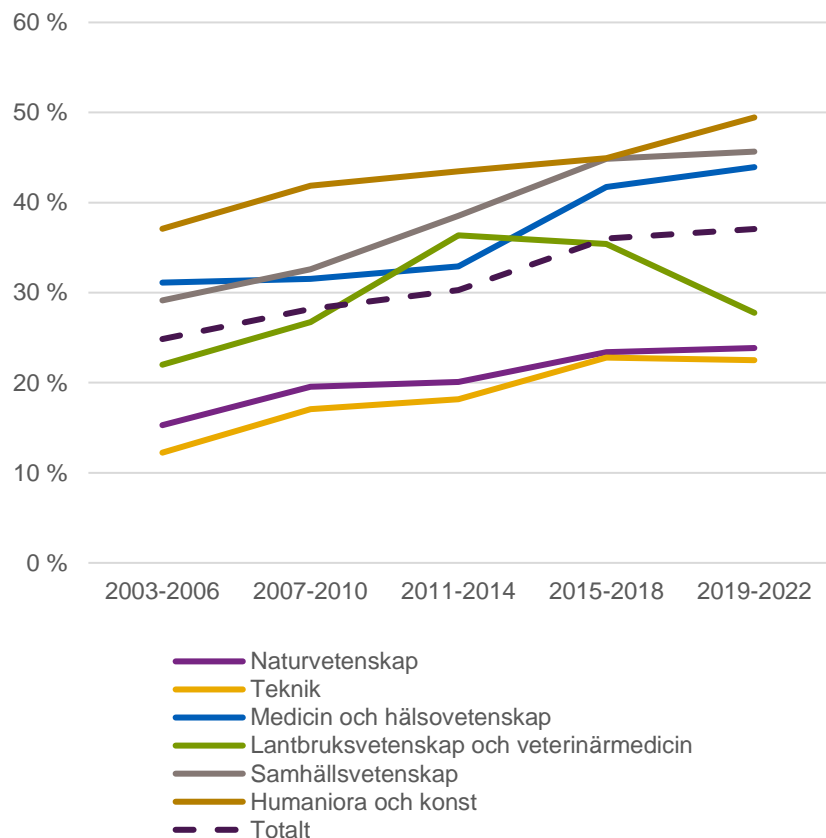
Forskningsämnesområde	Antal nyrekryterade professorer	Andel kvinnor (procent) bland nyrekryterade professorer
Humaniora och konst	143	51
Lantbruksvetenskap och veterinärmedicin	17	35
Medicin och hälsovetenskap	261	44
Naturvetenskap	208	25
Samhällsvetenskap	256	46
Teknik	191	27
Uppgift saknas	5	0

Inom samtliga forskningsämnesområden nyrekryterades det 2021–2022 en högre andel kvinnor än vad som redan fanns bland professorerna. Det vill säga, inom samtliga forskningsämnesområden bidrog nyrekryteringen till att minska obalansen i könsfördelningen bland professorer. Könsfördelningen bland nyrekryterade professorer 2021–2022 uppdelat på de olika forskningsämnesområdena överensstämmer väl med könsfördelningen bland samtliga professorer inom de olika forskningsämnesområdena. Som redan nämnts, var andelen kvinnor bland professorerna 2022 (figur 1) högst inom humaniora och konst (40 procent) och samhällsvetenskap (39 procent) och lägst inom naturvetenskap (21 procent) och teknik (20 procent). Även när det gäller könsfördelningen bland nyrekryterade professorer ligger humaniora och konst (51 procent), följt av samhällsvetenskap (46 procent) samt medicin och hälsovetenskap (44 procent), högst. Lägst andel kvinnor bland de nyrekryterade professorerna hittar vi inom forskningsämnesområdena naturvetenskap (25 procent) och teknik (27 procent).

Andelen kvinnor ökar svagt

Som redan nämnts har andelen andel kvinnor bland professorerna stadigt ökat under tjugohundratalet (figur 1). En av förklaringarna till detta är att andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer kontinuerligt har ökat. Under den senaste fyraårsperioden, för vilken statistik finns tillgänglig, har dock utvecklingen mot att fler nyrekryterade professorer är kvinnor mattats av något. Andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer var högre 2019–2022 jämfört med föregående fyraårsperiod (2015–2018), men endast med 1 procentenhet. Inom två forskningsämnesområden – teknik samt lantbruksvetenskap och veterinärmedicin³ – minskade andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer 2019–2022 jämfört med 2015–2018. Inom ytterligare två forskningsämnesområden – naturvetenskap och samhällsvetenskap – ökade andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer med mindre än 1 procentenhet mellan samma fyraårsperioder.

Figur 3. Andel kvinnor bland nyrekryterade professorer 2003–2022, totalt och per forskningsämnesområde.



³ Lantbruksvetenskap och veterinärmedicin är ett förhållandevis litet forskningsämnesområde, vilket medför att även grupperad statistik tenderar att fluktueras kraftigt. Mellan år 2019 och 2022 nyrekryterades det sammanlagt 36 individer inom lantbruksvetenskap och veterinärmedicin vid lärosäten med mål.

Biträdande lektorat

Regleringen av meriteringsanställningarna har varit föremål för upprepade förändringar. Tjänster som forskarassistent infördes efter förslag från 1955 års universitetsutredning⁴. I och med forskarutbildningsreformen 1969 gjordes forskarassistenttjänsten om till en sexårig tjänst avsedd för disputerade. Med vissa mindre förändringar, bland annat med avseende på tjänstgöringstid, förblev forskarassistenttjänsterna relativt oförändrade fram till 1990-talet⁵. 2001 infördes tjänsten biträdande lektorat på prov i högskoleförordningen. Det nya med anställningsformen var att en biträdande lektor efter prövning kunde befordras till lektor. I och med autonomireformen 2011 avreglerades alla lärarkategorier förutom professor och lektor. 2012 tillkom kategorin anställning för meritering i högskoleförordningen. Denna tjänst gav dock inte rätt till prövning för befordran. 2017 återkom en skrivning om biträdande lektorat i högskoleförordningen.

Eftersom anställningskategorin biträdande lektor delvis regleras enskilt av varje lärosäte, varierar behörigheten att söka tjänsten och tiden som tjänsten varar mellan olika lärosäten och över tid. Men generellt kan man säga att biträdande lektor har varit en fyra till sexårig tjänst som disputerade kan söka högst fem år efter doktorsexamen.⁶ En anställning som biträdande lektor ska ge möjlighet att utveckla självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt respektive konstnärligt som pedagogiskt, för att uppfylla behörighetskraven för en anställning som lektor.

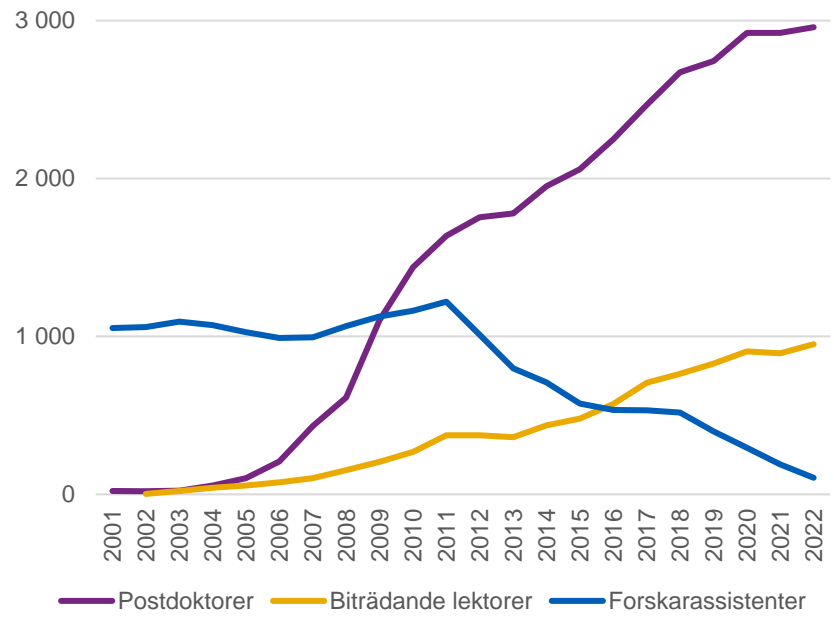
Sedan det första införandet av biträdande lektorer har anställningskategorin ersatt den tidigare dominerande lärarkategorin för meriteringsanställda – forskarassistenterna. Fem år efter det första införandet av biträdande lektorat fanns det färre än hundra biträdande lektorer och tusen forskarassistenter vid Sveriges universitet. 2022 var situationen den omvända med omkring ett tusen biträdande lektorer och knappt hundra forskarassistenter. Den vanligaste lärarkategorin för meriteringsanställda är dock, sedan 2010, postdoktorer.

⁴ Sverige 1955 års universitetsutredning, *1955 års universitetsutredning 7 Universitetens och högskolornas organisation och förvaltning, Bihang Universitetsväsendets organisation : rapport*, [Nord. bokh.], Stockholm, 1963.

⁵ *Högre utbildning och forskning 1945-2005: en översikt*, Högskoleverket, Stockholm, 2006.

⁶ Sverige. Forskarkarriärutredningen, *Trygghet och attraktivitet: en forskarkarriär för framtiden : betänkande*, Wolters Kluwer, Stockholm, 2016.

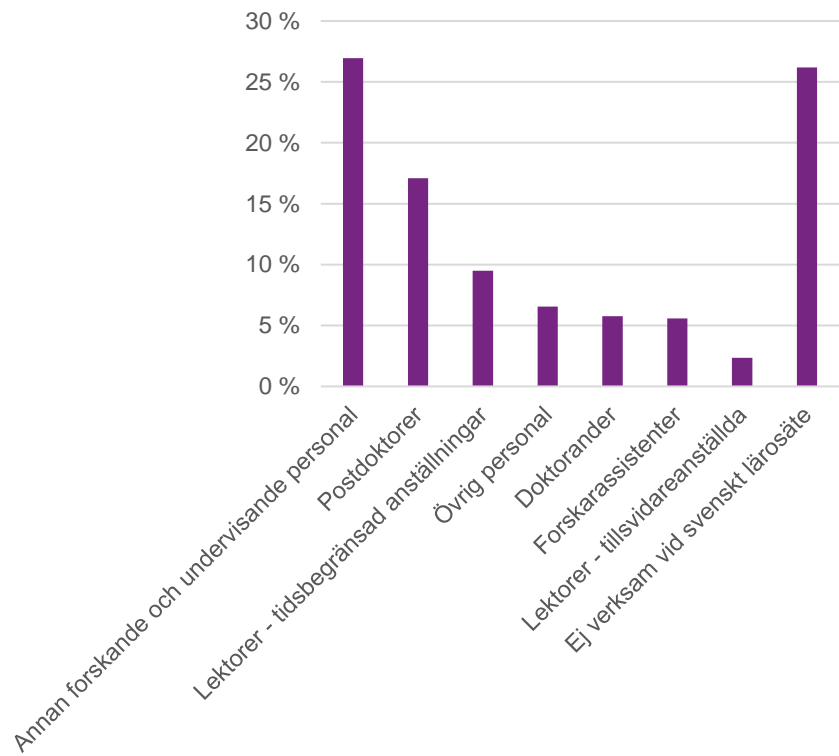
Figur 4. Antal meriteringsanställda efter typ av meriteringsanställning, 2001–2022.



Vägen till biträdande lektorat

Under åren 2011–2017 blev 1 146 individer biträdande lektorer vid något av Sveriges lärosäten. Som redan har nämnts bestämmer varje lärosäte själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av biträdande lektorer. Som regel är dock ett biträdande lektorat en fyra till sexårig tjänst som söks högst fem år efter disputation.

Figur 5. Anställningskategori ett kalenderår innan tillträde som biträdande lektor, 2011–2017.



Figur 5 redovisar vilka anställningskategorier de som blev biträdande lektorer 2011–2017 hade kalenderåret innan de tillträde tjänsten. Den vanligaste förekommande tjänsten året innan var att vara anställd inom kategorin Annan forskande och undervisande personal (27 procent). Det är en bred kategori som framför allt innehåller projektanställda forskare. Den näst vanligaste anställningskategorin, året innan tillträde som biträdande lektor, var postdoktor (17 procent). 10 procent hade året innan de blev biträdande lektorer en tidsbegränsad tjänst som lektor. Drygt var fjärde (26 procent), nytillträdd biträdande lektor, var inte verksam vid något svenskt lärosäte året innan. Ungefär hälften av dessa (12 procentenheter) hade aldrig tidigare varit verksamma vid något svenskt lärosäte. Alltså är det något mer än var tionde biträdande lektor som har rekryterats från utlandet. I denna grupp återfinns framför allt utländska medborgare, men även en del svenskar som har disputerat utomlands.

Måluppfyllelse – andelen biträdande lektorer

För att beräkna måluppfyllelsen för andelen biträdande lektorer används statistik för de 15 lärosäten (samtliga är universitet) med mål.

Måluppfyllelsen beräknas för åren 2021 och 2022 tillsammans. I regleringsbrevens formuleras målen för perioden 2021–2024, men i likhet med uppföljningen av könsfördelningen bland nyrekryterade professorer har vi inte tillgänglig statistik för 2023 och framåt. I analysen beräknas andelen biträdande lektorer som andel av helårsekvivalenter i enlighet med målformuleringen i regleringsbrevens.

Två lärosäten – Karolinska institutet och Mälardalens universitet – når sina mål för andelen biträdande lektorer bland undervisande och forskande personal. De övriga 13 lärosätena når inte målen. Några lärosäten, till exempel Uppsala universitet och Malmö universitet, är väldigt nära att uppnå sina mål. Samtidigt underskrider sex av lärosätena sina mål med mer än en procentenhet.

Tabell 6. Måluppfyllelse för mål om andel biträdande lektorer bland undervisande och forskande personal, 2021–2022.

Lärosäte	Mål (%) 2021–2023	Utfall (%) 2021–2022	Avvikelse, procent- enheter
Stora breda universitet			
Uppsala universitet	3	2,8	-0,2
Lunds universitet	5	4	-1
Göteborgs universitet	3	1,5	-1,5
Stockholms universitet	4	2,3	-1,7
Umeå universitet	2	1,1	-0,9
Linköpings universitet	7	5,3	-1,7
Fackinriktade universitet			
Karolinska institutet	3	4,7	1,7
Kungl. Tekniska högskolan	4	2,8	-1,2
Luleå tekniska universitet	7	6	-1
Nya universitet			
Karlstads universitet	2	0,6	-1,4
Linnéuniversitetet	3	1,6	-1,4
Örebro universitet	4	3,5	-0,5
Mittuniversitetet	2	1,6	-0,4
Malmö universitet	4	3,9	-0,1
Mälardalens universitet	1	2	1

Det går inte att se att typen av universitet har påverkat måluppfyllelsen. De stora breda universiteten, de fackinriktade universiteterna och de nya universiteterna underskrider sina mål i ungefär lika hög grad. Måluppfyllelsen verkar inte heller kunna förklaras av vilka

forskningsämnesområden som dominerar på universiteten. Andelen biträdande lektorer varierar något mellan de olika forskningsämnesområdena. Det är dock svårt att se något tydligt mönster, där universitet som domineras av vissa forskningsämnesområden skulle ha underskridit sina mål i lägre grad än andra universitet.

Tabell 7. Andel biträdande lektorer bland undervisande och forskande personal vid lärosäten med mål, 2021–2022, per forskningsämnesområde.

Forskningsämnesområde	Andel biträdande lektorer (procent)
Humaniora och konst	1,4
Medicin och hälsovetenskap	2,8
Naturvetenskap	3,3
Samhällsvetenskap	2,7
Teknik	5,4

Som framgår av tabell 6 varierar lärosätenas mål. Linköpings universitet och Luleå tekniska universitet har de högsta målen för andelen biträdande lektorer bland den undervisande och forskande personalen (vardera 7 procent). Lägst mål har Mälardalens universitet, där målet är att 1 procent av den undervisande och forskande personalen ska vara biträdande lektorer. Mälardalens universitet är ett av lärosätena som når sitt mål. Trots detta är det svårt att se att lärosäten med lägre mål generellt sett skulle vara bättre på att uppnå sina mål.

Den relativt låga måluppfyllelsen verkar inte heller kunna förklaras med att vi enbart analyserar halva perioden. Målen om andelen biträdande lektorer gällde perioden 2021–2024. Som redan nämnts kan vi bara analysera data för perioden 2021–2022. Vi ser dock ingen påtaglig uppgång i andelen biträdande lektorer 2022 jämfört med 2021. Men som vi redan har påpekat bör dessa resultat betraktas som en delrapportering.

Fortsatta karriärvägar för biträdande lektorer

Ett viktigt politiskt mål med införandet av biträdande lektorer var att göra stegen i den akademiska karriären tydligare. Alla biträdande lektorer har rätt att ansöka om och prövas för befordran till lektor. Det kan därför vara intressant att se hur biträdande lektorer fortsatta karriär har sett ut.

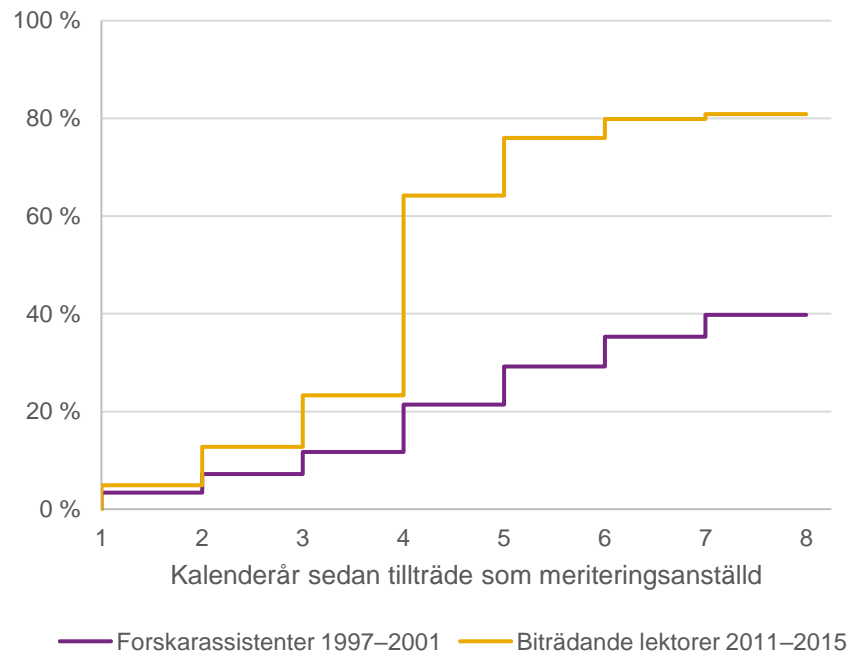
Figur 6 visar andelen biträdande lektorer och forskningsassistenter som blivit lektor (eller högre⁷) ett till sju kalenderår efter att de tillträtt sina tjänster. Samtliga biträdande lektorer (N = 408) som ingår i statistiken blev biträdande lektorer mellan 2011 och 2015. Samtliga forskningsassistenter (N = 1 297) som ingår i statistiken tillträdde mellan 1997 och 2001. Eftersom vi jämför övergången till lektorat under olika tidsperioder för biträdande lektorer och forskningsassistenter måste statistiken tolkas med viss försiktighet.

Bland biträdande lektorer hade nästan var fjärde individ blivit lektor tre år efter att de började sina tjänster. Som redan har nämnts är biträdande lektor generellt en fyra till sexårig tjänst. Följaktligen tar en påtaglig andel av de biträdande lektorerna klivet upp till lektor innan deras tjänster är slut. Flest biträdande lektorer (41 procent) blev lektor under det fjärde året. Sju år efter att de biträdande lektorerna tillträdde sina tjänster har 80 procent blivit lektorer.

Det kan vara intressant att jämföra med hur karriären tidigare såg ut för forskarassistenterna, den meriteringstjänst som föregick biträdande lektorat. Forskningsassistenterna har, i jämförelse med de biträdande lektorerna, en lägre benägenhet att bli lektorer. Även om de biträdande lektorerna har en högre benägenhet att bli befordrade även under de tre första åren, är det framför allt under det fjärde året som skillnaden blir som tydligast.

⁷ Ett fåtal individer i statistiken går direkt från att vara biträdande lektorer till att bli professorer.

Figur 6. Andel (procent) som blivit befordrade till lektor (eller professor) 1 till 7 år efter tillträde som biträdande lektor eller forskarassistent.



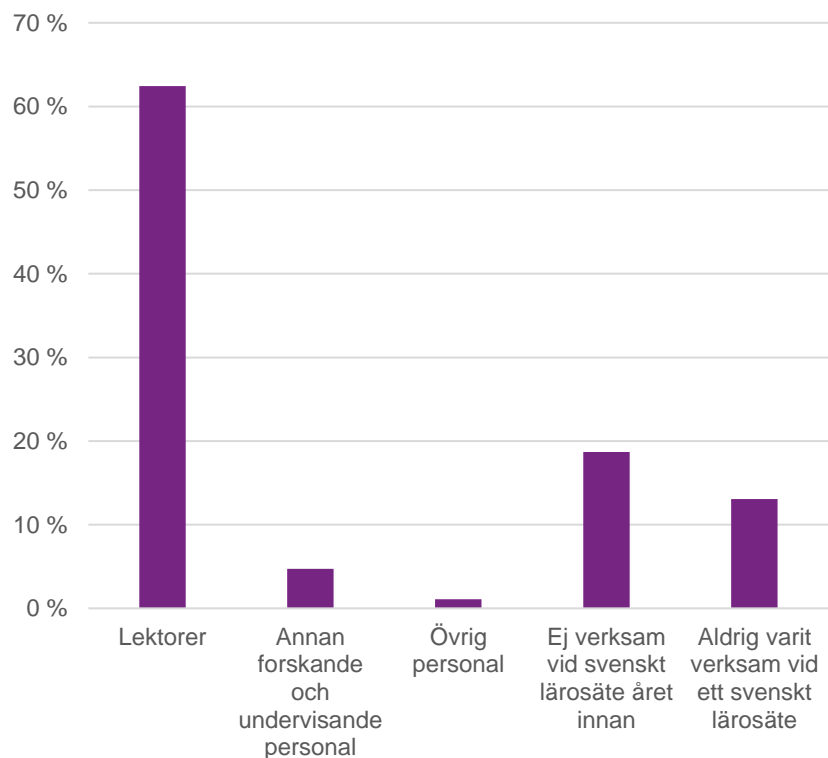
Sedan tjänsten biträdande lektorat introducerades på prov 2001 har antalet biträdande lektorer ökat kraftigt. Under samma period har den forskande och undervisande personalen vid Sveriges universitet och högskolor ökat kraftigt. Detta kan ha bidragit till att hålla andelen biträdande lektorer på en relativt låg nivå.

En annan bidragande orsak till varför måluppfyllelsen är relativt låg kan vara att en påtaglig hög andel av de som är biträdande lektorer blir lektorer innan deras tjänster är slut. Få lärosäten når sina mål om andelen biträdande lektorer av den forskande och undervisande personalen. Om vi räknar om andelen biträdande lektorer, men låter de som kan antas befordras i förtid vara kvar i gruppen biträdande lektorer, kommer samtliga lärosäten närmare sina mål. Dock är skillnaden relativt liten. Det är fortfarande bara 2 av 15 lärosäten som uppnår sina mål, när vi använder denna metod.

Vägen till professorstjänst

Under åren 2021–2022 nyrekryterades 1 052 individer till professorer vid något av Sveriges lärosäten. Figur 7 redovisar vilka anställningskategorier de som blev professorer 2021–2022 hade kalenderåret innan de blev befordrade. En klar majoritet (62 procent) av de nyrekryterade professorerna var verksamma som lektorer året innan. Endast 5 respektive 1 procent återfanns inom anställningskategorierna annan forskande och undervisande personal eller övrig personal. Nästan var tredje (32 procent) nytillträdd professor var inte verksam vid något svenskt lärosäte året innan. 13 procent hade aldrig tidigare varit verksamma vid något svenskt lärosäte. Alltså var något mer än var åttonde professor rekryterad från utlandet. I denna grupp återfinns framför allt utländska medborgare, men även en del svenskar som varit verksamma som forskare utomlands.

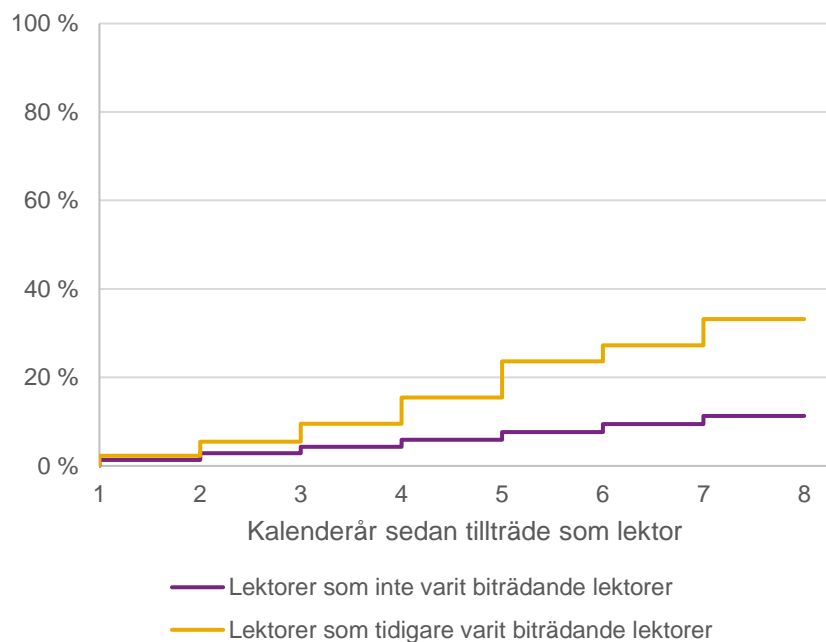
Figur 7. Anställningskategori ett kalenderår innan tillträde som professor, 2001–2022.



Figur 8 visar andelen lektorer som blivit beförade till professorer ett till sju kalenderår efter att de tillträtt som lektorer. Resultaten redovisas separat för de som innan tjänsten som lektor någon gång varit biträdande lektor och de som inte varit biträdande lektor. I statistiken ingår 5 365 individer som alla blev lektorer mellan åren 2011 och 2015. Av dessa hade 220 varit biträdande lektorer någon gång innan de tillträdde som lektor.

Som redan nämnts blir de biträdande lektorerna lektorer i snabbare takt och i högre utsträckning än andra grupper av meriteringsanställda (figur 6). Men de biträdande lektorernas fortsatta karriär verkar också fungera bättre. Sju år efter att de har tillträtt som lektorer, har en tredjedel av de som tidigare varit biträdande lektorer blivit beförade till professorer. Bland lektorer som inte tidigare varit biträdande lektorer är det lite drygt en på tio (11 procent) som beförats till professor efter lika många år.

Figur 8. Andel (procent) av lektorer som blivit beförade till professor 1 till 7 år efter tillträde som lektor. Uppdelat på lektorer som tidigare varit biträdande lektorer och lektorer som inte varit biträdande lektorer.



Avslutande diskussion

UKÄ har fått i uppdrag av regeringen att följa upp och utvärdera målen som lärosätena har för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer och andelen biträdande lektorer av den forskande undervisande personalen. På en övergripande nivå har lärosätena inte uppnått sina mål. Endast 2 av 33 lärosäten når sina mål om andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Av de 15 lärosäten som har mål för andelen biträdande lektorer av den forskande och undervisande personalen, är det 2 som når sina mål. Eftersom vi ännu inte kan analysera måluppfyllelsen för hela perioden, måste våra resultat ses som en delrapportering.

År 2020 rapporterade UKÄ om måluppfyllelsen för perioden 2017–2019. I uppföljningen kunde UKÄ konstatera att måluppfyllelsen var relativt låg. Trots det har antalet lärosäten som inte når sina mål ökat. För perioden 2017–2019 var det 9 av 33 lärosäten som uppnådde sina mål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Som redan har nämnts är det enbart 2 av 33 lärosäten som når sina mål under perioden 2021–2022.

Antalet lärosäten som avviker 10 procentenheter eller mer har dock inte förändrats. Både för perioden 2017–2019 och 2020–2021 är det nästan hälften – 14 av 33 – av lärosäten som underskrider sina mål om andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer, med 10 procentenheter eller mer. Endast ett lärosäte – Konstfack – uppnådde sitt mål under både 2017–2019 och 2020–2021.

Det är dock viktigt att påpeka att lärosätenas mål, successivt har höjts. Lärosätens genomsnittliga mål⁸ var nästan detsamma 2017–2019 (46 procent) som 2021–2023 (47 procent). För en del lärosäten har dock målen höjts mer än snittet. Jämförelsen mellan de olika tidsperioderna måste därför göras med försiktighet.

Bland den forskande och undervisande personalen är professorer den anställningskategori som har den mest ojämna könsfördelningen. Medan andelen kvinnor inom de andra anställningskategorier varierar mellan 46 och 59 procent, är det endast 31 procent av professorerna som är kvinnor. Under hela 2000-talet har andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer kontinuerligt ökat. I takt med att äldre professorer lämnar yrket har den ökande andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer bidragit till en mindre ojämlik könsfördelningen bland professorerna. Det är därför något förvånande att vi eventuellt kan se en avmattning i trenden mot en högre andel kvinnor bland nyrekryterade professorer. Det

⁸ För att beräkna de genomsnittliga målen har vi använt antal nyrekryterade professorer som vikter. De konstnärliga lärosätena vars mål är formulerade som intervall ingår inte i dessa bräkningar.

är dock för tidigt att avgöra om det är ett verkligt trendbrott. Utvecklingen bör fortsättas att följas för att avgöra om det är en reell avmattning eller enbart en fluktuation.

Tydliga karriärvägar och goda studie- och arbetsvillkor vid universitet och högskolor är viktiga förutsättningar för att attrahera motiverade individer till en utbildning på forskarnivå och till en framtida karriär som forskare. Biträdande lektorat infördes bland annat för att göra vägen till en tillsvidareanställning mer överskådlig och transparent. Våra resultat visar att de som blir biträdande lektorer generellt har en rak och tydlig karriär. Åtminstone tyder våra resultat på att de som varit biträdande lektorer har en snabbare och tydligare karriär än andra meriteringsanställda. En påfallande hög andel av de som blir biträdande lektorer blir befordrade till lektorer. Och övergången sker relativt snabbt för många biträdande lektorer. Även när vi analyserar de biträdande lektoreernas vidare karriär, ser vi att övergången till professor är både snabbare och sker i högre utsträckning än för andra meriteringsanställda.

Den forskande och undervisande personalen vid universitet och högskolor har ökat kraftigt de senaste två decennierna, men de biträdande lektoreerna utgör fortfarande en mindre andel. Få lärosäten når sina mål om andelen biträdande lektorer av den forskande och undervisande personalen. En bidragande orsak till att lärosäten generellt sett inte når sina mål kan vara den relativt höga andelen biträdande lektorer som blir befordrade till lektorer innan deras tjänster är slut. Detta förklarar dock bara en liten del av varför lärosätena inte når sina mål om andelen biträdande lektorer.

Regeringens intentioner med anställningen biträdande lektor var att den ska fungera som ett viktigt steg i det akademiska meriteringssystemet och att den ska användas bredare än som ett renodlat elitspår. Att andelen biträdande lektorer endast ökar svagt tyder dock på att anställningsformen ännu inte har börjat att användas i önskvärd utsträckning. Det faktum att övergången till fasta lektorat (och även att bli befordrad till professor) är så pass hög inom gruppen som är biträdande lektorer tyder på att det kanske hittills har fungerat som ett elitspår. När vi analyserade övergången till lektorat, analyserade vi de 408 individer som blev biträdande lektorer mellan 2011 och 2015. Antalet biträdande lektorer har fortsatt att öka och under den senaste femårsperioden (2018–2022), där data finns tillgängligt, rekryterades dubbelt så många individer till biträdande lektorat. Risken att biträdande lektorat eventuellt har fungerat som ett elitspår borde minska när fler individer innehar dessa tjänster.

Referenser

Högre utbildning och forskning 1945-2005: en översikt, Högskoleverket, Stockholm, 2006

Sverige. Forskarkarriärutredningen, *Trygghet och attraktivitet: en forskarkarriär för framtiden : betänkande*, Wolters Kluwer, Stockholm, 2016

Sverige 1955 års universitetsutredning, *1955 års universitetsutredning 7 Universitetens och högskolornas organisation och förvaltning, Bihang Universitetsväsendets organisation : rapport*, [Nord. bokh.], Stockholm, 1963

Uppföljning av rekryteringsmål för professorer 2017–2019. UKÄ, Stockholm, 2020

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) ska bidra till att stärka den svenska högskolan och Sverige som kunskapssamhälle. Vi granskar kvaliteten på högskoleutbildningarna, vi analyserar och följer upp utvecklingen inom högskolan och vi bevakar studenternas rättssäkerhet.

uka.se

