



*Karriär genom
befordran och
rekrytering*

DELRAPPORT

Högskoleverkets rapportserie 2001:7 R

 HÖGSKOLEVERKET
National Agency for Higher Education

*Karriär genom
befordran och
rekrytering*

DELRAPPORT

Högskoleverket • Birger Jarlsgatan 43 • Box 7851, 103 99 Stockholm
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post hsv@hsv.se • www.hsv.se

Karriär genom befordran och rekrytering

Producerad av Högskoleverket i februari 2001

Högskoleverkets rapportserie 2001:7 R

ISSN 1400-948X

ISRN HSV-R--01/7-SE

Innehåll: Bengt Abrahamsson, Johannes Hylander, Carina Lund och Maivor Sjölund

Grafisk form: Högskoleverkets informationsavdelning

Tryck: Högskoleverkets vaktmästeri, Stockholm, februari 2001

TRYCKT PÅ MILJÖMÄRKT PAPPER

Stockholm i februari 2001

Till universitetskanslern

Kariär genom befordran och rekrytering

Promemoria från projektgruppen för uppföljning av befordringsreformen

Projektgruppen för uppföljning av befordringsreformen överlämnar härmed en delrapport från projektet. Ett nytt system för högskolans lärare infördes 1999 som gav behöriga lärare möjlighet att bli befordrade till professor alternativt lektor. Högskoleverket beslutade hösten 1999 att utvärdera implementeringen av den s.k. befordringsreformen under en treårsperiod. Projektgruppen påbörjade sitt arbete i januari 2000.

Promemorian inleds med en sammanfattning som dels redovisar vilka studier som gjorts inom projektet, dels diskuterar vilka analyser som återstår att göra. Det handlar här främst om en kvantitativ uppföljning av befordringsreformen och en kvalitativ analys av hur den pedagogiska meriteringen bedömts.

Projektgruppen har bestått av professor Bengt Abrahamsson, Växjö universitet, projektledare, FM Johannes Hylander, Högskoleverket, doktorand Carina Lund, Växjö universitet och FD Maivor Sjölund, Högskoleverket.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	6
Inledning	8
Projektets syfte och frågeställningar	9
Statistik	12
Projektpersonal	12
Dispositionen av denna PM	12
Introduktionsfasen intervjuer	14
Pedagogiska meriter i det nya befordringssystemet	16
Ambitionerna	16
Kriterier på pedagogisk skicklighet	18
Internationell jämförelse av karriärsystem inom universiteten	20
De två karriärvägarna	20
En jämförande studie av två universitet	22
Behov av statistik	23
Beskrivningsvariabler	23
Genomgång av arbetstidsavtal och anställningsordningar	23
Rörlighet	25
Befordran	26
Uppfylls de långsiktiga rekryteringsmålen?	27
Jämställdhet	27
Ekonomiska konsekvenser av reformen	28
Datainsamling	29
Ribban	30
Befordran från lektor till professor	30
Befordran från adjunkt till lektor	31
Två ribbor eller en?	32
Besvärärenden	33
Förändringar av värderingar och organisatoriska former som resultat av reformen	33
Bilagor	
1. <i>Carina Lund</i> : Sammanfattning av resultat från intervjuomgången våren 2000	35
2. <i>Johannes Hylander</i> : Statistik över tillsatta professorer under 1999	45
3. <i>Maivor Sjölund</i> : Comparative career-systems in higher education—England and Sweden	59
4. <i>Johannes Hylander</i> : Nationell samordning av befordran inom naturvetenskaplig, samhällsvetenskaplig och humanistisk fakultet	81

Sammanfattning

Den 1 januari 1999 infördes ett reformerat system för läraranställningar inom högskolan (prop. 1996/97:141). Avsikten var, enligt regeringen, att skapa en enda karriärväg för högskolans lärare, dvs. en karriärväg där arbetsuppgifterna på alla nivåer innehåller både forskning och utbildning och där det sker successiva prövningar av lärarens/forskarens kompetens. Det nya systemet öppnade möjligheter för lektorer med tillräcklig vetenskaplig och pedagogisk kompetens att inom ramen av sin anställning, dvs. utan att söka en särskilt utlyst befattning, befordras till professorer samt för adjunkter att befordras till lektorer om de har behörighet för sådan tjänst.

De pedagogiska meriterna ska, enligt propositionen, uppmärksammas bättre än tidigare och ska vid prövning av behörighet ges samma vikt som de vetenskapliga.

Detta projekt avser att belysa flera olika aspekter av lärartjänstreformen. Blir det, som propositionen förutsätter, flera professorer? Hur påverkas procedur och praxis för anställning av lärare? Riskerar kompetenskraven för professor och lektor att sänkas? I vilken mån påverkas högskolornas ekonomi av reformen?

Intervjuer. I projektets inledningsfas utfördes ett drygt tjugotal intervjuer med olika personer inom högskolesystemet som haft direkt och nära erfarenhet av befordringssystemets tillkomst och införande.

Pedagogiska meriter. Förarbetena till befordringsreformen lägger stor vikt vid att vetenskapliga och pedagogiska meriter ska bedömas som lika viktiga vid befordran. Projektet söker bedöma i vilken utsträckning högskoleförordningens ord om detta hittills fått genomslag i praktiken.

Internationell jämförelse av karriärsystem. Projektgruppen har genomfört en studie vid två universitet, ett svenskt (Uppsala) och ett engelskt (Warwick), för att närmare belysa hur karriärsystemen har utvecklats. Som mall för denna undersökning har använts begreppen ”befordringsvägen” respektive ”rekryteringsvägen”, dvs. befordran på egna meriter respektive befordran i konkurrens.

Behov av statistik. Befordringsreformen aktualiserar behovet av datainsamling på ett flertal områden, t.ex. vad gäller innehållet i arbetstidsavtal och anställningsordningar, rörlighet, den kvantitativa omfattningen av befordringssystemet, befordringssystemets effekter på jämställdheten och systemets inverkan på lärosätenas ekonomi.

”Ribban”. Har kompetenskraven för akademiska anställningar höjts eller sänkts genom det nya befordringssystemet? Meningarna om det nya systemets konsekvenser vad gäller kompetenskraven har varit starkt delade. Från fackligt håll har kritik förekommit mot att vissa lärosäten tillämpar alltför högt lagda ribbor. Ett vanligt krav på pedagogisk kompetens för professor är bl.a. att den sökande ska ha handlett minst en doktorand fram till doktorsexamen. Debatt har också rätt kring frågan om möjligheten att kompensera eventuellt bristande meriter på ett område genom bättre meriter på ett annat.

Systemeffekter. Befodringsreformen kan, som en direkt följd av dess konstruktion, antas få konsekvenser för högskolornas inre arbete. Några tänkbara sådana systemeffekter diskuteras i rapportens sista avsnitt.

Resultat. Rapporten är preliminär och underlaget i detta skede utgörs av intervjuer med befattningshavare inom högskolan samt av dokumentstudier. Resultaten ska tolkas med försiktighet och främst ses som underlag för vidare problemformulering. Det finns emellertid enligt vår mening anledning att framhålla följande:

Majoriteten av de intervjuade är positiva till det nya befodringsystemet. Det uppfattas som en källa till stimulans för många högt meriterade lektorer och som en behövlig anpassning till ett mera internationellt system.

Uppsala universitets planer (sedermera genomförda) på att inrätta s.k. lärostolsprofessurer betraktas av de intervjuade med stor skepsis.

De intervjuade är överlag positiva till propositionens betoning av vikten av pedagogiska meriter.

Rörligheten mellan lärosätena är i dag låg. De intervjuade kan inte se att det nya befodringsystemet på något sätt ska kunna förbättra denna.

Många av de intervjuade är tveksamma till principen om befodrning av adjunkter till lektorer på grund av särskilt visad pedagogisk skicklighet.

Den internationella jämförelsen ger underlag för en hypotes om en tilltagande likhet mellan västländerna vad gäller befodringsystem och -praxis.

Befodringsfrekvensen bland de lärare som sökt professorskompetens varierar mellan fakulteterna och det får i nuvarande skede anses som osäkert om de långsiktiga rekryteringsmålen (dvs. en fördubbling av antalet professorer ”inom några år”) kommer att nås.

Andelen kvinnor bland de personer som befodrades under 1999 har varit högre än andelen kvinnor bland den befintliga mängden professorer. Det finns således inte underlag för antagande om att befodringsreformen inverkar negativt på jämställdheten.

Lärosätenas kostnader för reformen är av åtminstone tre slag: ökade lönekostnader, utgifter för ersättning av förlorad undervisningstid i grundutbildningen samt extra utgifter för hantering av befodringsärenden.

Vad gäller den s.k. ribban har vi kunnat konstatera följande. Bland de personer vi intervjuat är uppfattningen att kraven höjts vanligare än att de sänkts. Möjligheten att kompensera ej helt tillräckliga meriter inom ett område (t.ex. forskning) med mycket goda inom ett annat (t.ex. undervisning) synes små. Högskoleförordningen medger inte en sådan ordning. De fall som prövats i Överklagandenämnden visar också att det inte går att kompensera brister i pedagogisk meritering med vetenskapliga meriter, eller omvänt. Utformningen av lärosätenas kompetenskrav kommer med all sannolikhet att återverka på arbetsgivarens möjligheter att fördela arbetet inom lärosätet, dvs. de som söker befodrning kommer att välja sådana arbetsuppgifter som är meriterande samtidigt som de undviker arbetsuppgifter som saknar direkt meritvärde. Detta torde på sikt kunna få effekter på arbetsgivarpolicyn vid lärosätena.

Inledning

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

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

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

Förändringarna kommer enligt propositionen att innebära förbättrade villkor för högskolans viktigaste resurs, lärarna, och är därmed ägnade att höja verksamhetens kvalitet och innebära en ökad stimulans för de ofta högt meriterade lektorer som verkat i högskolan under en längre tid utan reella möjligheter till befordran. Universitet och högskolor kommer också i ökad utsträckning att kunna rekrytera och behålla yngre begåvningar som i dag har svårt att se något klart samband mellan goda insatser i utbildning och forskning och karriär. Genom att en sammanhållen karriärväg skapas avses högskolan få bättre förutsättningar att ta till vara alla lärares kompetens och kreativitet.

Det nya systemet öppnar möjligheter för lektorer med tillräcklig vetenskaplig och pedagogisk kompetens att inom ramen av sin anställning – dvs. utan att söka en särskilt utlyst befattning – befordras till professorer, samt för adjunkter att befordras till lektorer om de har behörighet för sådan tjänst. En adjunkt kan också befordras till lektor om han eller hon saknar behörighet men besitter särskild kompetens. Den nya högskoleförordningen säger härom:

Befordran till professor

11 § En lektor som är anställd tills vidare vid en högskola ska efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som professor vid den högskolan, om

lektorn har behörighet för en sådan anställning. Ämnesområdet för anställningen som professor ska vara detsamma som för anställningen som lektor.

Befordran till lektor

13 § En adjunkt som är anställd tills vidare vid en högskola ska efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som lektor vid den högskolan, om adjunkten har behörighet för en sådan anställning. Ämnesområdet för anställningen som lektor ska vara detsamma som för anställningen som adjunkt. En adjunkt som är anställd tills vidare får befordras till lektor även om behörighetskraven inte är uppfyllda. Det gäller dock bara om adjunkten har visat särskild pedagogisk skicklighet eller särskild skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan eller visat särskild förmåga att samverka med det omgivande samhället.

Den sistnämnda regeln ger en principiell möjlighet för personer utan doktors-examen att bli befordrade till lektorer, och i och med detta eventuellt också att så småningom nå professorsnivån.

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

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

Propositionen ställer således i utsikt flera förändringar av betydelse för högskolans utveckling. De individuella karriärmöjligheterna ska förbättras; antalet professorer, och därmed antalet personer som kan handleda forskarstudier, kommer att öka (propositionen talar om en fördubbling av antalet professorer inom några år, s. 24); en enda, och överskådligare, karriärväg skapas. Särskilt förtjänta adjunkter ska kunna befordras utan att ha doktorerat. De pedagogiska meriterna ska uppmärksammas bättre än tidigare och ska vid prövning av behörighet ges samma vikt som de vetenskapliga. ”Lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av den vetenskapliga skickligheten”; Högskoleförordningen 4 kap. 5 §.

Projektets syfte och frågeställningar

Lärartjänstreformen aktualiserar en klassisk fråga för den högre utbildningen, nämligen avvägningen mellan undervisning och forskning inom de akademiska

tjänsterna. Frågan kom i alltmer i förgrunden under expansionen av studentantalet under 1960- och 70-talen, i Sverige såväl som i flera andra länder. Det tidigare vanliga sambandet mellan forskning och undervisning, genom att tjänsteinnehavaren utförde båda uppgifterna, blev allt svårare att upprätthålla i och med att studentantalet kraftigt ökade. För att ta hand om en alltmer ökande undervisningsuppgift tillskapades i slutet av 1950-talet särskilda undervisningstjänster (universitetslektor och -adjunkt). Härigenom kom bосkillnaden mellan de bägge akademiska huvuduppgifterna att accentueras. En stundtals intensiv diskussion har därefter förts om hur sambandet mellan undervisning och forskning skulle kunna återskapas.

Lärartjänstreformen 1986 (som följde på lärartjänstutredningen, LÄTU) sökte återbilda helheten i den akademiskt uppgiften genom att ange ett samlat timantal inom vars ram olika uppgifter (undervisning, forskning, administration, utvecklingsarbete m.m.) kunde fördelas. Reformen blev en begränsad framgång, i och med att de gamla normerna för arbetstid inom olika tjänster (professorstimmar, lektorstimmar etc) kom att leva kvar. Den frihet i institutionernas planering som 1986 års reform ville åstadkomma blev därmed ofta blott skenbar, och i hög grad kom klyftan mellan undervisnings- och forskningsuppgifter att kvarstå.

I och med 1999 års lärartjänstreform (med bakgrund i bl.a. SOU 1996:166, prop. 1996/97:14) aktualiseras denna fråga på nytt, och med delvis nya förutsättningar. Betoningen av ett nödvändigt samband mellan undervisning och forskning har ökat, och samtliga akademiska tjänster förutsätts nu innehålla bägge dessa uppgifter. De pedagogiska meriternas vikt vid tjänstetillsättningar har särskilt understrukits, en process som fått stöd dels genom ett aktivt utredningsarbete om hur sådana meriter ska kunna mätas (bl.a. SOU 1992:1 bil 3), dels genom ökande studentkrav på en bättre högskolepedagogik. Omvänt har forskningens roll som nödvändigt komplement till undervisning stärkts i och med att de nya högskolorna, där undervisning starkt dominerat, fått möjlighet att erbjuda forskarutbildning inom ramen för enskilda vetenskapsområden. Alla lärosäten kan i dag inrätta professorer utan tillstånd från Högskoleverket. Möjligheten för lektorer att bli professorer, utan att särskilda professorstjänster särskilt utlyses, kan också komma att verka i riktning mot ett förstärkande av sambandet mellan undervisning och forskning: forskningsutrymmet kan bli större samtidigt som den undervisningserfarenhet, som är knuten till tjänsteinnehavaren, kan bibehållas och komma forskningen tillgodo.

Detta projekt avser (inom den budgetram som anges nedan) att belysa flera olika aspekter av lärartjänstreformen. Den övergripande frågan gäller reformens effekter på lärarekryteringen, såväl kvantitativt (blir det fler professorer?) som kvalitativt (hur påverkas procedur och praxis för anställning av lärare?).

En del debattörer har fruktat att en nivellering kommer att ske av kompetenskraven, och att "ribban" för professorskompetens kommer att sänkas. Beredskapen för att hindra en sådan utveckling förefaller emellertid vara hög, bl.a. genom att initiativ tagits till ämnesvisa nationella sakkunnigkommittéer,

och frågan om vad som händer med kompetenskraven är tillsvidare ytterst öppen. Projektet ska, så långt det är möjligt, försöka besvara den, men det är värt att betona att svaret kommer att bli tämligen översiktligt och i hög grad baseras på granskningar av bedömningsarbetets organisation och genomförande. Bedömningen av besvärshandlingarna i Överklagandenämnden för högskolan är också av stor relevans. Frågan om "ribbens" eventuella rörlighet upp eller ner sammanfaller således i hög grad med kvaliteten i de bedömningsprocedurer som tillämpas av högskolorna och de nationella sakkunniggrupperna.

Vidare: i vilken mån påverkas universitetens och högskolornas ekonomi av reformen? Man kan tänka sig åtminstone två effekter: en som sammanhänger med krav från professorer i den nya generationen att få samma lön som de i den gamla, och en som beror av de nya befattningshavarnas eventuella krav att få undervisa mindre än vad de tidigare gjort. I det senare fallet – färre undervisningstimmar att lägga ut på en given personalstyrka – ökar lärosätens kostnader för att bibehålla undervisningsvolymen.

Vad händer med den akademiska personalens rörlighet? Högskollärarytredningens förslag omfattade två professorstjänster: en biträdande professor, till vilken befordran ska ske om den sökande har tillräcklig kompetens och en professorstjänst med traditionellt tillsättningsförfarande. Utredningen säger om detta: "Med denna lösning kommer inledningsvis befattningar som biträdande professor att i första hand komma till stånd genom lokal befordran. I fråga om den främsta lärarbefattningen i det nationella högskolesystemet, befattningen som professor, anser vi det samtidigt viktigt att skapa bästa möjliga förutsättningar för rörlighet mellan högskolor". (SOU 1996:166 s. 80).

I regeringens förslag avskaffas titeln biträdande professor, medan tanken om lokal befordran kvarstår. Med den lokala tyngdpunkt som följer av de nya anställningsprinciperna får det anses vara osäkert om det nya befodrings-systemet alls innehåller incitament för rörlighet mellan befattningar. Givetvis förekommer ändå en viss rörlighet och samarbete mellan universitet och högskolor genom förening av tjänster, gästläraruppdrag, flervetenskapliga projekt, extern finansierade uppdrag m.m.

Ytterligare en fråga gäller hur universitet och högskolor hanterar möjligheten att använda kriteriet "annan yrkesskicklighet" som behörighetsgrund. Högskoleförordningen säger:

Lektorer

7 § Behörig att anställas som lektor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller har någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen, dels har visat pedagogisk skicklighet.

Denna förändring, liksom högskolelagens inskräpande av lärarens ansvar att hålla reda på "sambandsutvecklingen i övrigt", innebär en tyngdpunktsförskjut-

ning i riktning mot ett mer aktivt hanterande av samverkan med det omgivande samhället. Kommer lärosätena att utnyttja denna möjlighet?

Jämställdheten och uppfyllandet av rekryteringsmålen är en annan huvudfråga. Johannes Hylanders genomförda genomgång av högskolornas anställningsordningar (se nedan) antyder att jämställdhetsaspekter inte uppmärksammas på något särdeles dramatiskt sätt. Formuleringarna i anställningsordningarna är dock bara en sida av saken: det återstår att se hur dessa formuleringar kommer att tillämpas i praktiken. Det är möjligt att den närmaste framtiden kommer att visa på rätt stora skillnader mellan lärosätena vad gäller deras tillämpning av positiv särbehandling.

Utredningen lägger stor vikt vid en starkare betoning av den pedagogiska skickligheten som rekryteringsgrund. Erfarenhetsmässigt finns på denna punkt en viss tröghet i systemet, och en intressant fråga för framtiden gäller om och på vilka sätt de pedagogiska aspekterna gör sig gällande vid anställningen av akademiska lärare. Som nämnts har vikten av en förbättrad undervisningsskicklighet alltmer uppmärksammas, t.ex. genom inrättande av särskilda pedagogiska centra, och provföreläsningar blir allt vanligare inslag i anställningsprocedurerna. Trycket från studenterna är stort när det gäller en bättre värdering av lärarnas undervisningskompetens, samtidigt som det är erkänt svårt att på rätt sätt mäta denna egenskap.

Statistik

På åtskilliga av de ovannämnda punkterna saknas tillförlitlig statistik, och det blir av stor vikt för projektet att sådan samlas in. Exempelvis saknas i dag uppgifter om hur många lärare/forskare som står utanför reformen genom att de saknar tillsvidareanställning. För en, sannolikt ganska betydande, del av den akademiska personalen är den väg till avancemang som reformen vill bereda, stängd.

En närmare specificering av statistikbehovet följer på s. 23 ff.

Projektpersonal

Till projektet är fyra personer knutna: Carina Lund, doktorand i sociologi vid Växjö universitet; FD Maivor Sjölund, utredare vid Högskoleverket; FM Johannes Hylander, utredare vid Högskoleverket; samt Bengt Abrahamsson, professor vid Växjö universitet och projektledare.

Projektet utförs under år 2000 t.o.m. 2002 och avrapporteras successivt till Högskoleverket. Denna promemoria utgör en första redovisning av mål och metoder samt återger intryck från projektets inledningsfas.

Dispositionen av denna PM

Projektet har under inledningen av sitt arbete (januari–september 2000) ge-

nomfört en intervjuundersökning vid tre lärosäten för att belysa hur lärartjänst-reformen introducerats och mottagits av lärarpersonal och administratörer. Ett kort referat av denna undersökning ges i nästa avsnitt.

Frågan om värdet av pedagogiska meriter för den akademiska karriären, liksom problemet att på rätt sätt mäta dessa meriter, utgör en framträdande del av lärartjänstreformen och dess förarbeten. Några hithörande frågor diskuteras på s. 16 ff, tillsammans med en sammanfattning av vissa reaktioner som framkommit i intervjuundersökningen.

Frågan om hur meriter och befordran hanteras i andra akademiska system än det svenska utgjorde en del av lärartjänstutredningens bakgrundsmaterial. Utredningen beskrev översiktligt förhållandena i Norge, Danmark, Tyskland, Frankrike, Storbritannien och USA. Projektet har beträffande ett av dessa länder, Storbritannien, gått vidare och närmare sökt belysa likheter och skillnader mellan karriärsystemen hos ett brittiskt och ett svenskt universitet. Genomgången återges kortfattat på s. 20 ff, och rapporten återfinnes som bilaga till denna PM.

Projektets behov av data för belysning av befordringssystemet och dess effekter diskuteras på s. 23 ff. Behoven är tämligen omfattande eftersom den erforderliga statistiken i hög grad saknas. Avsnittet avslutas med en specifikation av vilka data som behöver samlas in.

I det avslutande avsnittet (s. 30 ff) redovisas en del överväganden gällande projektets studie av kvalifikationskraven i det nya befordringssystemet. Förutom de direkta effekter som kvalifikationskraven kan ha på den existerande "ribban" uppkommer eventuellt också indirekta verkningar av betydelse för lärosätenas inre organisation.

Introduktionsfasen – intervjuer

Hur har befodringsreformen mottagits bland dem som ska realisera dess intentioner, dvs. bland lärare och administrativ personal på universitet och högskolor? Projektet har under våren 2000 genomfört en intervjuundersökning i syfte att belysa introduktionen av det nya befodringsystemet. Intervjuerna har varit tämligen omfattande (1,5–2 tim.) och utförts bland ett drygt tjugotal befodringshavare inom tre lärosäten: ett äldre universitet, ett nytt universitet och en högskola. Härutöver har intervjuer gjorts med företrädare för Sveriges Universitets- och Högskoleförbund (SUHF) samt Sveriges Universitetslärarförbund (SULF). En sammanfattning av intervjurens resultat återges i bilaga till denna rapport.

Urvalet gör givetvis inte anspråk på representativitet för hela högskolesektorn, men ger sannolikt en ganska god bild av hur diskussionerna har sett ut vid de undersökta lärosätena. Vi har valt intervjupersoner så att olika nivåer i undervisning, forskning och administration ska vara företrädade.

Majoriteten av de intervjuade är positiva till det nya befodringsystemet. De högt meriterade lektorerna som verkat i högskolan en längre tid kommer, enligt de flesta av de intervjuade, att ges en välmotiverad stimulans. Dessutom ser man reformen som en anpassning till ett mera internationellt system.

Merparten av de intervjuade på lärosätena anser dock att det finns en viss risk för att reformen kommer att leda till en form av A- och B-lag bland professorerna. Anledningen till detta är bristen på ekonomiska medel för att kunna ge de befodrade professorerna samma arbetsvillkor och lön som dem som tillsats i konkurrens. Risken finns att befodraren enbart kommer att bli en ”titelbefodraren”.

Tankarna inom Uppsala universitet om att inrätta särskilda lärostolsprofessorer, med liknande villkor som för de tidigare professorerna, tolkas som ett försök att bevara den professorskategori som fanns före reformen. Samtliga av de intervjuade är negativa till detta och menar att förfarandet strider mot högskoleförordningen.

Det ökade antalet professorer kommer att innebära en ökad konkurrens om forskningsmedel, vilket kan ses som ett hot av tidigare utnämnda professorer. Fakultetsmedlen blir mer ansträngda, samtidigt som kraven tilltagit att professorer ska dra in egna forskningsmedel från externa finansiärer. Tillkomsten av många nya professorer innebär att dragkampen hårdnar även om de externa pengarna.

Borttagandet av det speciella anställningsskyddet för de nya professorerna kan ses som ytterligare ett intrång i den akademiska självbilden. De intervjuade är såväl negativa som positiva till detta borttagande. Det speciella anställningsskyddet var en viktig princip som innebar en viktig självständighet och frihet från

påtryckningar. Det positiva med borttagandet kan vara en minskad risk för att professorerna "lutar sig tillbaka i stolen" och utnyttjar självständigheten felaktigt.

De intervjuades uppfattning är relativt splittrad om huruvida kraven ökat, minskat eller är desamma som tidigare. Flera menar att kraven ökat, några anser att kraven kan bli såväl högre som lägre och ett fåtal anser att kraven minskat. Några betonar att de nationella sakkunniga satt ribban för högt vid professorsbefordran. Det är framförallt kravet på att en lektor ska ha handlett en doktorand som debatterats.

Regeringens betoning på vikten av pedagogiska meriter är de intervjuade överlag mycket positiva till och flera menar att det skett en uppvärdering av denna merit. Det får dock inte ske ett kompensatoriskt tänkande utan såväl pedagogiska som vetenskapliga meriter ska ges lika vikt. Majoriteten av de intervjuade anser samtidigt att det är svårt att bedöma de pedagogiska meriterna och framförallt "särskild visad pedagogisk skicklighet".

En vanlig uppfattning bland de intervjuade är att det blir allt viktigare att högskolelärarna har någon form av pedagogisk skolning. Undervisning bör ses som den kvalificerade uppgift det är och att professionalisera lärarna skulle vara ett sätt att öka undervisningens status.

Kriterier som god samverkans- och ledningsförmåga samt annan yrkeserfarenhet tar lärosätena hänsyn till när ett tillsättningsärende står och väger.

Rörligheten mellan lärosätena är i dag låg och de intervjuade bedömer att lärartjänstreformen kommer att innebära en ytterligare sänkt extern rörlighet.

Merparten av de intervjuade är allvarligt bekymrade över ekonomin. Lärartjänstreformen läggs på tidigare besparingar och det har skett en urholkning av de statliga anslagen under flera år. Några av intervjupersonerna är mycket oroade och man befärar att det framöver kommer att bli nödvändigt att minska antalet tjänster. Flera av de intervjuade på lärosätena är förvånade över att man från fackligt håll accepterade en väsentligen icke-finansierad reform.

De intervjuade är överlag positiva till de uppsatta målen för kvinnliga professorer. Merparten av de intervjuade anser dock att målen är för högt ställda, då det finns en högre andel manliga kompetenta sökande. De aviserade sanktionerna gentemot de lärosäten som inte uppnår de uppsatta rekryteringsmålen är samtliga intervjuade mycket negativa till.

Pedagogiska meriter i det nya befordringsystemet

Ambitionerna

Som vi nämnt inledningsvis är ambitionerna om en pedagogisk kvalitetshöjning inom den akademiska undervisningen högt ställda i propositionen.

Dels behövs en rent kvantitativ förstärkning av antalet lärare på högre nivå, något som kan förutsättas innebära en vitalisering av det akademiska systemet och en bättre chans för jämställdhet. ”Endast 14 procent av samtliga tillsvidareanställda lärare är professorer. Inom en hel del ämnen kan det gå många år utan att någon professur utlyses. Detta medför risk för att mångfald och förnyelse av forskningen inte utvecklas i önskvärd utsträckning. Det är angeläget att långt fler än nu, kvinnor lika väl som män, får möjlighet att påverka forskningens inriktning” (prop. 1996/97:141 s. 23).

Uppdelningen i två karriärvägar, lärare resp forskare, har varit negativ för kvaliteten i undervisningen. ”Ännu ett skäl /för en enhetlig karriärväg/ är att pedagogisk skicklighet måste ges en större vikt på alla nivåer, både vid meritvärdering i samband med anställning och vid arbetets bedrivande. ” I praktiken har forskningsmeriter varit av störst betydelse, och detta förhållande måste ändras. ”Utbildning och forskning är lika viktiga delar av högskolans verksamhet”. (s. 24)

Frågan uppkommer om hur formuleringen ”lika viktiga” ska tolkas när vetenskapliga och pedagogiska meriter ska bedömas. Propositionen säger här: ”Vid prövning av behörighet för anställning som professor bör den pedagogiska skickligheten vägas in i lika hög grad som den vetenskapliga.” (s. 26). Motsvarande formulering i den nya högskoleförordningen lyder: ”Lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av den vetenskapliga skickligheten” (Högskoleförordningen 4 kap. 5 §).

Propositionstexten antyder att vetenskaplig och pedagogisk skicklighet ska ges samma vikt vid en behörighetsbedömning. I samma riktning går uttalandet ”Utbildning och forskning är lika viktiga delar av högskolans verksamhet” (prop. 1996/97:141 s. 24). Formuleringen i högskoleförordningen lämnar emellertid också utrymme för (minst) en annan tolkning, nämligen att de sakkunniga och lärarförslagsnämnderna ska ägna lika mycket energi (lika många sidor i utlåtandet? lika lång tid vid diskussionen?) åt granskningen av respektive befordringsgrund.

Härav följer inte nödvändigtvis att en befordrad är lika skicklig i pedagogiskt som vetenskapligt avseende, endast att dessa bägge aspekter har givits likvärdig uppmärksamhet vid genomgången av meriterna. Det är, teoretiskt sett, möjligt

att en lärarförslagsnämnd och/eller sakkunniga i realiteten menar att den ena av dessa befordringsgrunder är betydligt viktigare än den andra och låter beslutet avspegla denna inställning, samtidigt som man uppfyller sin författningsmässiga skyldighet att granska bägge med samma noggrannhet.

Nu förefaller det emellertid som om även en sådan praxis är ganska långt borta. En förutsättning för en likvärdig granskning är givetvis att det insända underlaget för bedömning av pedagogiska meriter är någorlunda fullständigt. Här saknas i hög grad praxis, systematik och enighet om kriterierna, vilket riskerar att göra högskoleförordningens ord om ”lika stor omsorg” till ett ganska kraftlöst instrument. Endast ett fåtal högskolor har sålunda explicit i sina anställningsordningar angivit vilka kriterier på pedagogisk skicklighet som kommer att beaktas; en del andra har i särskild kommentar till anställningsordningen gjort sådana förtydliganden. Ett betydande arbete pågår dock vid många lärosäten för att ytterligare förtydliga dessa som för att ge lärarna bättre pedagogisk kompetens, bl.a. genom arbete vid särskilda universitetspedagogiska centra.

Uppfylls ambitionerna? Några intervjureaktioner

I den inledande intervjuomgången har frågan om pedagogiska meriter uppmärksamats särskilt. Här nedan följer i kort sammandrag några reaktioner.

I förarbetena till lärartjänstreformen betonas vikten av pedagogiska meriter mycket markant. Merparten av de intervjuade är positiva till detta och flera menar att det skett en uppvärdering av denna merit. Det får emellertid inte resultera i något kompensatoriskt tänkande utan såväl pedagogiska som vetenskapliga meriter ska ses som lika viktiga.

Betoningen av att en adjunkt ska kunna befordras på grund av särskilt visad pedagogisk skicklighet ställer en del sig tveksamma till. Det kan i framtiden uppstå en situation där en lektor utan doktorskompetens söker en professorstjänst, vilket kan skapa problem vid handledning av forskarstudier. Begreppet särskild pedagogisk skicklighet bedömer man vara mycket vagt och svårdefinierat.

En analys av lärosätenas anställningsordningar visar att högskolorna gjort olika bedömningar av vad som krävs för att befordras till eller anställas som lektor, särskilt vad avser obehöriga adjunkter. Flera av de intervjuade anser att det blir allt viktigare med pedagogiskt utbildade lärare. Det är förvånande, menar många, att man vid anställning av lärare på högskolorna inte har en pedagogisk utbildning som krav.

Kriterier som god samverkans- och ledningsförmåga samt yrkeserfarenhet förvärvat utanför akademien tar merparten av lärosätena hänsyn till i anställningsärendena vid i övrigt lika meriter. Det ökade behovet av externa medel från beställd forskning kommer troligen framöver att öka vikten av dessa kriterier.

Kriterier på pedagogisk skicklighet

I vissa anställningsordningar (Lund, Linköping, Växjö, Lärarhögskolan i Stockholm) sker en explicit uppräknning av de pedagogiska meriter högskolan avser tillämpa, och i några andra fall sker förtydliganden inom ramen för särskilda kommentarer ("lathundar"). I hög grad ansluter dessa till högskollärarytredningens framställning. Denna bygger i sin tur på en av Curt Karlsson författad promemoria (bilaga 3 i SOU 1992:1), en skrift som av allt att döma fått stor spridning på högskolorna. Att anställningsordningarna nu uttryckligen ansluter sig till denna är ett tydligt tecken på att beredskapen att värdera pedagogiska meriter har höjts. Förteckningen över kriterier på pedagogisk skicklighet ser ut på följande sätt:

- Breda, gedigna och aktuella kunskaper i det egna undervisningsämnet
- Förmåga att strukturera och organisera en kunskapsmassa
- Förmåga att förmedla engagemang och intresse för ämnet
- Förmåga att aktivera studenterna till egen inläring
- Förmåga till kommunikation
- Förmåga till helhetssyn och förnyelse

Närmare preciseringar av dessa sex kriterier återfinns i högskollärarytredningen (SOU 1996:166 s. 129–133).

Regeringen har tillkallat en särskild utredare med uppdrag att kartlägga och analysera den pedagogiska utvecklingen och det pedagogiska förnyelsearbetet (direktiv 2000:24). Projektgruppen har haft överläggningar med ytredningens ordförande och sekreterare (Anders Fransson och Staffan Wahlén) och också tagit del av det särskilda arbete kring pedagogisk meritering som utförs vid Göteborgs universitet under ledning av Gunnar Tingbjörn och Airi Rovio-Johansson.

Det är, mot bakgrund av förarbetena och det övervägande positiva mottagande som vi kunnat notera av högskollärarytredningens och propositionens budskap, lätt att få intrycket att en avgörande förändring är på väg bland lärosätena vad gäller hänsynstagande till pedagogiska meriter. Det är emellertid klokt att tillsvidare förhålla sig avvaktande till en sådan tolkning, av flera skäl. För det första finns, som ofta då större reformer introduceras, en viss omedelbar fokusering på det politiska budskapet och en uttalad följsamhet mot detta som inte nödvändigtvis motsvaras av realiteter när reformen fått något eller några år på nacken. För det andra existerar fortfarande svårigheter att precisera och operationalisera de ovannämnda kriterierna på pedagogisk skicklighet, trots det betydelsefulla konkretiseringsarbete som genomförts i bl.a. SOU 1992:1. För det tredje är det, som vi framhållit ovan, inte säkert att ens en trogen följsamhet till högskoleförordningens ord om "lika stor omsorg" åstadkommer det i propositionen avsedda resultatet, eftersom den faktiska vikt som sakkunniga och tjänsteförslagsnämnder (motsv.) tillmäter pedagogiska meriter inte har

någon nödvändig korrelation med hur dessa meriter redovisas eller återges i sakkunnigbedömningar.

Dessa reservationer får viss belysning i den enkätundersökning om lärosätens syn på pedagogiska meriter och pedagogisk utbildning som Sveriges Förenade Studentkårer nyligen genomfört bland landets universitet och högskolor (SFS rapport 2000-11-29, Dnr U27-4/0001). SFS hävdar som en sammanfattning av sina intryck att högskolorna ”inte ägnar lika stor omsorg åt bedömningen av pedagogisk skicklighet som vetenskaplig eller konstnärlig”. De mindre och medelstora högskolorna är, enligt rapporten, bättre på att kräva dokumentation och redovisning av pedagogiska meriter än de högskolor som har examensrätt både inom grund- och forskarutbildning.

Internationell jämförelse av karriärsystem inom universiteten

Högskollärarytredningen gjorde, som underlag för sin diskussion om reformering av det svenska befordringssystemet, en genomgång av befordringssystem och -praxis i ett antal västländer (SOU 1996:166 kap. 3). Mot denna bakgrund finns visst underlag för en hypotes om en tilltagande likhet mellan de olika systemen vad gäller deras huvuddrag: en kvantitativt starkt ökande grundutbildning, en tydligare styrning av forskarutbildningen, ett ökande behov av extern finansiering av utbildning och forskning, en förändrad huvudmannabild med ökande inslag av externa intressenter och starkare kontroll från styrelsens sida över lärosätets exekutiva ledning och, för lärarpersonalens del, en inriktning mot en sammanhållen karriärväg.

Den utveckling mot större likhet, som den internationella utvecklingen syns uppvisa, innehåller emellertid stora variationer och, i vissa fall, interna motsägelser. En av dessa motsägelser gäller just den sammanhållna karriärvägen. Hur sammanhållen är den?

Det nya befordringssystemet är ett system för intern – dvs. inom lärosätet – befordran av personer som redan finns på organisationens lista över tillsvidareanställda. Men det akademiska systemet förlitar sig också – i likhet med alltfler arbetsgivare inom såväl privat som offentlig sektor – i hög grad på arbetsinsatser av personer som knyts till organisationen på ganska flytande grunder: projektmedel, ”lösa timmar”, tidsbegränsade forskartjänster, stipendiemedel. För i synnerhet forskningens del har dessa arbetsinsatser varit av stor vikt, och en betydande del av forskningens produktivitet ligger därmed utanför den fasta tjänsteorganisationen.

De två karriärvägarna

Med befodringsreformen framträder två karriärvägar inom den svenska högskolan. Båda utgår från att en individ avslutat sin akademiska grundutbildning med en kandidat- eller magisterexamen. Den som har siktet på en universitetskarriär har därefter två möjligheter att välja mellan.

Alternativ I Befordran på egna meriter – Befodringsvägen

Den karriärväg som befodringsreformen främjat bygger på pedagogisk, vetenskaplig eller annan meritering. Personen befodrars i systemet på sin egen kompetens. En karriärväg som följer intentionerna med reformen kan starta med anställning som timplärare, därefter adjunktsförordnanden för kortare eller längre tid. Den person som uppfyller behörighetskraven för adjunkt (examen från

grundläggande högskoleutbildning och visad pedagogisk skicklighet) bör efter viss tid erhålla en tillsvidareanställning som adjunkt.

Därefter finns två olika möjligheter för en tillsvidareanställd adjunkt att befordras till lektor. Den adjunkt som är behörig ska efter ansökan befordras till lektor. Behörighetskraven är avlagd doktorsexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen. Den sökande ska också ha visat pedagogisk skicklighet.

Men en adjunkt som är anställd tills vidare får befordras till lektor även om behörighetskraven inte är uppfyllda. Det gäller dock bara om adjunkten har visat särskild pedagogisk skicklighet eller särskild skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan eller visat särskild förmåga att samverka med det omgivande samhället (Högskoleförordningen 4 kap. 13 §). I det senare fallet är det lärosätet som avgör om en icke behörig adjunkt får befordran till lektor. Detta beslut kan inte överklagas.

En adjunkt som befordrats till lektor kan sedan efter ytterligare meritering söka om att bli befordrad till professor. En lektor som är anställd tills vidare vid en högskola ska efter ansökan befordras till en anställning tills vidare som professor vid den högskolan, om lektorn har behörighet för en sådan anställning. Ämnesområdet för anställningen som professor ska vara detsamma som för anställningen som lektor. Behörig att anställas som professor är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Vilka resurser som knyts till en professorsanställning, eller lektorsanställning, är en lokal arbetsgivarfråga på lärosätet.

Alternativ 2 Befordran i konkurrens – rekryteringsvägen

Den andra karriärvägen är att efter grundutbildningen söka till forskarutbildningen och avlägga doktorsexamen. Under doktorandtiden är det vanligt att undervisning ingår med 20 procent av en heltid. Efter avslutad doktorsexamen kan personen, enligt reglerna, söka en forskarassistenttjänst.

Ett förslag om ett mellansteg med anställning som post doc diskuteras för närvarande. Post doc anställningen kan fungera som en ytterligare meritering för att i konkurrens kunna söka en forskarassistentanställning. Redan i dag förekommer post doc stipendier för vistelser vid utländska lärosäten.

Anställningen som forskarassistent är begränsad till fyra år. Tanken är att personen i första hand ska meritera sig som forskare under dessa år. Om karriären är lyckosam bör en docentkompetens nås inom denna tid. Docent är emellertid ingen anställningsform inom högskolan. Det är endast en titel som bygger på vetenskapliga och pedagogiska meriter. Kännetecknande för den här karriärvägen är att den saknar möjligheter till tillsvidareanställning. Efter fyra år som forskarassistent upphör anställningen.

De som valt att meritera sig genom forskarutbildning, och senare som forskarassistent, och docent, anställd på medel från externa finansärer, kan emellertid inte befordras på sina pedagogiska och vetenskapliga meriter till

lektor eller professor. De måste avvakta tills en anställning utlyses, dvs. att en institution anser att de har behov av ytterligare personal och söker efter en lektor eller professor i ämnet. Det är först när en anställning förklarats ledig som personer i denna karriärgång får möjlighet, att i konkurrens, få sina meriter prövade för anställning som lektor eller professor. Personer som meriterat sig enligt alternativ två står per definition utanför befordringssystemet.

Rekryteringsvägen innebär som regel att det är fler som söker en utlyst tjänst. Endast de sökande som anses behöriga genom sina vetenskapliga och pedagogiska meriter rangordnas. Bedömningen av de vetenskapliga meriterna är centrala i denna rangordning. Men även andra meriter som administrativ kompetens och ledarförmåga har kunnat fälla avgörande i det fall kandidaterna bedömts som likvärdiga vetenskapligt och pedagogiskt.

Hur de båda alternativen de facto kommer att tillämpas vid lärosätena är en empirisk fråga. Vi vet inte i dag hur många individer det finns i systemet som meriterat sig konkurrensvägen men saknar tillsvidareanställning. Preliminära uppgifter från Storbritannien och Norge antyder att denna andel kan vara betydande. Empiriska studier kan skapa klarhet i hur de båda karriärvägarna tillämpas. Det är även empirisk fråga för framtiden att undersöka i vilken omfattning lärosätena kommer att välja en strategi för att tillsvidareanställa adjunkter och därmed i praktiken öppna denna karriärväg. Det har sedan länge funnits en strategi vid lärosätena att begränsa antalet adjunkter med fast anställning.

En jämförande studie av två universitet

Uppdelningen i kategorierna befordringsväg respektive rekryteringsväg fyller dels ett analytiskt syfte i föreliggande rapport men underlättar också jämförelser med andra högskolesystem. Utredningen har genomfört en detaljstudie av ett engelskt lärosäte (University of Warwick) och ett svenskt (Uppsala universitet) i avsikt att belysa hur de ovannämnda karriärprinciperna tillämpas i en annan institutionell omgivning. Denna studie, författad av Maivor Sjölund, utgör bilaga 3 till denna rapport.

Behov av statistik

Beskrivningsvariabler

Befordringsreformen aktualiserar behovet av datainsamling på ett flertal områden.

En första fråga gäller högskolornas arbete för att omsätta reglerna i högskoleförordningen till lokala *anställningsordningar* och att i egna *arbetstidsavtal* konkretisera utrymmet för forskning respektive undervisning för olika lärarkategorier. En sammanfattning av innehållet i dessa dokument återges nedan och sammanställningen i dess helhet (utförd av Johannes Hylander) ingår som bilaga till denna rapport.

Högskollärarytredningen förde ett ganska omfattande resonemang om den akademiska personalens *rörlighet* mellan lärosäten och betonade vikten av en större omsättning av lärare/forskare på den svenska akademiska arbetsmarknaden. Det mått som användes av utredningen ska kort diskuteras tillsammans med förslag om komplettering med andra uppgifter för att vidga begreppet akademisk rörlighet.

Den *kvantitativa omfattningen* av befordringssystemet – hur många nya professorer/lektorer som tillkommer, respektive könsfördelningen av dessa – är möjlig att belysa med den i dag tillgängliga statistiken (se nedan). Det är däremot inte möjligt att i dag tillfredsställande besvara frågor om hur tillsättningsfrekvensen står i förhållande till sökandefrekvensen. Den tillgängliga statistiken behöver kompletteras med ytterligare undersökningar.

Vad gäller frågan om *jämställdhet* ger den aktuella statistiken inte tillräckliga möjligheter att klargöra eventuella snedheter i befordringssystemet och därmed inte heller till belysning av en eventuell systematisk underrepresentation av kvinnor. En kort illustration till detta ska ges mot bakgrund av vissa aktuella siffror från Uppsala universitet.

Slutligen behöver frågor om de *ekonomiska konsekvenserna* för lärosätena av det nya befordringssystemet belysas. Här finns åtminstone tre beskrivningsvariabler som i ett senare skede av projektarbetet kan bli aktuella att använda.

Genomgång av arbetstidsavtal och anställningsordningar

Högskoleverket utförde under senare delen av 1999 en genomgång av samtliga högskolors anställningsordningar och arbetstidsavtal. Sammanställningen finns redovisad i en särskild rapport (Hylander 1999). Härnedan följer en sammanfattning av huvuddragen i rapporten.

Arbetstidsavtal

I de flesta arbetstidsavtal ser den generella bilden ut som följer vad gäller lärarnas tid för utbildning, forskning och övrig tid.

Lärosäte och tjänst	Tid för forskning	Tid för undervisning	Tid för övrigt
Professor	Merpart av tiden	Minst 25%	Minst 10%
Lektor	Minst 20%	Mest 70%	Minst 10%
Adjunkt	Minst 10%	Mest 80%	Minst 10%
Forskarassistent	Skall i huvudsak bedriva forskning		

Det finns dock flera skillnader. I exempelvis Kalmar likställs lektorer utan doktorexamen med adjunkter vad gäller fördelning av tid. I anställningsordningen för Göteborgs universitet återfinns ett av de mer radikala förslagen. Vid Göteborgs universitet ska alla lärare ha minst 25 procent forskning i sin tjänst. I likhet med ett par andra lärosäten finns dock ingen skrivning om att professorer ska forska på merparten av sin tid. Ett par lärosäten har skrivningar som stadgar att alla lärare ska ha minst 20 procent av sin tid för forskning och kompetensutveckling. Vissa lärosäten inkluderar explicit forskarutbildning i de 25 procent undervisning för professorer. Vid Umeå universitet är målsättningen att även adjunkter ska ha samma miniminivå av forskning som lektorer. Vid Södertörns högskola ska professor forska på merparten av sin tid förutsatt att finansiering för detta finns. När det gäller tid för förberedelser inför undervisning är spannet i den tid som rekommenderas 1–7 timmar per undervisad timme. Ungefär 3–4 förberedelsetimmar räknas för föreläsning med litet mindre för seminarier, laborationer och övningar. I ett par av avtalen står att hänsyn ska tas till den enskilde lärarens erfarenhet samt huruvida två likadana kurser ges parallellt.

Anställningsordningar

I genomgången av anställningsordningarna har analysen fokuserat på följande aspekter: krav för anställning som och befordran till professor, samt krav för anställning som samt befordran till lektor. Vad gäller anställning som professor framhävs i de flesta anställningsordningarna utöver forskningsmeriter även de pedagogiska meriterna. När det gäller befordran till professor stadgas i många fall att kraven på forskning bör avsevärt överstiga minimikrav för docentkompetens. Vid exempelvis KTH ska inte bara tidigare meriter värderas utan även framtida potential ska räknas. I samband med detta uttrycks även förmåga att erhålla externa medel till sig själv och doktorander.

För anställning som och befordran till lektor gäller i stort samma krav som för professor, men med lägre kvalitetsnivå. Det är dock stora skillnader mellan lärosätena vad gäller krav på befordran av ickedisputerad adjunkt

till lektor. Kraven varierar alltifrån att ämneskunskaper ska motsvara nyare lic. examen till stor erfarenhet av administration, ledning, industriforskning utöver lic. examen.

I knappt hälften av anställningsordningarna förekommer kommentarer om positiv särbehandling inte alls. I de fall där det omnämns stadgas att rektor beslutar om tillämpning. Vid exempelvis Karlstads universitet ska positiv särbehandling tillämpas om fördelningen mellan könen är större än 70–30. I ljuset av EG-domstolens svar på Överklagandenämndens frågor om positiv särbehandling, är det inte uteslutet att denna typ av föreskrifter strider mot lagstiftningen.

Handläggning av befordringsärenden ska vid de flesta lärosäten skötas enligt samma rutiner som övriga anställningsärenden. De flesta större lärosäten anger att ansökan om befordran får lämnas in två gånger per år. Mindre lärosäten har ingen sådan indelning. Stockholms universitet rekommenderar den som nekats befordran att vänta tre år innan ny ansökan kan lämnas. Obehöriga adjunkter äger inte rätt att själva ansöka om befordran. Vid exempelvis Lunds universitet har man beslutat att inte befordra några adjunkter utan doktorsexamen.

Rörlighet

Rörligheten anses överlag vara låg i universitets- och högskolesystemet. Högskollärarytredningen föreslog, för att i rimlig utsträckning hålla rörligheten uppe, två typer av befordringstjänster. Den ena, biträdande professor, skulle ”i första hand komma till stånd genom lokal befordran”; den andra, professor, skulle sökas i nationell konkurrens, eftersom utredningen ansåg det ”viktigt att skapa bästa möjliga förutsättningar för rörlighet mellan högskolor” (SOU 1996:166). Som bekant blev den av riksdagen sedermera fastställda ordningen att befordran till professor sker helt genom en lokal tillsättningsprocedur; den dubbla tjänstestruktur som utredningen föreslog genomfördes inte. Många av dem som vi har intervjuat ifrågasätter om därmed inte det väsentligaste incitamentet för rörlighet mellan lärosäten har försvunnit ur systemet.

Propositionen anvisar som en väg att underlätta rörlighet att ett lärosäte ska kunna anställa gästlärare, dvs. inrätta ”tidsbegränsade anställning /3 år/som lektor eller adjunkt för en lärare som är tillsvidareanställd vid en annan högskola”. (jfr Högskoleförordningen 4 kap. 30 §) . Gästlärartjänsten är, till skillnad från den av utredningen föreslagna professuren med tillsättning i nationell konkurrens, inte en del av den akademiska karriärstegen. Det återstår att se vilken attraktivitet dessa anställningar har. I de intervjuer som vi genomfört har gästlärartjänsten sällan nämnts då rörlighetsproblematiken kommit på tal.

Bland forskarasistenter, lektorer och adjunkter har, enligt utredningen, över 80 procent tagit doktorsexamen vid den högskola där de tjänstgör. I jämförelse med detta har professorerna en ganska hög rörlighet: andelen som tagit examen vid det egna lärosätet är i denna kategori ca 60 procent. Andelen är

av naturliga skäl lägre vid de jämförelsevis unga lärosätena Luleå (17 procent), Linköping (17 procent) och Umeå (51 procent bland de manliga professorerna, 22 bland de kvinnliga).

Utbildningsdepartementet har, enligt uppgift, planer på att genom en ny datainsamling via SCB ta fram uppgifter om lärarpersonalens rörlighet mellan tjänstegrupper och lärosäten. Att en lärare byter anställning mellan exempelvis en lärarutbildning och en fackinstitution inom ett universitet kan vara lika viktigt som att en gästprofessor besöker institutionen under en begränsad tid. Det är alltså viktigt att söka få en uppfattning om omfattningen av denna *rörlighet mellan befattningar*. Försåvitt SCB:s datainsamling kommer till stånd är dess resultat av direkt betydelse för projektets fortsatta arbete.

Den akademiska rörligheten stannar dock givetvis inte vid rörlighet mellan tjänster eller lärosäten. För att ge en rättvisande bild av hur statistiskt eller rörligt kollektivet av lärare/forskare är bör också räknas in den rörlighet som varje person visar *inom ramen för den egna befattningen*, dvs. längre eller kortare vistelser vid andra lärosäten utan att anställningsavtalet ändras.

Rörligheten inom tjänsterna är sannolikt betydande, men statistik saknas i hög grad. Blomqvist m.fl. har emellertid i en internationell undersökning i regi av The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching ställt en fråga till de akademiska lärarna gällande omfattningen av kontakter med utländska kolleger. Frågan gällde hur lång tid man under de senaste tre åren samarbetat med utländska kolleger. Av professorerna säger 40 procent att de haft sådant samarbete under 7 eller fler månader av tidsperioden, medan siffran för lektorer är 22 procent. Utsträcks tidsperioden till att inkludera även kortare tidsperioder (1–7 månader) rapporterar 87 procent av professorerna och 64 procent av lektorerna att de haft samarbete med utländska kolleger. (s. 556 i Göran Blomqvist, Hans Jalling och Karsten Lundeqvist, "The Academic Profession in Sweden", i Philip G. Altbach (red.), The International Academic Profession, Princeton 1996).

Befordran

Vid ingången av 1999 fanns 2 129 professorer vid landets lärosäten och vid årets slut 2 726 st. Av de nytillkomna professorerna tillsattes huvuddelen, 504 st, via befordran och 147 genom utlysta tjänster. Under året drogs 54 professurer in.

Det nya befordringssystemet har under sitt första år hanterat ett stort antal ansökningar, troligen i hög grad beroende på att ett stort antal kompetenta lektorer bildat en begåvningsreserv för universitet och högskolor, och att därigenom ett uppdämt behov av befordran funnits. Samtidigt kan det tänkas att en del lärare väntar med att lämna in sin ansökan för att se var ribban för befordran hamnar. Dessa två eventuellt motverkande faktorer gör det svårt att uttala sig om omfattningen inför framtiden. Det är också möjligt att institutioner/lärosäten av ekonomiska skäl inledningsvis håller tillbaka

utlysningar av anställningar för att se vilka effekter i form av nya professorer (och ökade kostnader) det nya systemet kan medföra.

Se bilaga 2 för en längre diskussion, samt för statistik över de nytillkomna professorernas fördelning över forskningsämnen och högskolor.

Uppfylls de långsiktiga rekryteringsmålen?

Högskollärarytredningen anger att det 1996 i riket fanns ca 2 000 professorer (1 927 årsverken); siffran för ingången av 1999 (dvs. innan befordringsreformen hade börjat genomföras) var, som nyss nämnts 2 129. På svenska universitet och högskolor fanns samtidigt drygt 5 000 lektorer (5 211). Av de 5 211 lektorerna var 2 032 (39 procent) docentkompetenta. En fördubbling av antalet professorer (till ca 4 000) ”inom några år”, som propositionen förutskickar, innebär således att så gott som alla av de docentkompetenta lektorerna skulle behöva befordras. Hur sannolikt är detta?

Vi saknar rikstäckande siffror över hur stor andel av de befordrings sökande lektorerna som också får befordran, och över hur stor andel av de docentkompetenta sökandena som blir befordrade. Siffror från Uppsala universitet, som projektet tagit del av, visar att befordringsfrekvensen bland dem som sökt befordran till professor varierar ganska starkt mellan fakulteterna. Sannolikt finns också en viss variation mellan fakulteterna vad gäller andelen lektorer med docentkompetens bland de sökande.

Den tillgängliga statistiken gäller de fall som kommit till bedömningsstadiet. Det är rimligt att förmoda att det innan dess skett avrådanden i ett antal ärenden där den sökande bedöms ha alltför liten chans. Den sökande kan då ha dragit tillbaka sin ansökan, vilket inte syns i statistiken. Det blir nödvändigt att så långt möjligt också få med uppgifter över dem som frivilligt tagit tillbaka sina ansökningar.

Ett mindre antal adjunkter har befordrats till lektorer. De preliminära uppgifter projektet kunnat studera tyder på att de flesta av dessa avlagt doktorexamen. Även här är emellertid de tillgängliga uppgifterna bristfälliga, och rapporteringen behöver ges en fastare struktur ifall frågor om eventuella skillnader i befordringsfrekvens ska kunna besvaras.

Jämställdhet

Hur påverkar befordringsreformen rekryteringsmålen för andelen kvinnor bland professorerna?

SULF anger att av dem som i december 1999 sökt befordran till professor var 18 procent kvinnor, dvs. dubbelt så stor andel som andelen kvinnliga professorer före reformens ikraftträdande (brev från SULF till Johannes Hylander den 15 nov. 1999). Om inte befordringsproceduren mycket starkt missgynnar kvinnorna kommer andelen kvinnor bland professorerna därför sannolikt att öka.

I den uppföljning av rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer som Högskoleverket nyligen redovisat (rapport 2000-06-13) visar det sig att samtliga lärosäten utom sex uppfyllt de rekryteringsmål som uppställdes i regleringsbrevet för år 1998. Högskolor inom det tekniska området har i särskilt hög grad lyckats med att rekrytera kvinnliga professorer, i förhållande till den rekryteringsbas som existerat. Rapporten visar också att andelen kvinnor bland dem som befordrats under 1999 varit högre än andelen kvinnor bland den befintliga mängden professorer vid samtliga lärosäten (s. 15). Befodringsreformen syns, så långt, alltså inte inverka negativt på jämställdheten i gruppen professorer. Rekryteringsmålen för perioden 2001–2004 har satts högre än för perioden 1997–99 eftersom andelen kvinnor bland de docentkompetenta lektorerna har ökat (s. 12).

Allmänt verkar befordringsreformen kunna bidra till att öka andelen kvinnor bland landets professorer.

Det kan tilläggas att de siffror från Uppsala universitet som projektet tagit del av antyder att andelen kvinnor bland de befordrade professorerna i huvudsak överensstämmer med andelen kvinnor bland de sökande, och därmed att ingen märkbar selektivitet äger rum i befordringsprocessen. (Det är givetvis inte uteslutet att reella kompetensskillnader trots detta finns mellan sökandekategorierna.) Vissa mindre skillnader finns emellertid mellan fakulteterna. En kommande statistikinsamling bör givetvis redovisa siffrorna såväl köns- som fakultetsmässigt.

Ekonomiska konsekvenser av reformen

Hur påverkas högskolornas ekonomi av befordringsreformen? Åtminstone tre effekter är tänkbara. För det första är det troligt att lärosätenas kostnader för löner ökar något. I allmänhet söker visserligen högskolorna friskriva sig från krav på ökad ersättning till en lärare som befordrats till en högre tjänst, men det är troligt att en viss justering uppåt trots detta blir fallet beroende på förhandlingsmässiga realiteter och konkurrensfaktorer.

För det andra kan man vänta en fördyring beroende på att den undervisningstid som den befordrade utför blir kortare och att de förluster som uppkommer genom befordran måste ersättas. Som vi sett av genomgången ovan medges professorer ofta tid för forskning under merparten av sin arbetstid, medan arbetstidsavtalen anger ett riktvärde för lektorers forskningstid som ligger avsevärt därunder. Dock skiljer inte arbetstidsavtalen mellan docentkompetenta och icke-docentkompetenta lektorer, och det är troligt att de docentkompetenta lektorerna redan före reformens sjösättning hade en låg undervisningsandel, ibland t.o.m. kanske av samma omfattning som professorernas. Skulle detta vara fallet blir givetvis kostnaderna för övergången i motsvarande mån reducerade. För det tredje har högskolornas kostnader för hantering av befordringsärenden ökat på grund av den snabbt ökande mängden ansökningar. Kostnaderna för administrativ beredning, sakkunnigersättningar och sammanträdestid har

vuxit. Högskolesystemet hade tidigare att bereda knappt 150 professorsärenden per år. Genom befordringsreformen tillkom under år 1999 kanske 1 000 nya befordringsärenden (under antagande att för var och en av de befordrade 500 professorerna fanns en person som inte godkänts). Även om en stor del av dessa ärenden hade ett förutsebart utfall i endera riktningen, och därmed kunde tyckas vara okomplicerade, gjorde de dock anspråk på betydande personalinsatser.

Datainsamling

Projektets behov av data kan sammanfattas på följande sätt:

Anställningsordningar och arbetstidsavtal behöver följas upp och uppdateras kontinuerligt.

Beträffande rörlighet är det önskvärt att den projekterade SCB-studien genomförs för att belysa rörlighet mellan befattningar, såväl inom som mellan lärosäten. En betydande rörlighet sker också inom ramen för enskilda befattningar, genom bl.a. internationellt samarbete och gästläraryupdrag, och en enkätstudie är önskvärd för att belysa denna aspekt.

Undersökning av den kvantitativa omfattningen av befordringsreformen kräver att bl.a. följande uppgifter samlas in (samtliga frågor fördelade över lärosäte, ämne, kön och ålder/åldersgrupp):

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

”Ribban”

Vad händer med kvalifikationskraven i den nya befordringsordningen? Bland de personer vi intervjuat är uppfattningen att kraven höjts snarare än sänkts vanligare än förmodanden om motsatsen (se intervjusammenfattning bil. 1). Det är ett rimligt antagande att de som har att hantera det nya systemet försöker kompensera farhågor om ett A- och ett B-lag bland professorerna genom att medvetet hålla kraven höga. Det fortsatta arbetet inom projektet avser att studera bedömningsprocessen närmare, såväl till form (hur organiseras bedömningsprocessen) som till innehåll (hur ser besluten ut). Frågan om ”ribbens” konstruktion gäller två områden, befordran från lektor till professor samt från adjunkt till lektor.

I bägge fallen aktualiseras för många av de sökande sannolikt frågan om kompensationsresonemang, dvs. tanken att en icke helt tillräckliga meriter på ett område (t.ex. vetenskaplig kompetens) ska kunna kompenseras av stark kompetens på ett annat (t.ex. pedagogiska meriter). Några ord om detta följer nedan.

Slutligen berörs kortfattat frågan om de eventuella konsekvenser för högskolornas inre organisation som det nya befordringssystemet kan medföra.

Befordran från lektor till professor

Högskoleförordningen (kap. 4) är tämligen kortfattad vad gäller behörighetskraven för professorer. Den fastslår att två krav ska uppfyllas och att dessa bägge krav ska ägnas samma uppmärksamhet.

Professorer

5 § Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Lika stor omsorg ska ägnas prövningen av den pedagogiska skickligheten som prövningen av den vetenskapliga skickligheten.

Bedömning ska således ske av varje område för sig, och den pedagogiska skickligheten ska granskas lika ingående som den vetenskapliga. Propositionen understryker, som redan nämnts, med stor kraft vikten av att den pedagogiska skickligheten uppvärderas, i kontrast till vad man menar tidigare har varit vanligt. ”Pedagogisk skicklighet ingår i behörighetskraven för professorer, lektorer och adjunkter. I praktiken är forskningsmeriter dock av långt större betydelse vid anställning och lönesättning. Detta förhållande måste ändras” (s. 24).

Det är ännu omöjligt att belägga att denna förändring av meritvärderingen

håller på att inträffa. Anställningsordningarna för många lärosäten tar emellertid explicit upp kriterierna för pedagogisk meritering, och flera universitet och högskolor har också inrättat särskilda centra för pedagogisk kompetenshöjning bland lärarpersonalen. Det är sannolikt oundvikligt att en reform av den omfattning som det här är fråga om drar på sig kritik för att ha missat målen, och kritik har heller inte saknats: i ett fall i Uppsala för att universitetet inte tillräckligt beaktat de pedagogiska meriterna hos en studierektor (UNT 31/5 2000), i ett annat fall (Linköping) för att de pedagogiska meriterna givits alltför stor betydelse (Lite nytt från Linköpings universitet, nr 10 1999).

I bägge dessa fall har också, från de klagande, den ena typen av meriter ställts mot den andra. I Uppsalafallet sägs att kraven på forskningsaktivitet ställts så högt att lektorer som satsat på pedagogisk verksamhet i realiteten är chanslösa. I Linköpingsfallet anförs tvärtom att kravet på pedagogiska meriter ställts alltför högt.

Från fackligt håll har kritik förekommit mot att lärosätena tillämpar alltför högt lagda ribbor, och att kraven enligt det nya systemet riskerar att hamna högre än i det gamla (Universitetsläraren nr 11 och 14 1999).

De samhällsvetenskapliga fakulteternas kriterier för befordran från lektor till professor (se t.ex. PM från samhällsvet. fak. vid Lunds universitet 99-05-06) omfattar dels krav på vetenskaplig kompetens avsevärt över docentnivå, dels pedagogisk kompetens visad genom att den sökande ska ha handlett minst en doktorand fram till doktorexamen. Det senare kravet reser särskilda svårigheter för lektorer som haft sin huvudsakliga verksamhet vid de nya universiteten eller högskolorna. Dessa har inte tidigare haft rätt att meddela forskarutbildning, och en sökande från ett nytt lärosäte har således inte haft möjlighet att skaffa sig denna kompetens.

Det verkar inte osannolikt att, åtminstone inom vissa ämnen, kravet på handledning av minst en doktorand fram till examen kommer att mildras. Åtskilliga mycket väl vetenskapligt meriterade lektorer finns, som har omfattande pedagogiska meriter men som av formella skäl inte haft möjlighet att handleda forskarstudier. (Ordföranden för en av de nationella ämnesgrupperna antyder i en intervju att hänsyn till detta redan har tagits i ett antal ärenden; intervju 2000-09-11). Förutom lektorer från de nya lärosätena kan det gälla t.ex. personer som på grund av sin skicklighet inom och intresse för grundutbildning aldrig sökt sig till, eller tillfrågats om medverkan i, forskarutbildning. En omfattande administrativ verksamhet kan också utgöra ett hinder för att nå upp till det angivna handledningskravet. I den mån kompetenskravet på forskning och forskarutbildning ställs mycket högt kommer detta att få effekter på incitamenten för att utföra andra uppgifter inom högskolan.

Befordran från adjunkt till lektor

En kort kommentar ska här lämnas till högskoleförordningens avsnitt som gäller lärosätenas möjlighet att befordra särskilt kompetenta adjunkter.

Högskoleförordningen 4 kap. 13 § säger :

En adjunkt som är anställd tills vidare får befordras till lektor även om behörighetskraven inte är uppfyllda. Det gäller dock bara om adjunkten har visat särskild pedagogisk skicklighet eller särskild skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal vid högskolan eller visat särskild förmåga att samverka med det omgivande samhället.

Det finns anledning att vänta att högskolorna tillämpar denna paragraf med stor restriktivitet och sätter kravet på särskild kompetens högt. Sveriges Universitets- och Högskoleförbund (SUHF) har antagit en rekommendation att de typer av skicklighet som paragrafen hänvisar till ska gälla ”uppmärksammade insatser under en följd av år”. Man understryker ytterligare att ”enbart ett visst antal tjänsteår inte utgör grund för befordran /enligt paragrafen/” (PM 1998-09-03).

Samhällsvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet anger i sina anvisningar för handläggning av adjunktsbefordran att insatserna, vad gäller pedagogisk skicklighet, ska ha visats under ”normalt 8–10 år”, och att insatserna ska ligga ”tydligt över de krav som kan ställas på en erfaren lärare”. De ska ha ”kommit till uttryck på flera olika sätt” och ha varit ”till gagn för det ämnesområde eller utbildningsområde som vederbörande arbetar inom”. Likartade formuleringar, och samma tidskrav, finns för kriterierna ”utveckla och leda verksamhet” respektive ”förmåga att samverka med det omgivande samhället” (PM 1999-05-06).

Två ribbor eller en?

Högskoleförordningen anger som behörighetskrav för anställning som professor ”såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet” (4 kap. 5 §). Formuleringen bör läsas som krav på två distinkta ”ribbor”, där tillräcklig skicklighet måste ha uppnåtts på respektive område. Propositionens starka betoning av behovet av en förstärkning av pedagogisk skicklighet inom universitet och högskolor kan emellertid ha lett till en förhoppning hos många lärare att deras undervisningsmeriter nu skulle belönas bättre och kunna underlätta en behörighetsförklaring som professor. En viss debatt har förekommit i sammanhanget, t.ex. gällande ett ärende i Umeå (debatt mellan Sven-Eric Liedman och Inge-Bert Täljedal, DN 3 resp. 7/12 1999) och handläggningar av befordringsärenden vid Uppsala universitet (UNT 31/5 2000).

Vissa anställningsordningar slår fast att kompensationsresonemang inte bör tillämpas vid behörighetsbedömningar. Lunds universitets samhällsvetenskapliga fakultet säger t.ex.: ”Svag eller bristande kompetens inom ett område kan inte tillfullo kompenseras av god kompetens inom andra”. Mälardalens högskola och Högskolan på Gotland anger däremot i sina anställningsordningar att framstående meriter inom ett område (undervisning eller forskning) kan kompensera något lägre nivå i det andra avseendet.

Besvärärenden

Överklagandenämnden för högskolan har nyligen behandlat ett antal besvärärenden med bäring på problematiken med kompensationsresonemang. I synnerhet ett av dessa ärenden har aktualiserat frågan om ifall starka pedagogiska meriter ska kunna uppväga en vetenskaplig kompetens som bedömts vara icke fullt tillfredsställande (ärende 27-1014-99). Överklagandenämnden beslöt emellertid att avslå besvären (beslut 2000-09-20).

I de dokument som tagits fram vid den nationella samordningen inom de olika fakulteterna finns dock vissa öppningar för kompensation. För samhällsvetenskaplig och naturvetenskaplig fakultet kan viss kompensation göras då ”mycket god övriga meritering (kan) tänkas väga upp en svagare vetenskaplig eller pedagogisk skicklighet”(Carlsson Jan-Otto, Anvisningar, 1999-06-03, Teknisk-Naturvetenskaplig fakultet Uppsala universitet), och ”om särskilda skäl föreligger med hänsyn till anställningens inriktning och innehåll kan även den anställas som professor, vars meritering är mera särpräglad och därmed inte lika allsidig.” (Modig, Hans; PM 1999-05-06, Samhällsvetenskapliga fakulteten Lunds universitet) I dokumenten för medicinsk fakultet nämns inte detta kompensationsförfarande. Däremot lämnar man explicit öppet för de lokala tjänstetillsättningsorganen att besluta i enlighet med respektive lärosätes anställningsordning. Dessa grunder ska naturligtvis även ingå i de sakkunnigas granskning av de sökande. (Messeter, Anne; Anvisningar till sakkunniga vid befordran av lektor till professor; PM 1999-06-17, Medicinska fakulteten Lunds universitet) I bilaga 4 finns en utförligare beskrivning av den nationella samordningen inom de olika fakulteterna.

Förändringar av värderingar och organisatoriska former som resultat av reformen

Befodringsreformen kan, som en direkt följd av reformens konstruktion, antas få konsekvenser för högskolornas inre arbete. I det tidigare systemet skedde bedömningar av de sökande såväl absolut (är kompetensen tillräcklig) som relativt (hur bra är den sökande i jämförelse med övriga sökande). I det nya systemet sker bedömningen i ett befodringsärende enbart absolut, dvs. ett beslut fattas om huruvida den sökande är behörig eller ej.

Den relativa bedömningen har, ur den sökandes perspektiv, den gynnsamma egenskapen att den kan hålla hoppet uppe om en ganska snar rehabilitering, för det fall den påräknade professuren inte materialiseras. Kanske ledigförklaras snart en ny tjänst inom ämnet. I så fall har ju antalet medtävlare minskat med en, och chansen till en professur – eller kompetensförklaring, om nu även detta skulle ha misslyckats – har ökat.

I den absoluta bedömningen är risken stor att besvikelsen vid en utebliven befordran blir betydligt större, av åtminstone fyra skäl. För det första finns det inga andra kandidater att jämföra sig med; det går inte att förklara en motgång

med att någon annan hade bättre meriter och därför redan från början hade större chanser att få tjänsten. För det andra ökar inte chansen till befordran vid ett senare tillfälle, eftersom beslutet inte reducerar antalet medtävlare. För det tredje innebär en utebliven befordran en lång återhämtningsprocess: vissa lärosäten föreskriver att en ny ansökan inte kan lämnas in förrän efter t.ex. tre år.

För det fjärde, och kanske viktigast: den egna högskolan har i hög grad bestämt villkoren för meriteringsprocessen, och det kan inträffa att de som bedömer den sökandes kompetens också har varit med om att bestämma fördelningen av den sökandes forsknings- respektive undervisningstid.

Lärosätets fakultetsnämnd(er) eller motsvarande organ kan tänkas få en ny strategisk roll för karriärplanering inom det egna lärosätet/fakulteten. Å ena sidan ska fakultetsnämnden fatta beslut i befordringsärenden. Å andra sidan kan den anställde lektorn som sökt befordran till professor, men fått avslag t.ex. på grund av otillräckliga forskningsmeriter, hänvisa till att de villkor och förutsättningar som arbetsgivaren givit förhindrat en relevant meritering. En lektor kan t.ex. ha fått i uppdrag av sin arbetsgivare att utveckla ett nytt program för grundutbildningen vilket medfört att han eller hon inte kunnat ägna tillräckligt mycket tid åt forskning. Även det omvända behörighetsproblemet kan föreligga, dvs. att en forskare som visat sig kreativ och duktig på att få externa anslag uppmuntrats av sin arbetsgivare att ägna sig åt forskning för att generera resurser till institutionen. Detta kan i sin tur begränsa utrymmet för pedagogisk meritering.

Fakultetsnämnden kan därmed få en komplex ekvation att lösa. Det handlar om att lärosätet kan erbjuda förutsättningar för personalen att meritera sig vetenskapligt och pedagogiskt för professorsbehörighet, samtidigt som administrativa uppdrag, ledningsansvar och andra, mindre meriterande sysslor, måste utföras. Lärosätets befordringspraxis kommer snart att vara känd, och det blir inte svårt för dem som söker befordran att dra slutsatser om belöningsystemets utseende. Därmed kan det, för lärosätets del, bli svårt att rekrytera de mest kompetenta personerna för en viss uppgift: de är redan upptagna med att meritera sig för en helt annan. För den sökande kan en oönskad karriärlåsning uppstå: genom att tacka ja till en kortsiktigt intressant arbetsuppgift kan den långsiktiga meriteringen äventyras.

Warwick-universitetet har erfårit denna typ av svårigheter och utvecklat en viss beredskap för att hantera dem. (Se bilaga 3.) Det blir av stor vikt även för de svenska universiteten och högskolorna att utforma befordringssystemet så att de arbetsuppgifter som åläggs en anställd inte ligger honom eller henne i fatet den dag då ansökan om befordran lämnas in. Skulle lärosätena misslyckas med detta kommer de anställda snart att rösta med fötterna och välja bort arbetsuppgifter som högskolan, men inte de själva, prioriterar.

Bilaga I

Sammanfattning av resultat från intervjuomgången våren 2000

Syftet med denna rapport har varit att undersöka om huruvida den nya högskolelagen hittills fått de konsekvenser och effekter som nämns i regeringens proposition (prop. 1996/97:141), sett mot bakgrund av de berördas egna upplevelser och erfarenheter av lagens tillämpning. Den nya högskolelagen innebär omfattande förändringar i reglerna för anställning och befordran av lärare. Jag har intervjuat 22 personer med nyckelbefattningar på två universitet och en högskola. Av de 22 intervjuade personerna är 6 kvinnor och 16 män. Jag har också utfört intervjuer på Sveriges universitetslärarförbund (SULF), Sveriges universitet och högskoleförbund (SUHF) samt med generaldirektör Erland Ringborg, som ansvarade för den utredning som låg till grund för regeringens beslutade förändringar i högskolelagen.

Professorsbefordran

Majoriteten av de intervjuade på lärosätena är positiva till möjligheten att kunna befordras från lektor till professor och anser att detta är en anpassning till ett mera internationellt system. Merparten anser liksom regeringen (prop. 1996/97:141) att det stora antalet högt meriterade lektorer som verkat i högskolan en längre tid, utan reella möjligheter till befordran, kommer att ges en välmotiverad stimulans. Några av de intervjuade markerar uttryckligen att man inte ser någon skillnad mellan de professorer som befordrats och dem som tillsatts i konkurrens. En tredjedel av undersökningsgruppen anser inte att det finns någon risk för att reformen skulle kunna leda till en form av arbetsinnehållsmässig uppdelning i A- och B-lag. Majoriteten anser dock att det finns en risk för att reformen kommer att leda till en uppdelning. Anledningen till detta är brist på ekonomiska medel för att kunna ge de befordrade lektorerna samma arbetsvillkor och lön som dem som tillsatts i konkurrens. Risken finns att befordran enbart kommer att bli en "titelbefordran", vilket kan exemplifieras av följande citat:

"En av de positiva effekterna av reformen är förändringen av lektorsrollen, så som den varit tidigare har den inte varit bra. Det har varit ett för stort mått av undervisning för denna grupp. Lektorerna har gjort sig förtjänta av en förändring, på så vis är det en bra reform. Men hur den ska bearbetas och vad den ska få kosta är ett stort problem. Reformen ställer till en massa saker, speciellt i det trängda läge som humaniora redan sedan tidigare befann sig i. Om reformen inte bara ska innebära en titel, utan att det även ska bli en annan innebörd i arbetet, så krävs det resurser. Min uppfattning är att

det ska genomföras så att vi inte får två typer av professorer. Det har inte funnits någon strategi om hur detta ska gå till, hur problemen ska lösas. Det stora problemet med reformen är att det inte finns resurser för att de befordrade lektorerna ska få en tjänst som motsvarar den tidigare professuren. Jag vet inte riktigt hur vi ska kunna genomföra detta, vi får slimma utbudet eller ta bort vissa kurser.”

”När reformen var ute på remiss, så påpekade representanter för högskolorna/ universiteten att om reformen ska få genomslagskraft så krävs det ökade resurser, men det var det ju inte tal om. Hade vi fått ökade resurser så hade det varit betydligt lättare att genomföra reformen. Det är en väldig avtrappning och urholkning av anslagen varje år.”

”Frågan är vad regeringens intentioner är? Vill man bara ha en titelbefordran eller vill man att en professor ska ägna sig åt det som en professor normalt ska. Reformen måste finansieras, så att det kan ge förändrade arbetsvillkor för de befordrade.”

”En adjunkt som befordras till lektor kommer att vilja ha mindre undervisning och mera forskning inom tjänsten och då är vi tillbaka till samma fråga som de befordrade professorerna, dvs: Var är pengarna?”

Bo Lindensjö och Ulf P. Lundgren skiljer i sin bok om politisk styrning och utbildningsformer (1996) mellan formuleringsarenan och realiseringsarenan. Formuleringsarenan är de sammanhang där utbildningspolitiken utformas och realiseringsarenan där dessa beslut realiserar, dvs. omsätts i praktiken. På formuleringsarenan deltar politiker, centrala myndigheter och intresseorganisationer. Dessa aktörer har en gedigen erfarenhet av beslutsfattande och kan sägas behärska arenans spelregler. På realiseringsarenan bestäms spelets regler av lokala förhållanden och maktstrukturer. Dessutom har man här att anpassa de uppsatta målen för reformen till den lokala verkligheten av resurser och pågående verksamhet. Då resurserna på den lokala nivån ofta är begränsade innebär det att besluten ibland inte kan genomföras fullt ut. Idéer, attityder och styrkeförhållanden ser helt olika ut på dessa arenor.

Uppsalas beslut om att inrätta särskilda lärostolsprofessorer, med samma villkor som för de tidigare professorerna, är ett försök att bevara den professorskategori som fanns före reformen intakt.

”Vi har redan en form av A- och B-lag bland professorerna. I den pågående debatten i Uppsala har det framkommit att man kommer att inrätta lärostolsprofessorer och biträdande professorer. Häromdagen hörde jag någon som myntade begreppet ”visitkortsprofessorer”. Det kommer inte att vara ett A- och B-lag i fråga om deras kompetens, då prövningen av de befordrade professorerna är minst lika hård som för en vanlig professur. Det är ett arbetsinnehållsmässigt A- och B-lag. De som innehar en professur har frihet att välja forskningsinriktning och en frihet att handleda och examinera, medan en vanlig universitetslektor som arbetat 100 procent med grundutbildningen som befordrats till professor kanske få vara kvar och arbeta med grundutbildningen.”

”Reformen är vällovlig i sig, såtillvida att Sverige internationellt sett haft relativt få professorer, vilket varit en nackdel. Tjänsten som biträdande professor som utredningen föreslog är jag ingen förespråkare av. Den funktionen var aldrig riktigt bra, den har funnits tidigare i historien, vilket man borde tagit lärdom av. En biträdande professor var något mitt emellan en lektor och professor, vilket inte var bra. Debatten i Uppsala om lärostolsprofessorer är jag ingen anhängare av. Då gör man ju samma sak i form av uppdelning igen och säger att någon står högre än den andre. Det måste ju i och för sig finnas någon ämnesföreträdare och det får man utse någon till, men därför behöver man inte kalla den ene för lärostolsprofessur och den andre något annat.”

Samtliga av de intervjuade är negativa till att inrätta ”särskilda lärostolsprofessorer” och menar att det går tvärs emot förordningen.

Den akademiska makten är ofta beroende av det vetenskapliga kapitalet och det erkännande som detta medför. Det vetenskapliga kapitalet ger hög status för professorerna och en vinst i legitimitet. Det ökade antalet professorer kommer att innebära en ökad konkurrens om forskningsmedel, vilket kan ses som ett hot av tidigare utnämnda professorer. På sikt kan reformen innebära förändrade arbetsvillkor för denna profession, då såväl arbetsuppgifter som resurser ska fördelas lika mellan professorer och lektorer. Några av de intervjuade på realiseringsarenan anser att det finns en viss risk för att alla professorer via reformen kommer att bli en form av lektorer.

Erland Ringborg uttalar klart i intervjun att det i direktiven för utredningen står att professorerna på sikt ska undervisa mera, men att det inte var utredningens uppgift att bedöma hur lång tid denna utjämning ska ta. Regeringen (prop. 1996/97:141) påpekar att med fler professorer kan de olika arbetsuppgifterna på universitet/högskolor fördelas på ett mera flexibelt sätt. Regeln för professorers utrymme för återkommande längre sammanhållande forskningsperioder utgår ur högskoleförordningen. De tidigare tillsatta professorerna kan via reformen på sikt få mindre tid till forskning, vilket kan komma att innebära att de inte kan behålla sitt vetenskapliga kapital intakt. Nedanstående citat är exempel på denna uppfattning:

”Det ökade antalet professorer innebär en ökad konkurrens om medlen från forskningsrådet, vilket kan ses som ett hot av de tidigare utsedda professorerna.”

”Nu finns det ingen automatisk koppling mellan befordran och höjd lön, vilket jag anser vara beklagligt. Generellt anser jag att när man blir befordrad bör man få en högre lön. Problemet är ju alla de nya professorsutnämningarna, om nu merparten av docenterna blir befordrade till professorer... får institutionerna pengar till detta så spelar det ingen roll. Men ska plötsligt de som blivit tillsatta som professorer i konkurrens dela med sig av resurserna får vi problem. Ska dessa professorer mista sina forskningsmöjligheter till dem som blivit befordrade på grund av goda undervisningsmeriter, vilket jag anser vara ett vansinnigt slöseri.”

Tidigare var en professor (Högskolelagen 3 kap. 4 §) i princip oavsättlig. Ringborg m.fl. (SOU 1996:166) menade i utredningen att denna paragraf kunde ha

bibehållits om ökningen av professorer främst skett i formen av befattningen som biträdande professor. Regeringens argument för att avskaffa anställningsskyddet var bl.a. att det vore orimligt att en så stor del av lärarkåren, som professorerna framöver kommer att utgöra, ska ha ett så starkt anställningsskydd. Regeringen anser att arbetstagarnas skydd enligt lagen om anställningsskydd (7 §–8 §) är tillräckligt täckande för att värna integriteten i forskning och utbildning. De professorer som anställdes före reformen kommer dock att få behålla det speciella anställningsskyddet (prop. 1996/97:141). De intervjuade är såväl negativa som positiva till borttagandet av det särskilda anställningsskyddet. Det speciella anställningsskyddet var en helig princip som innebar att man inte måste hålla sig väl med ”överheten”. Det positiva med borttagandet kan vara en minskad risk för att professorerna ”lutar sig tillbaka i stolen”.

”Den tidigare anställningstryggheten för professorer var såväl positiv som negativ. Det är sunt att man inte får skaffa sig divalater samtidigt som det är osunt att man inte får bli obekvämt. Det behövs en balans, den akademiska provokationen måste få finnas utan att man riskerar att bli av med jobbet. Men det ska inte vara så att man får en professur och därmed kan luta sig tillbaka. Det har vi inte heller råd med.”

Realiseringsarenans uppfattning om huruvida kraven ökat, minskat eller är desamma som tidigare vid befordran som vid tillsättning i konkurrens är relativt splittrad. Flera menar att kraven ökat, några anser att kraven kan bli såväl högre som lägre och ett fåtal anser att kraven minskat. Följande citat kan ses som exempel på de intervjuades syn i denna fråga:

”Det vi ser som viktigt är att det inte blir en form av förslappning i systemet, dvs. att de som blir befordrade till professorer verkligen är kvalificerade. Det finns å andra sidan en viss risk för att man kommer att kräva mer av en befördrad professor än vad man skulle krävt vid en tillfällig professur, om man tänker sig att det enbart var en sökande till tjänsten. Detta är också en fara som vi ser i det hela. Det gäller att hamna rätt här, så att kraven verkligen svarar mot en ’full’ professor.”

”I och med att man kan befordras på det egna lärosätet så utsätts man ju inte för samma konkurrens, som när man söker en professorstjänst på ett annat lärosäte. Så på så sätt sjunker ju nivån, men de är ju fortfarande behöriga.”

”Jag tror inte att kraven vid befordran kommer att minska i relation till de tidigare kraven vid tjänstetillsättningar. Våra sakkunniga kommer att se till att ribban inte sjunker.”

”Kraven vid tjänstetillsättning och befordran har överlag ökat, det är större krav på bredd. Golvet höjs, ribban är högre för att befordras till lektor, men det blir lättare när man väl passerat det. Lärosätena har varit måna om att inte sänka kraven och de sakkunniga har tolkat sitt uppdrag hårdare.”

Ringborg m.fl. (SOU 1996:166) föreslog i sin utredning att man ska anlita två, eller om särskilda skäl föreligger, tre sakkunniga och de sakkunniga

bör om möjligt vara av båda könen. I motsats till vad som tidigare gällt kommer inte de sakkunniga att ha ett direkt inflytande när förslag ska ges, utan det är fakultetsnämnden som ska göra en sammanvägning av de olika bedömningsgrunderna. SULF (Universitetsläraren 11/99) anser att vissa lärosäten sätter upp orimligt höga krav för befordran. Som exempel tar man upp KTH:s krav att man för att befordras till professor ska ha handlett en forskarstuderande fram till doktorsexamen.

SULF påpekar att det på vissa institutioner är sed att enbart professorer handleder forskarstuderande, vilket innebär att det ibland inte varit möjligt för de docentkompetenta lektorerna att vara forskarhandledare. Några av de intervjuade på lärosätena betonar att de nationella sakkunniga satt ribban för högt vid professorsbefordran. Det är framförallt kravet på att en lektor ska ha handlett en doktorand, som debatterats. SUHF försökte i inledningsskedet skapa en enighet kring kriterier för befordran till professor, men misslyckades med detta.

Pedagogiska meriter

År 1964 infördes renodlade undervisningstjänster, s.k. universitetslektorat, för att möta den kraftiga ökningen av studerande. Några år senare tillkom universitetsadjunkterna (utan krav på disputation), vilket bidrog till en ökad klyfta mellan grundutbildning och forskning. Vidare togs beslut om att reservera tjänsterna som professor, docent och forskarassistent i huvudsak för forskning samt forskarutbildning och lektors- och adjunkt tjänster för främst grundutbildningens genomförande. Anslagssystemet till högskolorna förändrades till ändamålsinriktade anslag av rambudgetkaraktär för grundutbildning respektive forskning/forskarutbildning. Detta åstadkom en form av konstlad uppdelning mellan undervisning och forskning.

Regeringen betonar i proposition 1996/97:141 att den pedagogiska skickligheten ska ges en större vikt på alla nivåer, både vid meritvärdering och vid arbetets bedrivande.

Detta är de intervjuade överlag mycket positiva till och flera menar att det skett en viss uppvärdering av denna merit. SULF betonar att lektorer med tyngdpunkt inom såväl vetenskaplig som pedagogisk domän bör kunna befordras. De intervjuade på lärosätena betonar att det inte får ske ett kompensatoriskt tänkande: bägge slagen av meriter ska ges lika vikt. Följande citat kan ses som ett exempel på denna uppfattning:

”Jag anser att det är mycket viktigt med pedagogiken, men samtidigt får det inte reducera vikten av vetenskapliga meriter. Det är viktigt att man utvecklar nya pedagogiska modeller och att lärarförslagsnämnderna lägger större vikt vid bedömningen av den pedagogiska skickligheten än vad som gjordes för tio år sedan. Samspelet mellan forskning och pedagogik är väldigt viktigt. Att prioritera pedagogiken till den grad att det på något sätt föser undan forskningen tror jag är olyckligt, samspelet mellan dessa är grunden för universiteten. Man har sitt intresse och man söker nytt vetande,

detta är själva drivkraften till att man börja syssla med detta. Det är en interaktion mellan forskning och lärargärning och då behöver man ju samspelet. En lärargärning utan forskning är på några års sikt dömd att stagnera, om man inte får input från forskningen. Det är lättare om man själv är aktiv forskare att skapa den inputen, än om man ska ta del av vad andra har gjort.”

Majoriteten av de intervjuade anser att det är svårt att bedöma de pedagogiska meriterna, vilket framgår av följande citat:

”Det är klart att de pedagogiska meriterna ska värderas starkare, det är ingen svårighet att hävda detta. Jag har egentligen aldrig träffat någon som inte anser detta, men sen har vi ju problemet med att bedöma den pedagogiska skickligheten. Den här typen av värderingar är dels subjektiva men kan även vara direkt falska, lärosätet skriver intyg om att personen har varit alldeles utomordentlig i olika roller, men skriver det kanske för att bli av med personen. Det finns inga garantier i studentbarometrar och utvärderingar då de kan vara väldigt selektiva. Det är med andra ord väldigt vanskligt med denna typen av bedömningar. En annan aspekt är att många inte har fått chansen att meritera sig pedagogiskt. En lektor som söker en professur kan ha varit mycket engagerad i olika kortsiktiga forskningsprojekt och då är man inte meriterad för att handleda en doktorand.”

”Det är inte så enkelt att man bara kan trycka på kvantiteten, vilket man ofta gjort tidigare... man kan ha undervisat i 2 000 timmar och ändå vara en usel lärare. I samband med anställningsintervjun frågar vi hur de ser på examinationsform, tentamensform och deras inställningen till studenterna. Vi tittar även på om man gjort någon form av pedagogiskt utvecklingsarbete. Det säger ju inte allt, men något säger det ju.”

De lärare som prioriterar undervisningen bör, enligt regeringen, visas uppskattning på liknande sätt som de lärare som prioriterar forskningen premieras i dag. En tillsvidaranställd adjunkt som visat särskild pedagogisk skicklighet eller särskild skicklighet avseende ledning, utveckling eller samverkan ska kunna anställas/befordras till lektor. (prop. 1996/97:141) Analysen av lärosätenas anställningsordningar visar att högskolorna har gjort olika bedömningar av vad som krävs för att befordras eller anställas som lektor (Hylander, Fakta & Nyheter, 6/99) När det gäller befordran från adjunkt till lektor på grund av särskild visad pedagogisk skicklighet anser många av de intervjuade att det är svårt att definiera vad begreppet ”särskild” egentligen innefattar.

”Inom högskolan har vi diskuterat vad kriteriet för befordran på grund av särskilt visad pedagogisk skicklighet ska inrymma. Hur särskild ska denna skicklighet vara? Frågan är lite känslig, då de flesta adjunkterna finns på lärarutbildningen och alla lärarna där tycker att man sysslar med pedagogik och då är frågan svårare att diskutera konstruktivt. Vi har försökt förstå vad man menar med detta ”särskilda”, om det är så att man ska ha erhållit ett pris eller på annat sätt är oundgänglig för en verksamhet. Det är positivt att denna diskussion kommit igång.”

SUHF och SULF befarar att man inte kommer att vara generös med denna form av befordran på lärosätena och att man inte lagt ribban där den dominerade akademiska opinionen vill ha den. Regeringens intentioner om att befordra icke disputerade adjunkter på grund av särskild visad pedagogisk skicklighet till lektor, ses av flera som ett avsteg från det "humboldtska idealet" om forskning och undervisning som en helhet.

På ett av lärosätena uppger merparten av de intervjuade att man vid befordran till lektor har som krav att vederbörande har disputerat.

"Vi har befordrat två adjunkter till lektorer. Krav för att bli befordrad här är pedagogisk skicklighet samt att de disputerat."

Flera anser att det blir allt viktigare att högskolelärarna har någon form av pedagogisk skolning, vilket framgår av följande citat:

"Några tydliga incitament för det pedagogiska arbetet finns inte på institutionen. Men samtliga lärare har möjlighet att gå den pedagogiska universitetskursen på tjänstetid och doktoranderna tror jag får tillgodoräkna sig kurspoängen i utbildningsblocket. Den pedagogiska grundutbildningen kommer att spela roll vid befordran och lönesättning på institutionen."

"Jag försöker att uppmuntra lärarna på institutionen att gå de pedagogiska kurser som finns, som universitetet ordnar. Det är några lärare som i dag går på dessa kurser och några har tidigare gått. När vi i framtiden anställer nya lärare som inte har pedagogisk utbildning kommer vi att kräva att de går en pedagogisk kurs."

Majoriteten av de intervjuade anser att det generellt sett är de vetenskapliga meriterna som väger tyngst vid såväl tjänstetillsättningar som befordran. De pedagogiska meriterna förvisas till en bakgrundsposition. Nedan följer några exemplifierande citat:

"Jag upplever det som om de vetenskapliga meriterna har större vikt vid tjänstetillsättningar. Det är fel, men det är svårt att värdera de pedagogiska meriterna. Man kan se på hur mycket de har undervisat och skrivit läromedel... men det är ändå svårt."

"Det finns ett antal lärare på universitetet som känner en press på sig att forska. Det finns lärare som tycker att det är otroligt roligt att undervisa. Jag hoppas att även dessa känner sig uppskattade på universitetet. Men sen är det ju den allmänna debatten... att det inte är så mycket värt att vara undervisande adjunkt."

"I den allmänna debatten och de kvantitativa utvärderingar som Högskoleverket gör betonas den vetenskapliga skickligheten som antalet disputerande lärare, antalet doktorander och inte antalet goda pedagoger. Det finns ingen uppdelning i A- och B-lag här, men det finns en viss risk att det kan bli så. Det finns ingen motsättning mellan en god lärare och en god forskare utan det gäller att se till att alla få möjlighet att ägna sig åt både och."

Högskolornas tredje uppgift, att samverka med samhället i övrigt och ledning av verksamhet och personal har fått en ökad tyngd de senaste åren. Även kompetens förvärvat i arbetslivet utanför högskolan har ökat i betydelse (Ringborg m.fl. SOU 1996:166). Regeringen beslöt därför att införa dessa kriterier i högskolelagen (prop. 1996/97:141). Kriterier som god samverkans- och ledningsförmåga samt annan yrkeserfarenhet tar merparten av lärosätena hänsyn till när de ingår i kravprofilen eller när vågskålarerna står och väger.

”De övriga kriterierna för befordran som samverkan, ledning och utveckling av högskolans verksamhet väger nämnden in när vågskålarerna så att säga står och väger. Vetenskapliga och pedagogiska meriter är de huvudsakliga kriterierna. Många lektorer har t.ex. inte fått en chans att visa sina ledaregenskaper, vilket inte behöver innebära att de inte har denna egenskap. Det kan bli en orättvis bedömning här. Dessa kriterier är ju nya och det är möjligt att de successivt kommer att bli aktuella vid bedömningar. Det finns ju ingen som skulle ha reflekterat i dessa banor för ett tiotal år sedan.”

På ett av lärosätena uppger man att god samverkansförmåga, god förmåga att utveckla och leda verksamhet och personal samt god samarbetsförmåga är kriterier som utöver vetenskaplig och pedagogisk skicklighet ingår i bedömningen av befordringsärendena.

Ekonomiska besparingar på lärosätena

Utvecklingen från elit- till massuniversitet har inneburit att studenter med lägre betygspoäng, mindre studievana och varierande bakgrund studerar på högskolorna. De intervjuade bedömer att statsanslagen per student minskat med 15–20 procent under de senaste åren, vilket medfört färre undervisningstimmar och allt större undervisningsgrupper. 50 procent av intervjupersonerna anser inte att de sänkta anslagen generellt inneburit en sänkt kvalitet i undervisningen, vilket bl.a. tycks bero på mycket lojala och hårt arbetande lärare samt ett sänkt kursutbud. Hälften av undersökningsgruppen anser emellertid att kvaliteten generellt har försämrats. På lärosätena menar man att lärarnas arbetsbelastning markant har ökat. På några av institutionerna har detta medfört sjukskrivningar och det finns en viss risk för att den ökade arbetsbördan kommer att leda till att en del lärare lämnar akademien för gott.

”Antalet studerande per lärare har ökat kraftigt, vilket delvis har klarats tack vare en ökad arbetsinsats av lärarna. Detta är dock en situation som definitivt inte är hållbar i längden. På vårt område så ökar för närvarande uppdraget med 16 procent och tillgångarna med 10 procent. Det finns en gräns, det går inte att hyvla mer...Vi kan komma i en situation där vi snart måste dra ner på tjänsterna, vilket drabbar en redan ansträngd verksamhet. Alla arbetar för högtryck och fortsätter denna utveckling så kommer läget att bli katastrofalt.”

”Lärarnas arbetssituation på vår fakultet är besvärlig. De ekonomiska nedskärningarna

ger negativa signaler och det blir lite pressat. Många av lärarna är trots allt positiva, men det pressade ekonomiska läget påverka deras situation i en negativ riktning. I en krissituation kanske man å andra sidan testat nya idéer och uppslag och blir kanske mer konstruktiv än när allt är frid och fröjd. Men samtidigt kan det bli för mycket och det finns vissa tecken på utbrändhet, när man inte får några positiva signaler så blir det tungt. Löneutvecklingen är dålig på grund av ekonomin och blir det för mycket av negativa signaler kan det leda till en punktering eller att man lämnar den akademiska banan för gott.”

Balansen mellan grundforskning och sektorsforskning har enligt de flesta kraftigt förskjutits till fördel för den senare. En relativt stor andel av de intervjuade ser det ökade behovet av externt finansierad forskning som ett hot mot grundforskningen.

”Den externt finansierade forskningen kan vara ett hot om institutionen blir alltför beroende av denna, samtidigt som det är nödvändigt att få dessa bidrag. Det som kan vara ett hot är de ökande kraven på motfinansiering som låser fakultetsanslagen. Fakultetsanslagen är så uppbundna att vi snart inte kan ta emot fler externa forskningsanslag som kräver motfinansiering. Jag tror att det bästa som regeringen kunde göra vore att höja de grundläggande fakultetsanslagen, så det fanns lite rörliga pengar. Det tror jag skulle ge de bästa effekterna för forskningssamhället.”

”Att de statliga anslagen inte ökar innebär ett hot mot grundforskningen. Inom vissa områden är det svårt att få externa medel för forskning. Sverige som nation kan få ett väldigt bakslag om man inte har tillräckligt med resurser för grundforskning. Det är ju ändå den som bär upp stora delar...”

”Frågan om hur universiteten ska drivas är intressant. Ska de drivas strikt företagsekonomiskt så riskerar det att gå ut över grundutbildningen. Det blir mer lönsamt att arbeta med forskning som ger externa medel. Det viktiga är att man har tillräckligt med fasta resurser för forskningen, då kan de externa medlen bidra till en viss flexibilitet i organisationen.”

Jämställdhet

Lärosätenas ledningar har ett stort ansvar för att kvaliteten i utbildning/forskning förstärks och att jämställdheten kraftfullt främjas. De intervjuade anser att man i dag ute på lärosätena arbetar aktivt med jämställdhet i hög eller medelhög grad eller att det är en förändring i rätt riktning på gång, vilket framgår av följande citat:

”Jag anser att man på vårt universitet försöker att ta tillvara kvinnornas kunskaper, man gör sitt bästa. Det har skapats tjänster för kvinnliga doktorander som postdock och forskarassistenttjänster. Detta tror jag kommer att ge effekter på sikt, det går i alla fall åt rätt håll.”

”Lärosätets ledning främjar definitivt jämställdhetsarbetet på ett aktivt sätt. Men det räcker inte, trots alla ansträngningar, trots alla dokument är bilden fortfarande bekymmersam. Det måste göras mer, kanske med hjälp av olika former av repressalier.”

Man är också överlag positiv till de uppsatta målen för kvinnliga professorer.

”Jag tycker det är bra att regeringen satt upp mål för att öka andelen kvinnliga professorer. När det gäller nyrekryterade professorer på vårt lärosäte under förra budgetåret tror jag att majoriteten var kvinnor. Det låter jättesnyggt men det beror på att det inom detta ämnesområde av tradition finns väldigt många kvinnor. Det är naturligtvis bra för oss, men statistiken kan dölja de bakomliggande orsakerna.”

”När det gäller de uppsatta målen för kvinnliga professorer skulle jag önska att målsättningarna vore än högre och jag skulle än mer önska att de kunde realiseras. Vi är en bra bit ifrån detta och anledningarna till detta är flera. För det första har vi de rent praktiska frågorna för kvinnor att kunna göra en akademisk karriär genom sin sociala situation osv. För det andra har vi i en del fall ett motstånd mot kvinnor inom akademin. Jag tror att man här kan finna en mycket vid skala av skäl. Jag tycker nog att regeringen aktivt främjar jämställdheten. Vi har rätt stränga ålägganden genom regleringsbrev och uppsatta mål. Det bidrar till att lärosätena känner ett tryck att arbeta aktivt i denna fråga. Det är så självklart i dag att vi ska arbeta för en ökad jämställdhet så vi gör det oavsett om det finns ålägganden eller ej. Det märks ju på så sätt att vi på vårt universitet arbetar med jämställdheten även inom de områden där vi inte har några ålägganden, t.ex. inom förvaltningen.”

Regeringens aviserade sanktioner gentemot de lärosäten som inte uppnår de uppsatta målen är samtliga på realiseringsarenan mycket negativa till. Sanktioner är en föråldrad form och drabbar ofta tredje part.

”Sanktioner är aldrig bra. De upplevs oftast som orättvisa och drabbar ofta tredje part. Det vore bättre med en morot än en piska.”

Bilaga 2

Statistik över tillsatta professorer under 1999

I denna promemoria finns en sammanställning över antal befordrade respektive utlysta och tillsatta professorer vid respektive lärosäte samt inom olika forskningsämnen för 1999. Här finns också en beskrivning av omfattningen av befordrade professorer i förhållande till antal befintliga professorer och utlysta tjänster, både totalt och inom respektive ämne och lärosäte. Vidare finns en studie av effekten av dessa på det totala antalet professorer i landet över ämnen, lärosäte och kön.

Promemorian består av fyra delar. Först presenteras en ögonblicksbild av antal professorer 1999. Därefter beskrivs omfattningen av befordrade professorer respektive de som tillsatts via utlysta tjänster.¹ Avslutningsvis kommer ett kapitel om förhållandet mellan antal docentkompetenta lektorer och befordrade professorer. Under denna rubrik diskuteras även de rekryteringsmål för kvinnliga professorer som regeringen satt upp för högskolorna.

Totalt antal professorer 1999 samt anställda professorer 1999

Under 1999 anställdes totalt 651 nya professorer. Av dessa tillsattes 504 via befordran och 147 genom utlysta tjänster.² Samtidigt drogs 54 professorer in. Vid ingången till 1999 fanns 2 129 professorer vid landets lärosäten och vid årets slut 2 726 st. Både bland de utlysta och tillsatta och bland de befordrade professorerna var 20 procent kvinnor. Vid 1999 års ingång var 11 procent av professorerna kvinnor och vid årets slut var de 13 procent.

¹ I fortsättningen används begreppet utlysta och tillsatta professorer för dem som tillsatts via utlysning. Att bara använda begreppet utlysta skulle nämligen innefatta de professorer som utlysts men inte tillsatts och som i statistiken registrerats som vakanta. De professorer som i statistiken registrerats som vakanta har inte räknats med i underlaget eftersom professorer och inte professorer har räknats.

² Genomgången har givit två olika resultat när det gäller antalet befordrade respektive konkurrensutsatta tjänster. Det ena resultatet redovisar 504 anställda via befordran samt 147 genom utlysning det andra resultatet visar 505 anställda via befordran och 146 genom utlysning. Felkällan har hittills inte hittats men troligen påverkas inte att slutsatser i texten inte nämnvärt av denna skillnad.

Tabell 1. Professorer tillsatta under 1999 fördelade på forskningsämnena.

Forskningsämne	Befordrade		Utlysta		Totalt	Andel kvinnor
	Totalt	Andel kvinnor	Totalt	Andel kvinnor		
11 Humaniora och Religionskunskap	72	32 %	23	39 %	95	34 %
12 Rättsvetenskap och Juridik	3	0 %	3	33 %	6	17 %
13 Samhällsvetenskap	93	19 %	29	38 %	122	24 %
14 Matematik	20	5 %	4	0 %	24	4 %
15 Naturvetenskap	90	16 %	11	9 %	101	15 %
16 Teknikvetenskap	75	8 %	56	11 %	131	9 %
17 Skogs- och Jordbruksvetenskap samt Landskapsplanering	17	24 %	3	0 %	20	20 %
18 Medicin	115	21 %	12	9 %	127	20 %
19 Odontologi	11	27 %	3	0 %	14	21 %
21 Farmaci	-	-	2	0 %	2	0 %
22 Veterinärmedicin	-	-	-	-	-	-
23 Övriga	8	75 %	1	100 %	9	78 %
Totalt	504	20 %	147	20 %	651	20 %

Fördelning av nyanställda under 1999 fördelat på lärosäte finns i bilaga 1.

De olika forskningsämnenas relativa andel av det totala antalet professorer i landet har inte ändrats nämnvärt under 1999. En viss uppgång kan dock skönjas inom Humaniora/religionsvetenskap, Samhällsvetenskap, Naturvetenskap, Teknikvetenskap och Veterinärmedicin, medan Rättsvetenskap/Juridik, Skogs- och Jordbruksvetenskap samt Landskapsplanering och Medicin går tillbaka något. (Se bilaga 3 för närmare statistik)

Omfattning av professorer tillsatta genom befordran

Befordringsreformens numerära inverkan på professorskåren skulle kunna beskrivas med måttet antal befordrade professorer per utlyst och tillsatt tjänst som professor. Detta mått är dock inte tillräckligt för att studera det första året, det skulle möjligen kunna fungera som longitudinellt mått vid en analys av flera års data. Ett annat mått är antalet befordrade respektive utlysta och tillsatta tjänster som kvoter av antalet befintliga professorer. Detta mått beskriver bättre hur professorsgruppen som helhet påverkas av reformen. För att ge mer specifika beskrivningar kan kvoterna beräknas efter forskningsämne och lärosäte.

Eftersom möjligheten till befordran ges för första gången under 1999 är ett uppdämt behov av ansökningar inte orimligt. Samtidigt är det inte heller osannolikt att många väntar med att lämna in en ansökan för att se var ribban hamnar. Dessa två eventuellt motverkande faktorer gör det därför svårt att uttala sig om omfattningen inför framtiden utifrån ett resultat för både 1999 och 2000. Genom att använda statistik över antal utlysta tjänster bakåt i tiden finns dock ett visst värde i data över antalet utlysta och tillsatta tjänster för 1999.

En hypotes är att antalet utlysta tjänster minskar under 1999 i förhållande till tidigare år eftersom institutioner/lärosäten av ekonomiska skäl eventuellt vill avvakta och se hur många av deras lektorer som befordras till professor. Risken med detta mått är dock att det eventuellt bara ger uttryck för olika institutioners välstånd, dvs. huruvida de har råd att utlysa professurer eller ej. Ett lågt antal befordrade per utlyst och tillsatt tjänst skulle därmed kunna betyda att institutionen historiskt har haft råd att anställa kompetenta lektorer som professorer. Det skulle å andra sidan kunna peka på en brist på kompetenta lektorer inom området som resultat av rekrytering från näringsliv eller dylikt. Vid en genomgång av antalet docentkompetenta lektorer inom respektive ämnesområde skulle dock den senare osäkerheten delvis kunna undvikas eftersom en del av dessa sannolikt är professorskompetenta. Statistik över antalet docentkompetenta lektorer vid de flesta svenska lärosäten i december 1999 finns i en bilaga till rapporten Rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer och kommer att presenteras närmare under rubriken 3. Förhållandet mellan antal docentkompetenta lektorer och befordrade professorer.³

Antal professorer per forskningsämne

Tabell 2. Antal utlysta och tillsatta professurer per befintligt antal professorer vid årets ingång.

År	Antal befintliga professorer	Anställda professorer	Andel
1995	2 179	87	4,0 %
1996	2 208	149	6,7 %
1997	2 302	129	5,6 %
1998	2 368	129	5,4 %
1999	2 129	146*	6,9 %

* Endast professorer som anstälts vid utlysning.

Den totala andelen utlysta och tillsatta professurer av det totala antalet professorer har under den senare delen av 1990-talet varierat mellan 4,0 procent och 6,9 procent av det befintliga antalet professorer vid respektive års ingång (Tabell 2). Som ett resultat av befordringsreformen skulle man som tidigare nämnts kunna misstänka att institutioner/lärosäten av ekonomiska skäl håller tillbaka antalet utlysningar under 1999. Detta resonemang bygger på presumptionen att institutioner/lärosäten velat avvakta utgången av det första årets befordringar för att se vilka kostnader, både i form av löner och i minskad andel undervisningstid för anställd personal, det skulle medföra. Även om de flesta lärosäten friskrivit sig från alla förändringar i löne- och arbetsvillkor som ett resultat av befordran i sina anställningsordningar har flera lärosäten

³ Det är oklart huruvida denna statistik bara gäller fast anställda. Endast 23 docentkompetenta lektorer inom samhällsvetenskap vid Uppsala universitet skvallrar om att så bör vara fallet. Statistiken är dock inhämtad efter att de flesta befordringarna under 1999 har ägt rum. Samtidigt har 12 lektorer inom samhällsvetenskap befordrats till professor i Uppsala.

ändå gjort vissa förändringar.⁴ Denna avhållsamhet skulle vidare kunna riskera att institutionerna konserveras genom att nya impulser ej tillförs utifrån. Den högsta noteringen av andel utlysta tjänster är dock från 1999 vilket skulle kunna tyda på att institutioner och lärosäten inte varit återhållsamma i antalet utlysta professorer som ett resultat av lärarkårens möjlighet till befordran. Vid en närmare analys av antal anställda inom respektive forskningsämne under 1990-talets andra hälft finner jag inte heller bevis för hypotesen om återhållsamhet. Andelen anställda professorer per totalt anställda professorer inom respektive ämne är under 1999 för varken samhällsvetenskap, humaniora/religionsvetenskap eller naturvetenskap avsevärt lägre än tidigare år. Året 1999 innebär för humaniora/religionsvetenskap den högsta noteringen, för samhällsvetenskap den näst högsta och för naturvetenskap den mittersta. Teknikvetenskap har däremot stadigt ökat i andel anställda professorer per totalt anställda under hela perioden. (Se bilaga 2.) Andra mått på omfattningen av det totala antalet professorer och därmed den ökning som befordran och utlysta tillsättningar skapar skulle kunna vara att ställa det i relation till antal heltidsekvivalenter av studenter eller exempelvis helårsprestationer inom respektive lärosäte och forskningsämne. I ljuset av de ökade studentkullarna skulle detta då kunna ge en annan bild av professorernas del av högskolan som helhet.

En av de största skillnaderna på ett större underlag i sammanställningen över andelen kvinnor bland anställda professorer under 1999 återfinns inom samhällsvetenskapligt forskningsområde (Tabell 1). Andelen kvinnor som anställts som professor vid utlyst tjänst är dubbelt så stor som de som anställts vid befordran. Inom medicin är förhållandet exakt det omvända, dock med en betydligt lägre total andel kvinnor. Eftersom vi inte vet hur många kvinnor som sökt tjänster eller befordran är det svårt att uttala sig om huruvida kvinnor klarar sig bättre eller sämre vid befordran eller i konkurrens. I Högskoleverkets utredning om Rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer anges att rekrytering av kvinnliga professorer inom teknologiämnena har varit framgångsrik i förhållande till den rekryteringsbas som funnits eftersom andelen kvinnor som anställts som professor överstiger andelen kvinnor i rekryteringsunderlaget. Där anges också att de flesta lärosätena uppvisar högre andel rekryterade kvinnor om befordrade professorer inte räknas in i underlaget. Andelen kvinnor bland befordrade har dock vid alla lärosäten varit högre än den befintliga andelen professorer. Reformen kan därför sägas ha haft en utjämnande effekt på könsfördelningen bland landets professorer.⁵ Utförligare presenteras resonemang kring rekryteringsmålen under rubriken 3 *Förhållandet antal docentkompetenta lektorer och befordrade professorer*.

Om vi ställer befordrade och utlysta och tillsatta professorer som en kvot av det befintliga antalet professorer kan vi göra analyser av hur de olika forskningsämnena påverkas av befordringsreformen.

⁴ Hylander, Johannes PM 1999-09-28 (Uppdaterad 2000-02-16) Högskoleverket

⁵ Rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer, Högskoleverket, 2000, s. 14-15.

Tabell 3. Antal befordrade professorer samt utlysta och tillsatta professurer i relation till totalt antal professorer 1999.

Forskningsämne	Befordrade	Utlysta	Totalt vid ingången 1999	Antal befordrade/ antal vid ingången 1999	Antal utlysta/ antal vid ingången 1999
11 Humaniora och Religionskunskap	72	23	269	0,27	0,09
12 Rättsvetenskap och Juridik	3	3	57	0,05	0,05
13 Samhällsvetenskap	93	29	320	0,29	0,09
14 Matematik	20	4	53	0,38	0,08
15 Naturvetenskap	90	11	266	0,34	0,04
16 Teknikvetenskap	75	56	426	0,18	0,13
17 Skogs- och Jordbruksvetenskap samt Landskapsplanering	17	3	129	0,13	0,02
18 Medicin	115	12	502	0,23	0,02
19 Odontologi	11	3	40	0,28	0,08
21 Farmaci	-	2	12	-	0,17
22 Veterinärmedicin	-	-	25	-	-
23 Övriga	8	1	30	0,27	0,03
Totalt	504	147	2 129	0,24	0,07

Grupperna Humaniora och Religionskunskap, Samhällsvetenskap, Teknikvetenskap, Naturvetenskap och Medicin är så pass stora att man kan dra någon form av slutsatser ur dem vad gäller förhållandet befordrade och utlysta tjänster (Tabell 3). Skillnaderna mellan forskningsämnena är ganska markanta. Humaniora och Religionskunskap samt Samhällsvetenskap ligger något över snittet både med avseende på andel befordrade professorer och professorer anställda via utlysning. Medicin har däremot ett mycket lågt värde vad gäller andel professorer som tillsatts via utlysning, men ligger kring snittet vad gäller andel befordrade professorer. Inom teknikvetenskap har betydligt färre personer befordrats och fler anställts via utlysning i jämförelse med genomsnittet, medan det för naturvetenskap är precis tvärt om. Detta skulle kunna förklaras med det faktum att det inom teknikområdet återfinns ett antal tillämpade områden där den traditionellt vetenskapliga nivån inte har varit lika hög som inom naturvetenskapen. Detta skulle i sin tur kunna innebära att tekniska högskolor såsom KTH och Chalmers får en förskjutning av professorskåren mot en mer naturvetenskaplig inriktning på bekostnad av de tillämpade vetenskaperna. Ytterligare en förklaring kan vara att de tillämpade ämnena har ett bättre ekonomiskt läge, delvis beroende på externfinansiering, varför de har kunnat utlysa professurer efter behov. Det kan också vara så att deras mest kompetenta lektorer lockas över till industrin och därför inte är kvar i högskolesystemet och att de därför har en lägre andel docentkompetenta lektorer än övriga ämnen.

Fördelning över grupper av lärosäten

För att se hur olika typer av lärosäten påverkas av reformen har de grupperats i sju olika typer. Denna indelning är av störst vikt när det gäller de mindre lärosätena eftersom de har ganska få professorer och enskilda individer kan ge stora relativa skillnader. I bilaga 1. finns en fullständig förteckning över fördelning av utlysta och tillsatta tjänster samt befordrade professorer för samtliga lärosäten.

Indelningen av lärosäten är gjord enligt följande:

Gamla universitet: Med gamla universitet menas alla som är inrättade som universitet före 1980. Dessa lärosäten har alla ganska breda utbud även om skillnaden mellan exempelvis Lund och Stockholm är ganska stor vad gäller bredd. Lunds universitet, Uppsala universitet, Göteborgs universitet, Linköpings universitet, Umeå universitet och Stockholms universitet.

Nya universitet: Med nya universitet benämns de tre högskolor som blev universitet den 1/1 1999 samt Luleå tekniska universitet. Luleå tekniska universitet skulle kunna höra hemma i grupperingen tekniska högskolor, men eftersom det har en högre grad av samhällsvetenskap och humaniora än vad både Chalmers och KTH har hamnar det i denna grupp: Karlstads universitet, Växjö universitet, Luleå tekniska universitet och Örebro universitet.

Tekniska högskolor: De två tekniska högskolorna med lång historia och forskarutbildning får i detta fall naturligt utgöra en egen grupp. KTH och Chalmers tekniska högskola.

Medelstora högskolor: Denna grupp består av de högskolor som ej är konstnärliga eller specialhögskolor som 1998 hade över 4 000 helårsstudenter: Högskolan i Jönköping, Högskolan i Kalmar, Mälardalens högskola och Mitthögskolan.

Mindre högskolor: Denna grupp består av de högskolor som ej är konstnärliga eller specialhögskolor som 1998 hade under 4 000 helårsstudenter: Högskolan i Borås, Högskolan Dalarna, Högskolan på Gotland, Högskolan i Gävle, Högskolan i Halmstad, Högskolan i Karlskrona/Ronneby, Högskolan Kristianstad, Högskolan i Skövde, Högskolan i Trollhättan/Uddevalla, Malmö högskola, och Södertörns högskola.

Konstnärliga högskolor: Denna grupp utgörs endast av de enskilda konstnärliga högskolorna. Bilden försvåras av att det vid exempelvis Göteborgs universitet och Luleå tekniska universitet ingår delar som är jämförbara med enskilda högskolor i denna grupp: Kungliga Musikhögskolan, Danshögskolan, Kungliga Konsthögskolan, Teaterhögskolan, Operahögskolan, Dramatiska Institutet och Konstfack.

Specialhögskolor: Under denna rubrik samlas högskolor med särskild inriktning. Även dessa högskolor har inriktningar som finns inom andra lärosäten: Lärarhögskolan i Stockholm, Handelshögskolan i Stockholm, Idrotts-högskolan, SLU och Karolinska Institutet.

Tabell 4. Fördelning av antal och andel professorer tillsatta under 1999 i förhållande till antal professorer vid årets ingång vid grupper av lärosäten samt gruppernas relativa andel av det totala antalet professorer.

	Antal 981231	K	Andel K	B	Andel B	In- drag- na	Tot 991231	Andel av tot 981231	Andel av tot 991231
Gamla universitet	1351	78	5,8 %	303	22,4 %	-41	1691	63,5 %	62,0 %
Nya universitet	75	11	14,7 %	17	22,7 %	0	103	3,5 %	3,8 %
Tekniska högskolor	271	21	7,7 %	39	14,4 %	-5	326	12,7 %	12,0 %
Medelstora högskolor	21	16	76,2 %	8	38,1 %	0	45	1,0 %	1,7 %
Mindre högskolor	28	10	35,7 %	32	114,3 %	0	70	1,3 %	2,6 %
Konstnärliga högskolor	30	3	10,0 %	4	13,3 %	0	37	1,4 %	1,4 %
Specialhögskolor	353	7	2,0 %	102	28,9 %	-8	454	16,6 %	16,7 %
Totalt	2 129	146	6,9 %	505	23,7 %	-54	2 726	100,0 %	100,0 %

K= Professor som tillsatts via konkurrens i utlysning
B= Befordrad professor

Respektive grupp av lärosätens andel av den totala populationen professorer har inte nämnvärt förändrats från 1998 till 1999 (Tabell 4). Den kanske intressantaste aspekten av genomgången är det faktum att gruppen mindre högskolor har befordrat den största andelen professorer i förhållande till tidigare befintligt antal. Betyder detta att de ställer lägre krav än andra lärosäten för befordran eller är det helt enkelt ett tecken på snabbare handläggning av ärendena? Dessutom har de medelstora utlyst och tillsatt betydligt större andel av tidigare antal professorer än övriga grupper. Detta beror dock sannolikt på att de inte längre behöver tillstånd från Högskoleverket att utlysa professorer samt att de från början haft ett mycket lågt antal professorer. Det kan också vara ett tecken på att de har en högre grad av lärare inom tekniska ämnen eftersom den största ökningen har skett inom detta område. Ingen analys med konstanthållande för denna faktor har dock gjorts. Specialhögskolorna är en vansklighetsfull grupp att uttala sig om eftersom det är en så udda samling. Det är dock värt att notera att endast sju professorer har tillsatts via utlysning inom dessa lärosäten.

Förhållandet mellan antal docentkompetenta lektorer och befordrade professorer

För att studera de reella effekterna av reformen kan det vara lämpligt att först diskutera de förväntade effekterna. Utredningen Lärare för högskola i utveckling menar att kravet för docentkompetens bör utgöra lämplig grund för lokal befordran till biträdande professor. De menar dock att anställning

som reguljär professor inte ska ske utan utlysning.⁶ Regeringens proposition 1996/97:141 föreskriver en fördubbling av antalet professorer inom ett par år efter reformens införande.⁷ Detta uttalande baseras sannolikt på den genomgång av docentkompetenta lektorer som utredningen Lärare för högskola i utveckling gjort. Vid tidpunkten för propositionen fanns ca 2 300 professorer i Sverige och i utredningens underlag hänvisas till att det i mars 1996 fanns drygt 2 000 lektorer med docentkompetens. Slutsatsen att dessa var menade att utgöra huvudsaklig rekryteringsbas för de nya professorerna verkar därför rimlig. I de flesta av lärosätenas anställningsordningar föreskrivs däremot krav på att forskningsmeriter minst bör motsvara eller väsentligt överstiga miniminivå för docentkompetens för att anställning som professor.⁸ Eftersom nya docenter ständigt tillkommer kan dock resonemang om att kvalifikationer måste överstiga miniminivå fortfarande vara i linje med regeringens målsättning om en fördubbling av antalet professorer.

Eftersom statistik över antalet docentkompetenta lektorer vid 1999 års ingång inte har varit tillgängliga har istället statistik insamlad i december 1999 använts. Detta gör att ett stort antal av de befordrade professorerna sannolikt skulle ha befunnit sig i denna kategori om mätningen hade genomförts vid årets början. Eftersom vi inte heller har statistik över antal inlämnade ansökningar, hur många som ännu är obehandlade och hur många som avslagits är det svårt att uttala sig om hur lärosätena har tolkat reformens innehåll. (Se tidigare kommentar om de mindre lärosätenas höga andel befordrade professorer i förhållande till antal befintliga professorer.)

Regeringen bedömer det som realistiskt att professorskåren år 2008 bör bestå till 25 procent av kvinnor.⁹ Ett av de verktyg som ska höja andelen kvinnor är de av regeringen uppsatta rekryteringsmålen. Den första omgången rekryteringsmål uttrycktes i lärosätenas regleringsbrev och gällde för perioden 1997–99. De individuella målen för lärosätena varierade mellan 6 procent och 23 procent av de nyanställda professorerna. Dessa procentsatser är beräknade dels på andelen docentkompetenta kvinnor inom respektive fakultetsområde och dels på nuvarande fördelning av professorer vid berört lärosätes fakulteter.¹⁰ I regeringens tabell för beräkning anges att det 1996 fanns totalt 1 942 professorer 1996 och att av dessa var 7,7 procent kvinnor. Andelen kvinnor utgjorde enligt Prop 1996/97:141 19,1 procent av totalt 2 192 docentkompetenta lektorer.

Som nämnts tidigare har ca 20 procent av både de befordrade och de rekryterade professorerna varit kvinnor. I den uppföljning av de lärosäten som haft rekryteringsmål visade det sig att andelen kvinnor bland de rekryterade för de flesta lärosäten var högre än bland de befordrade.

⁶ SOU 1996: 166, s. 80-81

⁷ Prop. 1995/97: 141 s. 24, 27

⁸ Hylander, Johannes PM 1999-09-28 (Uppdaterad 2000-02-16) Högskoleverket.

⁹ Prop 1996/97: 141, s. 43

¹⁰ I regeringens tabell för beräkning anges att det 1996 fanns totalt 1 942 professorer 1996 och att av dessa var 7,7 % kvinnor. I tidigare presenterad statistik ovan anges dock att antalet professorer var 2 208 varav 196 (8,5 %) var kvinnor. Skillnaden beror sannolikt på att biträdande professorer tagits med i vissa fall.

I Högskoleverkets rapport om Rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer anges nya mål för en utökad skara lärosäten. Målen varierar denna gång mellan 8 procent och 43 procent av de nyanställda professorerna. Bakgrunden till denna höjning är den ökade andelen kvinnor bland de docentkompetenta lektorerna.¹¹

Tabell 5. Antal professorer och docentkompetenta lektorer per forskningsämne i december 1999¹²

Forskningsämne	Antal professorer	Andel k	Antal docentkompetenta lektorer	Andel k
Humaniora/Religionsvetenskap	324	22,5 %	364	34,9 %
Rättsvetenskap/Juridik	63	19,0 %	31	16,1 %
Samhällsvetenskap	438	15,1 %	452	23,5 %
Matematik	76	2,6 %	117	8,5 %
Naturvetenskap	398	10,1 %	453	15,0 %
Teknikvetenskap	519	5,6 %	434	8,1 %
Skogs- o jordbruksvet./Landskapspl.	107	15,9 %	52	21,2 %
Medicin	623	10,6 %	399	25,6 %
Odontologi	50	12,0 %	37	37,8 %
Veterinärmedicin	32	18,8 %	17	41,2 %
Farmaci	13	7,7 %	9	33,3 %
Övriga	41	48,8 %	47	59,6 %
Totalt	2 630	12,1 %	2 356	20,6 %

För att studera potentialen inför framtida befordringar har som tidigare nämnts antalet docentkompetenta lektorer använts som mått. För att se vilka områden som i enlighet med detta har störst potential att öka det relativa antalet professorer har jag räknat kvoten av andel docentkompetenta lektorer per professor. Siffrorna är hämtade från december 1999 och antalet professorer överensstämmer därför varken med de tidigare presenterade för ingången av 1999 eller det slutgiltiga antalet vid årets slut. I gruppen professorer ingår därför de flesta av dem som befordrats under 1999.

¹¹ Rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer, Högskoleverket, 2000, s. 12. Regeringen har i vissa fall justerat de av Högskoleverket föreslagna rekryteringsmålen.

¹² Statistiskt underlag hämtat från Rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer, Högskoleverket, 2000

Tabell 6. Andel docentkompetenta lektorer i förhållande till antal professorer fördelat på forskningsämnena i december 1999¹³

Forskningsämne	Antal professorer	Antal docentkompetenta lektorer	Andel docentkompetenta lektorer per professor
Humaniora/Religionsvetenskap	324	364	1,1
Rättsvetenskap/Juridik	63	31	0,5
Samhällsvetenskap	438	452	1,0
Matematik	76	117	1,5
Naturvetenskap	398	453	1,1
Teknikvetenskap	519	434	0,8
Skogs- o Jordbruksvet./Landskapspl.	107	52	0,5
Medicin	623	399	0,6
Odontologi	50	37	0,7
Veterinärmedicin	32	17	0,5
Farmaci	13	9	0,7
Övriga	41	47	1,1
Totalt	2 630	2 356	0,9

Förutsätter vi att de docentkompetenta lektorerna utgör potentiella framtida professorer finns enligt denna genomgång störst potential för en hög procentuell ökning av antalet professorer i ämnena som Humaniora/Religionsvetenskap, Samhällsvetenskap, Matematik, Naturvetenskap och Övriga, medan Juridik, Teknik och de Medicinska ämnena (Medicin, Odontologi, Farmaci och Veterinärmedicin) har en lägre potential. När det gäller andel kvinnor inom områden med större potential respektive de med lägre andel docenter per professor spretar bilden. Inom alla de medicinska ämnena samt Humaniora/Religionsvetenskap och Samhällsvetenskap är andelen kvinnor bland de docentkompetenta över det totala snittet av 20,6 procent. Inom ämnena Juridik, Matematik, Teknik och Naturvetenskap är dock andelen kvinnor betydligt lägre än snittet. Denna fördelning gör det svårt att säga något om kvinnor återfinns i högre utsträckning inom områden med potential eller ej.

Som tidigare nämnts har införandet av reformen ökat andelen kvinnor bland landets professorer. Eftersom antalet befordrade professorer är högre än antalet som anställts via utlysning har befordransprofessorerna större effekt på den numerära utjämnningen mellan könen än de som anställts i konkurrens. Huruvida denna trend kommer att hålla i sig beror delvis på den relativa medelstilldelningen för utlysning av professorer inom områden där andelen kvinnor bland de docentkompetenta lektorerna är hög respektive låg samt delvis på i vilken utsträckning kvinnor söker och blir befordrade.

¹³ Statistiskt underlag hämtat från Rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer, Högskoleverket, 2000

Sammanfattning

Eftersom så lite tid har förflutit sedan reformens genomförande är det svårt att uttala sig om några långsiktiga effekter på utbildningssystemet. Reformen har dock utan tvekan haft en markant effekt på antalet nyblivna professorer under 1999. Under andra halvan av 1990-talet (1999 undantaget) anställdes ca 5–6 procent professorer i relation till antalet befintliga vid årets ingång. 1999 var denna siffra drygt 30 procent.

Reformens effekt på andelen kvinnor bland professorerna som helhet kan också sägas vara positiv. Det finns dock stora skillnader mellan olika ämnen och lärosäten och reformen har i vissa fall lett till en minskad andel kvinnliga professorer. Att andelen kvinnor bland professorerna totalt sett ökar betyder dock inte att kvinnor inte missgynnas vid ansökan om anställning som professor. Enligt regeringen ska andelen kvinnliga professorer till 2008 vara 25 procent. Om inte andelen nya kvinnliga professorer drastiskt överstiger de 20 procent som var resultatet för 1999 blir detta mål svårt att uppnå. Regeringens rekryteringsmål för 2001–2004 överstiger endast för ett par lärosäten 25 procent vilket också indikerar att målet kan bli svårt att nå, särskilt då dessa lärosäten är relativt små.¹⁴ Andelen kvinnor i den totala professorsgruppen kommer också naturligtvis att vara beroende av vilka områden som regeringen och lärosätena väljer att satsa på, dvs. andelen kvinnor i rekryteringsunderlaget inom de olika områdena.

¹⁴ Regeringen har i vissa fall justerat de av Högskoleverket föreslagna rekryteringsmålen i lärosätenas regleringsbrev.

Bilaga 1 Fördelning över lärosäten

Lärosäte	Anställda vid utlysning			Befordrade			Totalt	Lärosätets relativa andel
	Kön			Kön				
	K	M	Totalt	K	M	Totalt		
CTH	2	10	12	1	7	8	20	3,1%
DI				3	1	4	4	0,6%
GU	1	6	7	20	59	79	86	13,2%
HB					1	1	1	0,2%
HH		1	1		3	3	4	0,6%
HJ	1	3	4		3	3	7	1,1%
HK		1	1		3	3	4	0,6%
HKR					3	3	3	0,5%
HRK		2	2	2	6	8	10	1,5%
HS		3	3		1	1	4	0,6%
KAU	1	5	6	1	4	5	11	1,7%
KF	1	1	2				2	0,3%
KI		3	3	15	62	77	80	12,3%
KMH	1		1				1	0,2%
KTH	1	8	9	3	28	31	40	6,2%
LHS	1		1	3	5	8	9	1,4%
LIU	4	7	11	3	16	19	30	4,6%
LTU				1	5	6	6	0,9%
LU	5	14	19	12	73	85	104	16,0%
MAH	2	2	4	1	4	5	9	1,4%
MDH	2	6	8		2	2	10	1,5%
MH		3	3				3	0,5%
SH					11	11	11	1,7%
SLU		3	3	4	13	17	20	3,1%
SU	2	10	12	17	45	62	74	11,4%
UMU	5	10	15	7	23	30	45	6,9%
UU	1	13	14	6	21	27	41	6,3%
ÖU	1	4	5		6	6	11	1,7%
Totalt	31	115	146	99	405	504	650	100,0%

Bilaga 2 Andel nyanställda professorer per forskningsämne och år

1995

Forskningsämne	Antal professorer	Antal anställda	Andel nyanställda
Humaniora och Religionskunskap	275	15	5,5%
Rättsvetenskap och Juridik	61	2	3,3%
Samhällsvetenskap	289	21	7,3%
Matematik	47	1	2,1%
Naturvetenskap	281	11	3,9%
Teknikvetenskap	394	15	3,8%
Skogs- och Jordbruksvetenskap samt Landskapsplanering	153	1	0,7%
Medicin	555	17	3,1%
Odontologi	50	0	0,0%
Farmaci	14	1	7,1%
Veterinärmedicin	39	1	2,6%
Övriga	21	2	9,5%
Totalt	2 179	87	4,0%

1996

Forskningsämne	Antal professorer	Antal anställda	Andel
Humaniora och Religionskunskap	284	17	6,0%
Rättsvetenskap och Juridik	62	2	3,2%
Samhällsvetenskap	305	24	7,9%
Matematik	48	3	6,3%
Naturvetenskap	280	24	8,6%
Teknikvetenskap	401	35	8,7%
Skogs- och Jordbruksvetenskap samt Landskapsplanering	148	14	9,5%
Medicin	556	29	5,2%
Odontologi	49	0	0,0%
Farmaci	15	0	0,0%
Veterinärmedicin	37	0	0,0%
Övriga	23	1	4,3%
Totalt	2 208	149	6,7%

1997

Forskningsämne	Antal professorer	Antal anställda	Andel
Humaniora och Religionskunskap	293	13	4,4%
Rättsvetenskap och Juridik	64	5	7,8%
Samhällsvetenskap	323	24	7,4%
Matematik	51	3	5,9%
Naturvetenskap	292	3	1,0%
Teknikvetenskap	425	41	9,6%
Skogs- och Jordbruksvetenskap samt Landskapsplanering	155	1	0,6%
Medicin	574	11	1,9%
Odontologi	49	0	0,0%
Farmaci	15	1	6,7%
Veterinärmedicin	37	2	5,4%
Övriga	24	25	104,2%
Totalt	2 302	129	5,6%

1998

Forskningsämne	Antal professorer	Antal anställda	Andel
Humaniora och Religionskunskap	304	6	2,0%
Rättsvetenskap och Juridik	68	0	0,0%
Samhällsvetenskap	344	33	9,6%
Matematik	54	4	7,4%
Naturvetenskap	290	16	5,5%
Teknikvetenskap	453	43	9,5%
Skogs- och Jordbruksvetenskap samt Landskapsplanering	153	5	3,3%
Medicin	571	14	2,5%
Odontologi	48	0	0,0%
Farmaci	16	0	0,0%
Veterinärmedicin	37	5	13,5%
Övriga	30	3	10,0%
Totalt	2 368	129	5,4%

1999

	Antal professorer	Antal anställda	Andel
Humaniora och Religionskunskap	269	22	8,2%
Rättsvetenskap och Juridik	57	3	5,3%
Samhällsvetenskap	320	30	9,4%
Matematik	53	4	7,5%
Naturvetenskap	266	11	4,1%
Teknikvetenskap	426	55	12,9%
Skogs- och Jordbruksvetenskap samt Landskapsplanering	129	3	2,3%
Medicin	502	12	2,4%
Odontologi	40	3	7,5%
Farmaci	12	2	16,7%
Veterinärmedicin	25	0	0,0%
Övriga	30	1	3,3%
Totalt	2 129	146	6,9%

Bilaga 3 Förändring under 1999 per forskningsämne

Totalt antal professorer 1998-12-31

FÄ	K	M	V	(tom)	Totalt	Totalt exkl. V	Forskningsämnets relativa andel av totalt antal professorer
11	53	212	2	4	271	269	12,6%
12	12	44		1	57	57	2,7%
13	38	277	3	5	323	320	15,0%
14	1	51	1	1	54	53	2,5%
15	19	240	1	7	267	266	12,5%
16	23	397	24	6	450	426	20,0%
17	21	108		0	129	129	6,1%
18	40	453	13	9	515	502	23,6%
19	2	37	4	1	44	40	1,9%
21	1	10		1	12	12	0,6%
22	3	22		0	25	25	1,2%
23	14	16		0	30	30	1,4%
Totalt	227	1 867	48	35	2 177	2 129	100,0%

Totalt antal professorer 1999-12-31

FÄ	K	M	V	(tom)	Totalt	Totalt exkl. V	Forskningsämnets relativa andel av totalt antal professorer
11	83	271	2	4	358		13,1%
12	13	48		1	62		2,3%
13	66	364	3	5	435		16,0%
14	2	71	1	1	74		2,7%
15	34	318	1	7	359		13,2%
16	35	503	24	6	544		20,0%
17	25	124		0	149		5,5%
18	62	543	13	9	614		22,5%
19	4	47	4	1	52		1,9%
21	1	11		1	13		0,5%
22	3	22		0	25		0,9%
23	21	19		0	40		1,5%
Totalt	349	2341	48	35	2 725		100,0%

Bilaga 3

Comparative career-systems in higher education—England and Sweden

The academic teachers face four great challenges. One refers to the effect on knowledge of the post-modernistic influence. The second refers to the process of transition from education of the elite to education of the masses. The third refers to the financial stress caused by reductions in Government appropriations to the education sector and the increases in external financing. (See, for example, Kogan et al 1994, Fulton 1996, Slaughter and Leslie 1997, Welch 1998, Scott 1995, Clark 1998).

As a result of the increase in volume of undergraduate studies and the reduction in resources, the academic teachers have realised that they must assume greater responsibility for the administration, evaluation and management of educational activities. Many teachers talk of “a creeping managerialism within universities” (Welch 1998 p 9, Fulton 1996). They are of the opinion that a technocratic view of efficiency prevails today in the universities. The collegial decision-making structures are being increasingly replaced by hierarchic decision-making procedures and management controls. Increasingly explicit demands for accountability and the strained finances are creating a culture of efficiency in which the relationship between input and output easily becomes a measure of success.

The fourth challenge concerns the working conditions of the academic teachers. Growing demands are being made on teachers to achieve more with smaller resources. At the same time demands are also being made for greater flexibility in the work organisation. One part in this process is the phasing-out of the so-called tenure system in several countries (Welch 1998). This system had the effect that it was impossible, in principle, to discharge professors. However, with the reduction in resources available to universities and university colleges, the scope for recruiting staff has also been reduced—with the effect that there is a greater degree of uncertainty among academics about their career paths after they have taken their doctor’s degree, as well as uncertainty about their salaries and conditions of employment.

Ulrich Teichler has captured this paradox in the academic career: “the academic profession is aimed to be comprised of most independent persons. Yet, there is not any other occupation in which its members are treated for such a long period of their life as not yet matured persons. Also, whereas job security has risen over the decades in many occupations, young academics have to wait for a very long time until they eventually reach secure employment.” (Teichler 1996).

This paper takes up the fourth challenge. The Swedish university system was given a new employment system for teachers on January 1, 1999. New rules were introduced for the employment, recruitment and promotion of teachers. It is primarily two new features of the reform which shall be given attention here.

One was that lecturers who meet qualification requirements for appointments as professors shall be employed as professors. In a promotion of this type the review of teaching skills shall also be given greater importance than before. Junior lecturers can also be promoted to senior lecturers in a corresponding way.

The promotion system is completely new to Swedish universities and university colleges. Previously academic teachers could only advance to the position of professor or senior lecturer through recruitment. Under the new system a senior lecturer or junior lecturer with a permanent appointment shall be promoted to professor or senior lecturer on the basis of his or her qualifications. The reform has had the effect that the system of posts at universities was abandoned. This has also taken place in other parts of the central Governmentadministration in Sweden, with the exception of the judiciary (Sjölund 1989). The new feature of the reform was that the special security of employment enjoyed by professors, the so-called tenure system, was abolished for professors appointed after 1998.

The Government's reason for introducing the reform was to create a unified career path and thereby get away from the two-fold system, one career for research and one career for teaching. The reform would increase the proportion of women professors, attach more importance to teaching skills and other professional activities, and vitalise the university system through increasing the total number of professors. The changes had the aim of improving the quality of the universities. The keywords in the reform were vitalisation, diversity, renewal, stimulation and incentives.

Aim

The aim of the following analysis is to shed light on the Swedish system for appointments in the university system in an international perspective. In addition to a short national review, a comparison is made of the career systems at two universities. One is the University of Warwick in England and the other the University of Uppsala in Sweden.

The guiding principle of the analysis has been the normative discussion on academic freedom versus management and controls. It takes up two separate ideals for running universities. One is symbolised by the ivory tower, the other by the knowledge factory (Abrahamsson 1996). The norm system, which has the aim of promoting academic freedom, is based to a great extent on a collegial decision-making process with elected leaders. The objective of this ideal is to create new knowledge for the sake of knowledge. In 1942 the American sociologist Robert K. Merton wrote an essay on "Science and Technology

in a Democratic Order". In this essay he presented some norms which are considered to dominate the scientific community. The words he used were: Communism, Universalism, Disinterestedness, Organized Scepticism. Together they formed the acronym CUDOS. Freely interpreted the words mean that science is characterised by the fact that scientists own their assets, i.e. knowledge jointly (communism); that knowledge is, in principle, independent of time, place and person (universalism); that scientists are motivated more by love of the truth and their fellow human beings than by their own interest and private greed (disinterestedness); and that science always follows its own logical and methodological criteria even when the results challenge established norms and interests (organized scepticism) (Merton 1964).

The other ideal, running universities with management-like methods, is based on the ideal of running organisations rationally in order to achieve the greatest efficiency (Hood 1991, Pollitt 1990). The system is based on hierarchic decision-making channels with appointed teachers with clearly delimited budget responsibilities.

Two questions shall be posed which have their points of departure in these two models. The first question is: which of the two ideals has provided guidance in the design of the career systems?

The other question relates to the local level, the seat of learning. What impact will the reform have on the universities as employers? Will the reform contribute to a management or collegial decision-making structure? Are these models in insoluble conflict with each other or is it possible, with the aid of rational management, to create scope for academic freedom? This question will be discussed in connection with the analysis of the career systems at the University of Warwick and the University of Uppsala.

The study is based on documents and on interviews made in June and July 2000 at the University of Warwick and the University of Uppsala.

Academic freedom versus management

For university teachers, freedom is an obligation rather than anything else, writes Leif Lewin, a professor at Uppsala University. Lewin points out that the aim of universities is not to make things easy for the government. This aim is the responsibility of central Government agencies which shall ensure that political decisions are implemented in a smooth and cost-efficient way. But, in addition to administration, the public sector has some other responsibilities which have another purpose. These include the administration of justice and science. The courts shall safeguard the right of citizens to assert their interests, even against the state. The other responsibility, science, "flourishes under the protection" of 'academic freedom'. It is this freedom which Lewin describes as an obligation. It is an "obligation for university teachers to bring the findings of international research to the country and discuss in a critical manner how proposed measures stand in relation to the knowledge which exists in the area,

be it a matter of nature, culture or social life". The successful teacher, who is driven by this ethos, does not merely succeed in persuading the students to read their set books but also to "put them on one side and to ask themselves 'Why not the reverse?'. In the opinion of Lewin this is a subtle activity which cannot be measured in throughput figures (Lewin 1997).

Something which is not discussed so often is the conditions of employment of university teachers as a prerequisite of academic freedom. However, traditions differ between the countries. In the Swedish system, which is based to large extent on the German, Humboldt, university ideal, the teachers are central Governmentemployees. In the English system the teachers are not regarded as central Governmentemployees; their conditions of employment are decided by the individual university and the teacher.

The democratic aspects of civil servants, such as professors, having special forms of security of employment, has rarely been taken up in connection with reforms. This is true of both Sweden and England. It has merely been said that the legislation and rules which apply to the labour market in general are sufficient to guarantee academic freedom.

An analysis of the promotion reform in Sweden should also be seen in the light of other central changes in the management of the university system. These changes are the 1993 reform of undergraduate studies and the 1998 reform of the governing bodies. All in all these two reforms provide new conditions for education and research at the universities. The 1993 reform involved a new system for the allocation of resources to undergraduate studies. One aim was to reduce central controls. The other had the aim of improving the quality of the undergraduate study programmes. The main change was "the shift from state governance through regulations and input control to state governance through control of outcomes and an extensive decentralisation of decision-making power to the institutions. The reform was launched by the Minister of Education as a reform for freedom, competence and responsibility, and appealed strongly to all academics in higher education. However, the reform measurements mainly affected the institutions' new status as rather independent authorities, issues which engaged the institutional leaders and top managers much more than the staff members" (Askling 2000).

The reform of the governing bodies in 1998 strengthened the function of the governing body as the decision-making body at the university. The external members of the governing bodies were given greater weight than before through the appointment by the Government of an external chairman. Previously the vice-chancellor had been chairman. The governing body now consists of the external chairman, the vice chancellor and 13 other members including three teachers and three students. The external members thus form a majority. The Government's reasons for strengthening the function of the governing bodies were the considerable expansion of the university system, the changes in systems of governance, and the expansion of the role of the universities of society. The Government stated that this made new and increasing demands on the

management of universities. The governing bodies would therefore be able to make decisions on allocations of internal resources. The governing bodies of universities would also have good insight into the commissioned activities and financial management of universities, assume responsibility for improving quality of education and research, and energetically promote equality.

Berit Askling states in her analysis that: “the academic influence is nowadays balanced against a new management approach: the rector and the institution’s governing boards have the legal authority to make all decisions. This development has been strongly objected to by some prominent scholars who regret this loss of academic autonomy” (Askling 2000).

The dilemma for the individual teacher/researcher lies in the choice between loyalty to the employer and the ability to make pronouncements freely in the public debate. These pronouncements can refer to research findings which may be regarded as disturbing or inconvenient by the management of the university concerned. It can also be a problem for university management if knowledge and perspectives are presented in the debate which are totally in conflict with current Government policies. The pronouncements can also refer to research issues which arouse the indignation of the general public since they are considered to be dangerous or unethical. If their security of employment is not total, it can be strategically wise for individual researchers to keep quiet in the public debate. In turn this has the consequence that fewer perspectives and less knowledge are introduced into the discussions.

Askling is of the opinion that the promotion system “makes it easier for the academics to be promoted, but on the other hand it will make them more dependent on the staffing and promotion policy of their own institution and department.” She points out that the reforms can fundamentally change the work of the universities. “The expansion in student numbers, the restrictions in economy, the devolution of authority, and the expectations of strong, managerial leadership, in combination with the new agreement, are changing the working conditions of Swedish academics to such an extent that the academic profession in itself might be changing. (Askling 2000).

The comparative analysis

During recent years several international comparative studies have been made of the career system (Altbach 1996, Enders 2000, Farnham 1999). One overall trend is the phasing out of the tenure system with the aim of creating a more flexible work organisation at universities. The employment of academic teachers has, to a great extent, been put on an equal footing with employment conditions in other parts of the labour market. Another trend is that the national policy is designed to promote values such as efficiency, controls, accountability and the exercise of management practices at the seats of learning. The increasing degree of external financing is another trend which has contributed to an increase in management of university activities. (Slaughter and Leslie 1997).

The Swedish system

The Swedish universities are governed by legislation passed by the Swedish Parliament and the Government's Higher Education Ordinance. Parliament reaches decisions on the establishment of universities. According to the Swedish constitution, universities are Government agencies. However there are two exceptions. During 1990s two institutions were established as non-Government organisations. The legislation and the ordinance regulate the responsibilities of universities, their organisation and management, the posts structure, the admission of students, the examinations etc. A considerable amount of deregulation has taken place in the 1990s. Today the legislation and the ordinance provide a framework within which the universities can organise their activities.

In the 1950s a system of senior lecturer posts was introduced in the Swedish university system. These posts were pure teaching posts (Government Official Report 1992:1). This had the effect of creating a dual system in which senior lecturers spent their time teaching students in undergraduate programmes while the professors were responsible for research and the supervision of doctoral students. When the Swedish university system expanded in the 1970s this dual system was consolidated since the new seats of learning of 1977, the university colleges, were limited to undergraduate programmes and could only employ senior lecturers and not professors.

Prior to July 1, 1993 most professorships were established, after collegial examination, by the government. These posts were established by the government, on the authorisation of Parliament, in each individual case. Those universities which had a faculty organisation could also establish professorships. Appointments to these professorships were made by the vice-chancellor's office.

In the 1990s the system for the establishment for professorships was deregulated. Today universities and the university colleges are entitled to appoint professors. In connection with this reform the tenure system for professors was abolished for professors appointed after 1998. The conditions of employment of professors correspond today to the conditions which apply to all other parts of the labour market. Theoretically a professor can be discharged if there is a lack of work.

The aim of the reform was to achieve a considerable increase in the number of professors. The Government was of the opinion that it was unreasonable that "such a large part of the teaching profession could enjoy security of employment which differed from the rules generally applicable to the labour market". A further reason was that not only professors but also other teachers should participate in and be responsible for the achievement of high levels of quality in both research and education programmes. The Government emphasised that it was naturally important that university employees working with research and education were protected against arbitrary measures which could, directly or indirectly, limit scientific freedom or the integrity of teachers in education

programmes. However the Government was of the opinion that the principle of freedom of research was safeguarded in the legislation on universities.

Under the promotion reform there shall be four different teaching categories at universities and university colleges. These are professors, senior lecturers, junior lecturers, and the rules also include the co-option of these categories. In addition research assistants, part-time teachers paid on an hourly basis and visiting lecturers can be employed.

It is the university which decides on the extent to which teachers should work with education programmes, research and administrative duties. The employer, i.e. the university, shall take pains to ensure that teachers of all categories teach in the undergraduate programmes. However, research assistants shall primarily work with research.

With the advent of the promotion reform two career paths have emerged in the Swedish university system. Both are initially based on an individual finalising his basic academic education with a Bachelor's degree or a Master's degree. Thereafter those wishing to pursue a university career have two alternatives to choose between.

Alternative I Promotion on the basis of qualifications—the promotion path

The career path resulting from the reform is based on teaching, scientific or other qualifications. In the system a person is promoted on the basis on his or her own qualifications and experience. A career path as intended by the reform can start with a person being offered employment as a part-time teacher paid on an hourly basis, and then as a junior lecturer for a short or long period of time. A person who meets the qualification requirements for appointment as a junior lecturer (university degree and proven teaching skills) should, after a certain period of time, obtain a permanent appointment as a junior lecturer. Thereafter there are two possibilities for promotion to senior lecturer. A junior lecturer who meets the qualification requirements shall be promoted to senior lecturer on application. The subject area for the appointment as senior lecturer shall be the same as that formerly covered by the junior lecturer. The qualification requirements are a doctor's degree or corresponding scientific qualifications, or some other form of professional qualifications of importance in consideration of the subject field and the working duties of the post, and proven teaching skills. But a junior lecturer with a permanent appointment may be promoted to senior lecturer even if he or she does not meet the qualification requirements. However this only applies if the junior lecturer has demonstrated exceptional pedagogical skills, or special skills in developing and running activities and staff at the university, or has shown special abilities in respect of working together with the community. In the latter case it is the seat of learning which decides whether a junior lecturer who does not meet qualification requirements may be promoted to senior lecturer. No appeal can be made against its decision.

A junior lecturer who is promoted to senior lecturer can, after having gained further qualifications, apply to be promoted to the position of professor. A senior

lecturer who is permanently employed at a university shall, on application, be promoted to a permanent appointment as a professor at the university if the senior lecturer possesses the qualifications required for this post. The subject area for the appointment as a professor shall be the same as that for the appointment as a senior lecturer. A person who is qualified for an appointment as a professor is a person who has shown both scientific and pedagogical skills. In the new ordinance it is particularly emphasised that “as much attention shall be given to the examination of pedagogical skills as the examination of scientific skills”. The resources allocated to professors or senior lecturers are a matter for the university.

Alternative 2 Promotion in competition—the recruitment path

The other career path is to apply for a research programme and obtain a doctor's degree after undergraduate studies. It is common for doctoral students to undertake part-time teaching (20 % of their time) during their studies. After taking a doctor's degree a person can, under the rules, apply for a post as a research assistant. A proposal is currently being discussed in respect of an intermediate step: a post doctoral appointment. A post doctoral appointment can serve as a further qualification in applications for research assistant posts in competition with others. Today there are post doctoral scholarships at foreign universities. Research assistant appointments are limited in time to four years. The idea is that persons shall, in the first place, qualify as research scientists during these four years. If this research career is successful, the person concerned will have, at the end of this period, qualifications and experience corresponding to that of a docent. However “docent” is only a title referring to scientific and pedagogical qualifications, it is not a form of employment at the university. One characteristic of this career path is that there are no possibilities of obtaining permanent appointments. After four years the appointment as a research assistant comes to an end.

A person who has chosen to qualify for employment at a university through a research programme and thereafter through an appointment as a research assistant and then as a docent, who is employed on funds provided by external sources cannot, however, receive promotion to a post of senior lecturer or professor on the basis of his or her pedagogical and scientific qualifications. Persons in this position must wait until a post is advertised, i.e. a university department considers that it needs more staff and therefore seeks a senior lecturer or a professor in the subject. It is only when a post has fallen vacant that persons who have followed this career path are given the opportunity, in competition, to have their qualifications examined for an appointment as a senior lecturer or professor. Persons who have qualified under this second alternative are, by definition, outside the promotion system.

Where the recruitment path is concerned, it is usually the case that several persons apply for an advertised post. Only those applicants who are considered to have requisite scientific and pedagogical qualifications are ranked on a

short-list. The assessment of scientific qualifications is of central importance in the ranking process. However, other qualifications such as administrative skills and leadership ability have been of decisive importance in cases where candidates have been considered to be equally qualified from the scientific and pedagogical perspective.

How the two alternatives will be applied at the universities is an empirical question. Today we do not know how many individuals there are in the system who have qualified in accordance with the competitive path but lack a permanent appointment. Empirical studies can create clarity on how the two career paths are being applied. It is also an empirical issue for the future to investigate the extent to which the universities select a strategy of employing junior lecturers on a permanent basis and thereby, in practice, open up this career path. For a long time the universities have had a strategy of limiting the number of permanently employed junior lecturers.

There are some specific rules in the labour laws on security of employment (Lagen om anställningsskydd 1982:80 §§ 5, 5a). According to the law an employer can only use fixed term contracts for twelve months in a period of three years. Stand-in teachers can be employed for three years in a period of five years. If the employment continues after this time it will automatically be converted into permanent employment.

One interesting aspect of the promotion reform is that the faculty board(s) or corresponding bodies can be considered to have acquired a new strategic role for career planning in their own university/faculty. On the one hand the faculty board shall make decisions in matters relating to promotion. On the other hand a lecturer employed by the university who has applied for promotion as a professor but has been rejected, for example due to inadequate research qualifications, can refer to the fact that the conditions provided by the employer have obstructed the acquisition of relevant qualifications. A lecturer can, for example, have been commissioned by his employer to develop a new programme for undergraduate studies which has led to a situation in which he or she has not been able to spend sufficient time on research. The reverse can also apply, i.e. a research worker who has proved to be creative and proficient in obtaining external funds is encouraged by his employer to devote his attention to research in order to generate resources for the department. This can have a negative effect on the pedagogical qualifications which are required for promotion. The faculty board can thus have a complex equation to solve. It is a matter of the university being able to offer appropriate conditions for its staff to obtain the scientific and pedagogical qualifications required for professorships at the same time as administrative duties, management responsibilities and other tasks must be undertaken.

Uppsala University

Uppsala University had more than 30,000 students and some 3,000 teachers and

researchers in 1999. The university receives Government funds for undergraduate programmes and research in the form of two lump sums. The payment received for undergraduate programmes is related to performance. The post-graduate faculty appropriation is also, to a certain extent, related to goal fulfilment in research programmes. Parliament makes three separate allocations of funds for research: for humanities-social sciences, technology-natural sciences and medicine (including pharmacy). The university can make certain re-allocations of the resources between the different areas. However, no re-allocations of this type have been made hitherto (Riis 2000). A project, the so-called Bastu project, is currently in progress. Under this project all departments have been asked to plan for savings of five per cent. The funds generated by this project shall be used for new areas of research. The funds can also be used to support a professor who has been promoted in an important field. It is intended that these funds shall be distributed centrally at the university, without any consideration being given to faculty or scientific area (Sundquist 2000).

It is evident from the university's employment procedures how matters relating to recruitment and promotion shall be administered and the qualification requirements which shall apply. One common factor is that the vice-chancellor makes decisions on professorships and the head of each department has been delegated the right to make decisions in respect of promotions to the post of senior lecturer.

Where recruitment matters are concerned, it is the university's governing body which makes decisions on the professorships which shall be advertised. This is a strategic issue for the governing body since the focus of university research is determined to a certain extent by the subjects in which there are professors. Where the recruitment of a professor is concerned, the post is advertised. The faculty board appoints a recruitment group which administers the recruitment and presents its proposal.

Uppsala University intends to establish special university "chairs". With the aid of these chairs the university intends to establish professorships for representatives of special subject areas. The university considers that it is possible to offer these persons consolidated conditions of employment for six years, with a possible extension. Since it is a Government agency it has not been possible for the university to offer life-long contracts of employment after 1999. But, with the aid of long-term planning, the university expects to be able to allocate resources for six years to meet the extra costs which these professorships will entail. The aim is to offer attractive conditions of employment to the most highly qualified research workers in a particular subject. Not least in view of international competition the university must be able to offer sabbatical terms, good pay and good research conditions. One reason for the reform is to create mobility in the teaching body making external recruitments, both nationally and internationally. In the opinion of one of the deputy vice-chancellors, Uppsala University must be able to offer more than student songs.

There is a professor's programme in each faculty. This is a plan for the subjects in which the faculty intends to develop research and postgraduate studies. It is considered possible to shape the focus or profile of the faculty with the aid of active recruitments. The ambition is to advertise these "special university chairs" for competitive recruitment. But, in each individual case, consideration shall be given to whether a promoted professor can be thought suitable for a chair of this type. The decision will be based on an analysis of whether there is a representative of the subject in Sweden, or in the Nordic countries, or other countries, who can be thought to apply and who is more highly qualified than the promoted professor. In certain cases the situation can arise that the only expert in the country is already employed as a promoted professor in his own faculty. In this situation it is considered that there is little point in starting a recruitment process in view of the cost involved. In other cases a chair can be in a subject with internationally active research. In such cases foreign applicants are welcome to apply. At Uppsala University the chairs are considered to provide an active instrument to encourage mobility and the recruitment of foreign researchers (Decision of the Konsistoriet—University Council—25 September 2000).

Applications for promotion shall be sent to each faculty board. Each faculty board appoints a promotion committee which processes the applications and appoints experts as advisers. When the matter has been processed and the faculty board has reached its decision, the dean presents proposals to the vice-chancellor for decision. If an application is rejected, the applicant can appeal against the decision to the university. The legal unit at Uppsala University processes the matter and requests statements from the faculty board concerned. Thereafter the matter is sent to the Appeals Board, which is a national agency, for its decision. In certain cases the vice-chancellor arrives at a different decision from that proposed by the faculty board.

In cases in which an application for promotion is approved, a new contract of employment is drawn up. The new professor receives a diploma and an installation ceremony is arranged.

In June 2000, 280 applications for promotion had been received at Uppsala University, including applications submitted in the spring of 1999. Of these, 156 applicants had been promoted and 66 had been rejected. The remainder were being processed. In June of the same year appeals had been made in respect of eight applications.

One tendency which has been present for some time in the faculties is not to give junior lecturers permanent appointments, especially not those who have not publicly defended their doctoral theses. This situation indicates that the promotion path from junior lecturer to senior lecturer will not be extensive in the future.

Above all there are four problems which have arisen in connection with the introduction of the promotion reform. One problem is that the level of qualifications required for promotion can be set at a higher level than for those

required for professors who are appointed as a result of a post being advertised as vacant. The reason for this is, among other things, that the faculty committees have required a high level of qualifications in promotion applications in order not to risk a reduction in quality and superficiality in respect of skills. The rules in the Higher Education Ordinance also have the effect that applicants must present adequate qualifications in both pedagogical and scientific fields. In other words there are two explicit basic qualifications which must be fulfilled. In addition to this the Uppsala University employment procedures include the general requirement that an applicant for a position as a teacher shall have "other requisite abilities to discharge the appointment well". This requirement is also applicable for promotion to professor.

However, where advertised appointments for professors are concerned, conditions can be different. There the levels of qualifications are determined to a certain extent on the basis of the applications received. Who has applied? What are their profiles and qualifications? Are they suitable for the duties? However, also in this case there is a minimum level of qualifications which must be met for an appointment to be made. If no applicant is considered to have the requisite qualifications, the employment process is usually stopped. But if a person is found who has appropriate qualifications and the right profile, he or she can be employed as a professor. This does not always mean that the person has the highest possible qualifications. In recruitment process the qualifications specified for the post can be weighed up.

In the fields of social sciences and natural science the first assessments in 1999 were made in national committees. It was these committees which determined levels of qualifications and criteria for promotion. A new criterion, which is seldom applied in the appointment of professors, was that the applicant shall have supervised at least one doctoral student to the stage where the student's thesis is publicly defended. This was regarded as a concrete criterion for pedagogical qualifications. However the introduction of this criterion has had the effect that certain senior lecturers who, for formal and practical reasons, have never had the opportunity to supervise doctoral students have not been promoted even if in all other respects they have good scientific and pedagogical qualifications. This applies mostly to senior lecturers at university colleges which have not been entitled to pursue research education. But it also applies to senior lecturers in small university departments where the professor in the subject has been the only person who has supervised doctoral students.

Another problem is that, under the ordinance, a junior lecturer or senior lecturer may only be promoted in the subjects in which they are employed. However, subjects change over time, and certain subjects are discontinued or disappear in other ways. However, the regulations have had the effect that a senior lecturer who was employed in a certain subject possibly 15 years ago and who has thereafter developed the research and teaching in the subject in a new direction can, at the present time, only be promoted as a professor in the former specific subject. At the faculty of medicine at Uppsala University, the subject

of anatomy was discontinued at the start of the 1990s since it was considered obsolete. However, as a result of the promotion reform, there is now once again a professor in anatomy. Another consequence is that professors are promoted in subjects which are no longer a part of the PhD education. However, at the present time Uppsala University is not following this rule to the letter. A certain amount of scope for correcting the designations of subjects has been permitted in isolated cases where promotions are concerned.

A third problem is that certain well-qualified researchers and teachers cannot be promoted for formal reasons. These are chiefly researchers financed by external funds. These persons often have time-limited appointments which means that they lack a permanent job. They can also be employed in an administrative post which means that, by definition, they are outside the promotion system. If they want to pursue a career as a senior lecturer and a professor, they have to wait until a post is advertised. Another group which has fallen outside the reform are heads of hospital departments who function as clinical lecturers. Certain teachers in the medical faculty have accepted a post as head of a hospital department instead of being a clinical lecturer. They have then done research and taught within the framework of their posts as heads of hospital departments. Today these teachers are not included under the reform since their employer is the county council and not the university. On the other hand those who have an appointment as a clinical lecturer can apply for promotion. One solution of this problem was that the faculty offered visiting professorships to the heads of hospital departments involved in research and teaching activities.

The lecturers who have been promoted to professors at Uppsala University since 1999 have hitherto not been given the same conditions of employment as the recruited professors. They have been given a general increase in salary, but not a reduction in teaching volumes.

One explanation why the promoted professors have not been given corresponding benefits to those of the recruited professors is that the promotion reform was not financed when it was introduced in 1999. The costs generated by the reform have therefore been taken from existing funds. Usually the costs of the senior lecturers who were promoted to professors have been taken from the appropriation for undergraduate education. The reason for this is that the promoted professors have been employed in undergraduate programmes. If, on the other hand, a promoted professor has been given the responsibility for research education, the costs have been met, in certain cases, from the faculty appropriation.

Negotiations on working hours and duties are currently taking place. Even issues relating to the allocation of time for teaching and research, the right to a sabbatical term and other conditions of employment are being regulated in local negotiations between employers and employees. In the present system it is the head of each subject department which makes decisions on the so-called sabbatical term. The rules differ between faculties and even departments. The

system of sabbatical terms only applies to recruited professors. Usually a term free of teaching is given every fifth year. The promoted professors are not entitled at present to sabbatical terms. Senior lecturers can apply for funds from their faculties from the so-called variable resources in order to obtain a research term or a larger proportion of research for a certain period of time.

Great Britain

There is no national system for posts, appointments or career paths in England. However, there are certain common characteristics in the system between universities. The post categories in research careers are often professor, reader, senior lecturer. In addition there are national pay scales which are negotiated by the trade union organisations. The national agreements function as guidelines for the individual universities, but are not obligatory.

Rules for promotion are determined by each university. Likewise qualification requirements for professors can vary. Both promotion systems and systems for recruitment, applying for a “chair”, exist at the universities. The objective is that all researchers/teachers shall spend an equal amount of time teaching and working with research. A further driving force for this is the Research Assessment Exercise where this is included as criterion.

The researchers are not seen as civil servants but are spoken of as “academics”. Relations with Government are indirect since the universities are autonomous self-governing bodies with the powers to award their own degrees. The ‘pre-1992’ universities derive their authority and independence from a royal charter awarded by the Crown at their foundation (Fulton). It is the Board of Governors at universities who make decisions on the appointment of professors. Appointments are “open ended”, not tenured. (Interview at CVCP, April 2000).

The UK higher education system has undergone a number of major structural changes in recent years. Oliver Fulton (forthcoming) mentions some of the major changes: sharp growth in numbers of students, sharp decline in Government funding of teaching, changes in resource allocation methods, the merger (1992) of the former polytechnic and college system into a single university sector, with a common planning and funding system. Among the—real or perceived—consequences for academic life and work, Fulton points out the increase in staff-student ratios, changes in the balance of tenured, permanent, fixed-term and part-time appointments, pressures for greater selectivity and differentiation in work allocation for academic staff, accountability against externally determined standards, standardised learning materials, pressures for the blurring of boundaries between ‘academic’ and ‘non-academic’ staff. All in all, the perceived consequences for academic life and work will be an overload of work, de-professionalisation, managerialism and threat to academic status and values.

A growing problem in the UK higher education system is the number of staff on fixed-term contracts, who are also referred to as research contract staff (RCS).

This group deals with the day-to-day tasks in research, working in projects led by academic (permanent) staff. The number of RCS seems to increase with the increasing rate of external funding. There are now over 35,000 contract researchers in UK universities. Initiatives are taken on national level as well as on regional level to develop good practices for staff development of the research contract staff. An agreement was signed in the UK in the mid-1990s, of Concordat on Contract Research Staff Career Management by the Research Councils, the Funding Councils, the Royal Society, the British Academy and the various bodies representing Vice-Chancellors and Principals of Higher Education Institutions (Gordon 2000, Dumelow et al 2000). It may be added that there is no statistical information at the national level in Sweden on the number of people on fixed-terms contract. The labour legislation allows the institutions to employ people for three years on fixed-term contracts (SFS 1982:80 § 5a).

University of Warwick

The University of Warwick had some 15,000 registered students in 99/00 and 1,200 academic staff for teaching and research. Warwick offers research and education in a broad range of subjects in the arts, social studies and science.

The Council is the governing board of the university. The Council consists of academics and external members and two students. The external representatives, including the chairman, have half of the seats on the Council. The Council appoints the vice-chancellor. The Council deals with strategic issues for the university, budgets etc.

There are two groups of staff. Academic staff are employed on a permanent basis and divide their working time equally between research and teaching. There is a planning period of twelve months in which the proportions of teaching and research can vary. It is the heads of departments, an elected position, who allocate responsibilities for teaching, research and administration.

The so-called research staff are mainly employed on fixed-term contracts and mainly perform research work. This group is funded by various external funds. The funding is often short term, from one to three years. The externally funded projects are always led by a member of the academic staff. The group mainly consists of persons interested in research work. They often regard this work as a part of a career leading to an appointment as an academic or a job in industry.

There are two different career-systems at the university. There is a *promotion line* and a *recruitment line*. The promotion system has been in use for a very long time. To be eligible for promotion a person must be a member of the academic staff. In other words, the person concerned must have a permanent post. Each year the registrar writes to the professors responsible for each department to ask them about candidates for promotion.

There is one committee for promotions to professor which is led by the vice-chancellor and the vice-chancellor's Standing Advisory Group on Personal Promotions, and there is another committee for promotion of senior lecturers

and readers, the Promotion Committee. The committees work across the entire university—they are not organised on a faculty basis. This is the common structure at the University of Warwick. The Estimate and Grants Committee, which reaches decisions on the allocation of funds between different academic areas at the university, also works across the university. There is also a committee called the Earned Income Group which collects the surplus arising from the various commercial activities pursued by the university. Some of the earned income is used for promotion purposes.

Only cases of considerable merit should be brought before the Promotions Committee and the Advisory Group. It is the strength of the case, not financial considerations, which has been paramount in the past. Promotion has been given in all cases in which the Committee has assessed the applicants as appropriately qualified.

Members of the Advisory Group are nominated by the vice-chancellor and comprise two members of the Promotions Committee and two other professors. The criteria used for considering candidates for promotion to professor shall be:

- I. whether the candidate has achieved and sustained, outstanding and widely recognised eminence and authority in his or her subject; and
- II. whether the candidate has an established reputation, through the distinction of his or her research and publication, for major development of one or more fields of knowledge.

Account may also be taken, where there is exceptional performance, of acknowledged excellence in teaching.

The Promotions Committee deals with the promotions of lecturers, senior lecturers and readers. Its chairman is the vice-chancellor. The other members of the committee are professors from different departments. The procedure follows certain rules and uses certain criteria for research, teaching and administrative qualifications. Research is assessed by publications, support from research grants and contracts. Teaching is assessed by lectured courses, laboratory exercises etc. The administrative qualifications are assessed on the grounds of responsibilities for specific tasks within a department, service at university level, for example membership or chairmanship of university committees, representing the university on external bodies, management etc. Young academics are requested to develop a portfolio of evidence to demonstrate their ability in teaching.

When the professor responsible decides against making a recommendation for promotion, it is open to the individual member of academic staff to make a personal application to the Promotion Committee. It is also possible for a non-professorial chair of department to put forward a member of staff for promotion to senior lecturer or reader in a situation where the professor responsible has decided not to do so.

A referee system is used for all promotions. The professor responsible submits two names of referees and the candidate submits two referees. For promotion to

professor two external assessors are used in addition to referees. The referees do not read all the scientific work written by the candidate. But they are familiar with his or her production and can make a summary of scientific qualifications. The research qualifications are of greatest importance even though teaching qualifications are regarded as very important. It is easier to assess research work than teaching, according to one professor, a member of the Promotion Committee. There are courses in teaching for all academic staff at the university which are compulsory for new probationary lecturers.

In accordance with the university's general equal opportunities policy, the Promotions Committee is concerned to ensure that only relevant considerations are taken into account when arriving at its decisions. When reviewing a candidate's record, consideration is given to any special circumstances which may have resulted in a lack of opportunity for any candidate to perform to their full potential in any area of activity. For example, time lost from work due to family responsibilities, or time devoted to developing a new course or running university-wide activities may have limited the opportunities for research. Care is taken to ensure that equal opportunity factors are taken into account when each area of activity is considered. The Committee periodically reviews its decisions to try to identify any evidence of discrimination, making use of statistical analyses over a period of years.

Promotion to senior lecturer is possible on the basis of merit in administration and teaching with some limited research work. But for promotions to professor, research qualifications are of central importance.

Even contract research staff can be promoted on the basis of their qualifications. If they have the required qualifications for a professorship they can be given the same salary as a professor.

It is the Estimates and Grants Committee which makes decisions on recruitments. When there is a vacancy, or plans for developing a new research area, an application from the department is sent to the Committee to fill the vacancy or to create a new chair. This is a strategic decision of the Committee since it concerns the development of education and research at the university. If a decision is taken to recruit a professor, the chair is advertised externally.

The possibility to obtain promotion has not hitherto been limited by costs at the University of Warwick. The additional cost incurred by promoting a reader to a professor is the increase in salary. All other conditions of employment are the same for academics.

All academics are eligible to apply for one year's study leave after six year's service. In order to have applications for study leave approved, they have to present a plan of what they intend to do in order to improve their qualifications. They can go abroad or they can stay at home. They are paid full salary during the study leave. Contract research staff can also have study leave approved.

Some Comparative Conclusions

The great difference between England and Sweden is, as we have seen, that England

does not have a national system for teaching appointments at universities. In Sweden the system has been government-regulated to a great extent. Government-regulation has referred to both the number of posts and the categories of posts. This has now been deregulated. It is the institutions that make the decisions on staffing.

A growing problem in England is that the group of temporary researchers (contract researchers) has increased during the 1990s. The main reason for this is that an increasing number of researchers are being financed by external funds and these funds are time-limited. Work is being done at the national level to find forms to develop and create career opportunities for contract researchers at the universities¹⁵. It has not been possible in this study to analyse the existence of time-limited appointments of teachers and researchers in Sweden. In addition to the time-limited appointments in career posts such as research assistants, it is also the case that researchers are given administrative appointments which has the effect that they end up outside the promotion system.

The comparative study of the University of Warwick and the University of Uppsala shows that the promotion system has a long tradition in Warwick, while it is entirely new in Uppsala. Another difference is that Warwick has developed a promotion system separately from the recruitment system. In Uppsala the recruitment path has been the single career system up till 1999. The promotion system has been introduced through a decision of Parliament and there are national regulations which govern professional qualifications for the different categories of teachers.

There are several similarities in the systems for promotion and recruitment at the two universities. Promotion and recruitment are kept separate in two different systems. Where recruitments are concerned, it is the university's need of new qualifications which is the governing factor. Where promotions are concerned it is the individual teacher's qualifications which determine whether a promotion can be made. Both universities have a hierarchic system of four categories of teaching posts of which the highest is professor.

The tenure system has been abolished in both countries through a national decision. The universities can offer permanent employment or fixed-term contracts. Another common feature is that only permanently employed teachers can apply for promotion. At Warwick it is possible for contract research staff to apply for the same salary as professors, but they will not get the title.

One difference between the universities is that questions of promotion and recruitment as well as the allocation of funds are dealt with by the same body for the entire university at Warwick. In Uppsala these questions are dealt with by each faculty even if it is the vice-chancellor who makes the final decision. Another difference in this context is that the members of committees

¹⁵ Career Development Provision for Contract Research Staff. A study of career related needs, roles, responsibilities and current provision at four Universities in the West Midlands Region. Carol Dumelow, Marie Garnett, Paul Blackmore. Centre for Academic Practice. University of Warwick. UCoSDA and the University of Warwick. August 2000.

and boards are appointed by the vice-chancellor, after hearing the senate, in Warwick while they are elected by their colleagues in Uppsala. The management structure is more prominent in Warwick while the collegial structure is more prominent in Uppsala.

For obvious reasons there appears to be a greater degree of maturity in the system for promotion in Warwick than in Uppsala and the Swedish system. There is more career planning and promotion planning at the university level in Warwick. Young academics are asked to create a teaching portfolio and the departments discuss their career plans.

In Warwick the committees are encouraged to give consideration to any special circumstances which may have resulted in a lack of opportunity for any candidate to perform to his or her full potential in any area of activity. The 'special consideration' provision is mainly aimed at female staff who have had to take time out to have or bring up a family. This is used whenever someone is being considered for promotion whose achievements might have been adversely affected by such circumstances. There are of course requirements that candidates for promotion should meet threshold standards across the range of responsibilities—teaching, research and administration. There is not strictly a trade-off between these areas of activity. However, there would be no promotion if (for example) an excellent researcher did no teaching, or was recognised as a bad teacher.

It appears that, where promotions at Warwick are concerned, it is possible to some extent to balance the three requirements in respect of qualifications (research, teaching and administration) against each other. A weakness in one may be compensated by a strength in another. In the Swedish system the two bases for assessment (research and teaching) must be completely fulfilled for promotion purposes.

Concluding reflections

So far we have followed the comparative data. What can we learn from the comparison?

The promotion reform implies that the Swedish university system has taken a step towards an Anglo-American model for running universities. It is a step away from the German, Humboldtian model.

It appears as if the issue of career planning in the Swedish system, which was completely based on recruitment up to 1999, was to a great extent up to the individual concerned. It has largely been up to the individual researcher/teacher to create his or her own opportunities to both teach and do research. At the University of Warwick the division of duties between research and teaching is the same for permanent employees regardless of whether they are lecturers or professors. There is also a more prominent and systematic promotion system.

One aim of the Government was to create one unified career-path for all university teachers. The work with teaching and research should receive equal

value with the promotion reform. The intention was to create a system where all academic staff did both teaching and research.

But as we can see from the analyses, the reform has created a dual career system in a different way. The reform is for staff with permanent positions as teachers and researchers. It is not a reform for people who have qualified through different types of fixed-term contract appointments. It is not even a reform for young researchers who have followed the prescribed path through a PhD programme and a four-year contract as research assistants. They cannot be promoted, regardless of their qualifications. They have to wait and apply for a vacant position. Until then they have to rely on fixed-term contracts and externally funded projects and some teaching.

But in an Anglo-American perspective a dual system, one for promotion and one for recruitment, is not unusual. However, there is some discussion on starting a programme for a “tenure-track” system for young researchers. A new position as assistant lecturer would be created as a path leading to an academic career (Governmentbill 2000/01:3, p 175).

Berit Askling has underlined that the promotion system in Sweden will make the teachers more dependent on the staffing and promotion policy of their own institution and department. One additional conclusion from this comparative study is that the universities in Sweden have probably been given a new role as employers. They now have a clearer responsibility for creating conditions for their teachers to enable them to develop their proficiency in research and education and thereby make a career. The number of professors in an institution will probably be an indication of quality and high levels in teaching and research.

One political objective of the reform in Sweden was to achieve an even division of duties between research and teaching for professors and lecturers, and above all to get the professors to do more teaching in undergraduate programmes. It is possible in the long term that we will see better-conceived career planning by the universities for their staff. There is at present an interesting case at the Appeals Board (not from Uppsala University), where the applicant refers, among other things, to the fact that during recent years he has developed undergraduate courses on behalf of his employer and thus has not been able to devote requisite time to research. The case is interesting in principle since it gives prominence to the dual role of the employer. The employer allocates work and thus opportunities for research and teaching but, at the same time, the employer is also responsible for evaluating the qualifications obtained.

So to the question posed initially in this paper on whether a management system for governing a university can create scope for academic freedom. The question is naturally impossible to answer. But, nevertheless, a discussion can take place on the basis of the two cases. The reforms implemented on the national level by governments as well as reforms at local level in institutions seem to be driven by a management ideology on how organisations should be run. Greater efficiency and flexibility seems to be the argument behind the development of non-tenured employment.

We can see that the qualifications for the different categories of posts largely correspond to each other at the two universities. It is the academic qualifications which are of central importance in assessments. We can also establish that the assessment committees consist of academically well-qualified persons. However, the process using reviewers at Warwick appears to be somewhat simpler than the procedure using experts at Uppsala. In Sweden the process is also complicated by the fact that certain assessment committees are national committees. But despite these differences it is the assessments of the scientific community which are of decisive importance for the outcome. Therefore a more management-like structure does not appear to be an obstacle to academic freedom and collegial judgements.

However, there are naturally central variables in this complex system which can limit academic freedom. A system which continually has a lack of long-term resources and stability and where the levels of external, short-term funding are considerable can have problems in creating scope for unique thoughts and ideas which lack the support of other members of staff. There are examples in history of pioneering ideas which have had immense difficulties in becoming generally accepted. It can take decades before the value of research becomes apparent. In this connection it is probably of little importance whether the university is governed by management or the assessments of colleagues.

References

- Abrahamsson, Bengt 1996. "Academic leadership in the ivory tower and the knowledge factory". Paper for the conference, "Faculty Priorities for a New Century", Princeton, October 20-22, 1996.
- Askling, Berit 2000 "Academic Staff in Sweden". In: : Enders, J. (ed.): Employment and Working Conditions of Academic Staff in Europe. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
- Beiklie, Ivar. Hostaker, Roar. Vabo, Agnete. 2000. Policy and Practice in Higher Education. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Clark, Burton R. Creating Entrepreneurial Universities. Organizational Pathways of Transformation. IAU Press. Pergamon 1998.
- Dumelow, Carol, Garnett, Marie, Blackmore, Paul. "Career Development Provision for Contract Research Staff. A study of career related needs, roles, responsibilities and current provision at four Universities in the West Midlands Region." Centre for Academic Practice, University of Warwick. August 2000.
- Enders, Jurgen: Between state control and academic capitalism—a comparative perspective on academic staff in Europe. In: Enders, J. (ed.): Academic staff in Europe: changing contexts and conditions. Ct.: Westport (Greenwood series 'Studies in Higher Education'). Forthcoming.
- Farnham, David (ed). Managing Academic Staff in Changing University Systems. International Trends and Comparisons. The Society for Research into Higher Education & Open University Press. Buckingham 1999.

- Fulton, Oliver. "The Academic Profession in England on the Eve of Structural Reform", in P.G. Altbach (ed.) *The International Academic Profession*. The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. Jossey-Bass Inc. Publishers. San Francisco. 1996. pp 391-439.
- Gordon, Georg. "Supporting the development of researchers throughout the career lifecycle: Issues and Lessons." Centre for Academic Practice. University of Strathclyde. September 2000.
- Henkel, Mary. *Academic Identities and Policy Change in Higher Education*. Higher Education Policy 46. Jessica Kingsley Publishers. London: 2000.
- Hood, C. 1991. "A Public Management for All Seasons?", s. 3-19 in Rhodes, R.A.W. (ed.) *The New Public Management*. Public Administration, 69 Number 1 (Spring).
- Kogan, M. Moses, I. El-Khawas, E. 1994. *Staffing higher education: meeting new challenges: report of the IMHE project on policies for academic staffing in higher education*. London: J. Kingsley.
- Lewin, L. "Friheten är snarast en skyldighet för universitetslärarna", *Universitetsläraren* 1997, nr 8.
- Merton, Robert K. 1964. *Social Theory and Social Structure*. The Free Press of Glencoe, pp 550-561.
- Pollitt, C. 1990. *Managerialism and the Public Services*. The Anglo-American Experience. Oxford; Basil Blackwell.
- Riis, Ulla. 2000. "Alla fakulteter förlorar". Debattartikel i *Uppsala Nya Tidning* 2000-06-28.
- Scott, Peter. 1995. *The meanings of mass higher education*. Society for Research into Higher Education: Bristol, PA: Open University Press.
- SFS 1982:80 § 5 Lag om anställningsskydd.
- Sjölund, M. 1989 *Statens lönepolitik 1966-1988*. Allmänna förlaget, Publica, Stockholm.
- Slaughter, Sheila and Leslie, L. Larry. 1997. *Academic Capitalism. Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. The Johns Hopkins University Press. Baltimore and London.
- SOU 1992:1. *Betänkande av högskoleutredningen. Frihet, ansvar, kompetens. Grundutbildningens villkor i högskolan*.
- Sundquist, Bo. "Professorn som Don Quijote". Debattartikel i *Uppsala Nya Tidning* 2000-08-26.
- Teichler, Ulrich. *The Conditions of the Academic Profession: an international, comparative analysis of the academic profession in Western Europe, Japan and the USA*. Maassen, Peter A.M. & Van Vought Frans A. (eds.) *Inside Academia. New challenges for the academic profession*. CHEPS, Enschede, 1996.
- Welch, Anthony. "The End of Certainty? The Academic Profession and the Challenge of Change" in *Comparative Education Review*. Special Issue on The Professoriate. Vol. 42. No. 1 February 1998. pp 1-14.

Bilaga 4

Nationell samordning av befordran inom naturvetenskaplig, samhälls- vetenskaplig och humanistisk fakultet

Denna promemoria syftar till att ge en bild av hur den nationella samordningen av befordran från lektor till professor har genomförts inom de olika fakulteterna. För ändamålet har personalhandläggare vid samhällsvetenskaplig, naturvetenskaplig samt humanistisk fakultet vid Stockholms universitet intervjuats. Dessutom har frågor ställts via e-post till personalansvarig vid medicinsk fakultet vid Göteborgs universitet. Via dessa personer har dokumenterad korrespondens mellan fakulteterna i ärendet erhållits.

Långt ifrån alla lärosäten har deltagit i den nationella samordningen för humanistisk (inklusive teologisk, hädanefter benämnt endast som humanistisk), samhällsvetenskaplig, medicinsk (inklusive odontologisk, hädanefter endast benämnt medicinsk) och naturvetenskaplig fakultet. Avgörande för deltagande verkar i stort bero på deltagande i de nationella dekan konferenser som hålls inom respektive fakultet. Eftersom flera universitet inte deltagit inom en del av de berörda fakultetsområdena kan detta dock inte vara den enda förklaringen. De flesta högskolor verkar inte heller ha deltagit i samordningen. Eftersom antalet som sökt befordran är betydligt mycket mindre vid högskolorna än vid de större universiteten har högskolorna sannolikt kunnat hantera befordringsärenden på samma sätt som ordinarie anställningsärenden. Inom teknisk fakultet har ingen samordning genomförts. Även de naturvetenskapliga ämnena vid de tekniska högskolorna har stått utanför samordningen.¹⁶ En majoritet av landets lärosäten är därför inte med i denna genomgång.

Lunds universitet har spelat en viktig roll i den nationella samordningen. Både för medicinsk, samhällsvetenskaplig och humanistisk fakultet har samordningsansvaret legat i Lund. För medicinsk fakultet gäller dock att det administrativa arbetet utfördes i Lund, även om ordförande kom från Umeå. Huvudansvaret för naturvetenskaplig fakultet har legat i Uppsala.

Deltagande lärosäten

- Naturvetenskaplig fakultet: Stockholms universitet, Umeå universitet, Lunds universitet, Uppsala universitet, Örebro universitet och Göteborgs universitet.

¹⁶I ett fall har en lärare vid en teknisk högskola varit samordnare av ett ämne i naturvetenskap. I detta fall skötte dock Uppsala universitets naturvetenskapliga fakultetskansli den administrativa samordningen.

- Samhällsvetenskaplig fakultet: Uppsala universitet, Umeå universitet, Stockholms universitet, Linköpings universitet, Göteborgs universitet och Lunds universitet. Högskolan i Kalmar och Växjö universitet anslöt sig efter hand.
- Humanistisk fakultet: Stockholms universitet, Umeå universitet, Göteborgs universitet, Lunds universitet och Uppsala universitet, Örebro universitet, Linköpings universitet, Luleå universitet, Växjö universitet och Karlstads universitet.
- Medicinsk fakultet: Lunds universitet, Göteborgs universitet, Linköpings universitet, Uppsala universitet, Karolinska institutet och Umeå universitet. Utöver dessa har odontologisk fakultet från Malmö högskola och Göteborgs universitet ingått.

Gemensamma drag för naturvetenskaplig, medicinsk, humanistisk och samhällsvetenskaplig fakultet

Inom alla fyra fakulteter har initiativ till samordning tagits vid konferenser med dekaner för de större universiteten. Naturvetarna har varit de mest organiserade och var också tidigast ute med samordningen. Redan i december 1998 skickades en inbjudan om nationell samordning till samtliga landets rektorer och dekaner för naturvetenskaplig fakultet.¹⁷ För alla fyra fakulteter upprättades anvisningar för hur befordringsärendena skulle hanteras och inom samhällsvetenskaplig, medicinsk och naturvetenskaplig fakultet fanns även anvisningar på kriterier för befordran (se vidare under kriterier).¹⁸ För alla fakulteter gäller att dekanerna utsåg ämnesansvariga professorer som föreslog sakkunniga för respektive ämne. Naturvetarna och medicinerna bildade särskilda grupper av sakkunniga under ledning av de ämnesansvariga professorerna. I de fallen endast en sökande fanns inom ett ämne handlade lärosätena ärendena själva.

Sista ansökningsdag för samhällsvetenskaplig, humanistisk och naturvetenskaplig fakultet sattes till olika datum under perioden mars–maj 1999. Medicinsk fakultet hade ingen gemensam dag för ansökningar utan de berörda fakulteterna beslutade själva om detta. I realiteten stängde dock alla fakulteter av praktiska skäl möjligheten att ansöka i förra omgången i mitten av juni. Efter att ansökningarna hade inkommit fördelade fakultetsnämnd och/eller tjänsteförslagsnämnd dessa på de sakkunniga som föreslagits av de ämnesansvariga professorerna. Inom samhällsvetenskaplig, naturvetenskaplig och humanistisk fakultet fick varje sakkunnig upp till sex ansökningar att granska.

De pedagogiska meriterna har inte särgranskats av en pedagogisk sakkunnig inom någon av fakulteterna utan dessa har ansetts ingå i de ordinarie sakkunnigas uppdrag. De sakkunniga inom humaniora, samhällsvetenskap och

¹⁷ Carlsson, Jan-Otto och Edlund, Ulf; Inbjudan till nationell samordning för befordran av lektor till professor; 1998-12-22.

¹⁸ Modig, Hans; PM 1999-05-06, Samhällsvetenskapliga fakulteten Lunds universitet; Carlsson Jan-Otto, Anvisningar, 1999-06-03, Teknisk-naturvetenskaplig fakultet Uppsala universitet; Holm, Gunnel, PM, 1999-04-27, Kansli HT, Lunds universitet

naturvetenskap har ersatts med 3 000–4 000 kr per bedömd ansökan och varje ansökan har granskats av två eller tre sakkunniga.¹⁹ Medicinsk fakultet har använt två sakkunniga per ansökan vilka har ersatts med 1000 kr per granskning. Ansökandena har för samtliga fakulteter erbjudits tillfälle att dra tillbaka sina ansökningar efter att de har fått ta del av sakkunnigutlåtandena. Viss form av överlappning mellan de olika ämnesgrupperna har genomförts för att undvika skevheter i bedömning mellan ämnena.

Inom samhällsvetenskaplig fakultet drog sökandet efter sakkunniga ut på tiden och flera av besluten fattades därför inte förrän 2000, varför ingen ny gemensam ansökningsomgång har utlysts.²⁰ Inom humaniora finns i skrivande stund (november 2000) ett antal ansökningar som ännu inte har avgjorts. Enligt den tidtabell som naturvetenskaplig fakultet upprättade skulle alla sakkunnigutlåtanden vara berört fakultetskansli tillhanda senast 1 november.²¹ Besluten kan dock ha dragit ut på tiden vid respektive lärosäte.

Kriterier

Naturvetenskaplig, medicinsk och samhällsvetenskaplig fakultet har fastställt särskilda kriterier för befordran till professor. Inom humanistisk fakultet har man istället påbjudit odokumenterade interna diskussioner i ämnesgrupperna.²² Naturvetenskaplig fakultet har även upprättat en ansökningsmall som ingått i informationen till lärarna.

Inom naturvetenskaplig och samhällsvetenskaplig fakultet ställs krav på att ha handlett en doktorand till examen, även om den senare använder den mjukare benämningen ”i normalfallet”. För medicinsk fakultet är kravet att ha handlett minst två doktorander till examen. Vidare ställs krav på att både pedagogisk och vetenskaplig skicklighet ska vara uppfyllda. För naturvetenskaplig fakultet ska den pedagogiska meriteringen vad avser grundutbildning motsvara minst ett års heltidsengagemang. För samhällsvetenskaplig och naturvetenskaplig fakultet gäller dock att viss kompensation kan tänkas göras då ”mycket god övrig meritering (kan) tänkas väga upp en svagare vetenskaplig eller pedagogisk skicklighet”²³, och ”om särskilda skäl föreligger med hänsyn till anställningens inriktning och innehåll kan även den anställas som professor, vars meritering är mera särpräglad och därmed inte lika allsidig.”²⁴ I dokumenten för medicinsk fakultet nämns inte detta kompensationsförfarande. Däremot lämnar man explicit öppet för de lokala tjänstetillsättningsorganen att

¹⁹ I vissa fall har man inom humanistisk fakultet använt tre sakkunniga och enligt underlag för samhällsvetenskaplig fakultet (Modig PM 1999-05-06) ska tre sakkunniga vara regel.

²⁰ Vid Stockholms universitet har ett par ansökningar inkommit ändå.

²¹ Handläggningsinstruktion för befordringsärenden (lektor-professor) från möte med DULRIK (Dekaner och utbildningsledare i riket) i Linköping; 1999-03-19; Östblom, A-C

²² Hjalmarsson, Kenneth, e-post 2000-11-14.; Holm, Gunnel, PM, 1999-04-27, Kansli HT, Lunds universitet

²³ Carlsson Jan-Otto, Anvisningar, 1999-06-03, Teknisk-Naturvetenskaplig fakultet Uppsala universitet

²⁴ Modig, Hans; PM 1999-05-06, Samhällsvetenskapliga fakulteten Lunds universitet

besluta i enlighet med respektive lärosätes anställningsordning. Dessa grunder ska naturligtvis även ingå i de sakkunnigas granskning av de sökande.²⁵

Både naturvetenskaplig och samhällsvetenskaplig fakultet använder begreppet docentkompetens i sina rekommendationer. För naturvetenskaplig fakultet gäller att den vetenskapliga skickligheten betydligt ska överstiga vad som ”gäller för docentkompetens både kvalitativt och kvantitativt.”²⁶ För samhällsvetenskap ska sökande som inte kan uppvisa minst docentkompetens erbjudas att ”återta sin ansökan och hänvisa(s)... till docentprövning som ett första steg.”²⁷ Medicinska fakultet använder inte begreppet docentkompetens men menar att sökande måste vara ”bland de nationellt ledande forskarna inom sitt ämnesområde och vara internationellt erkänd som forskare”.²⁸

Nationella jämförelser – bench-marking

Inom naturvetenskaplig fakultet höll ämnesgrupperna gemensamma möten där preliminära sakkunnigutlåtanden granskades med syftet att enas kring gemensamma ribbor. Detta har inte genomförts för samhällsvetenskaplig fakultet. Inom humanistisk fakultet förutsätts att de sakkunniga inom respektive ämne genomför interna diskussioner kring strategier samt vilket värde som ska tillmätas äldre sakkunnigutlåtanden.²⁹

För att underlätta arbetet för de medicinska bedömningskommittéerna upprättades en blankett med syfte att utgöra diskussionsunderlag. I blanketten ska kommittén bl.a. gradera de sökandes kompetens inom ett antal olika områden. Varje ansökan har i första ledet bedömts av minst två sakkunniga. Ansökningarna tillsammans med preliminära utlåtanden har därefter bedömts av samtliga ledamöter i bedömningskommittéerna. Målsättningen för dessa bedömningskommittéer var att uppnå konsensus. Först efter diskussionerna fastställde de sakkunnig sina slutgiltiga utlåtanden.

Adjunkter

Befordran av adjunkter har inte samordnats inom någon av fakulteterna eftersom man inte har ansett det lika enkelt att finna gemensamma kriterier som för befordran av lektorer.³⁰

²⁵ Messeter, Anne; Anvisningar till sakkunniga vid befordran av lektor till professor; PM 1999-06-17, Medicinska fakulteten Lunds universitet

²⁶ Carlsson Jan-Otto, Anvisningar, 1999-06-03, Teknisk-naturvetenskaplig fakultet Uppsala universitet

²⁷ Modig, Hans; PM 1999-05-06, Samhällsvetenskapliga fakulteten Lunds universitet

²⁸ Messeter, Anne; Anvisningar till sakkunniga vid befordran av lektor till professor; PM 1999-06-17, Medicinska fakulteten Lunds universitet

²⁹ Holm, Gunnel, PM, 1999-04-27, Kansli HT, Lunds universitet

³⁰ Modig, Hans; PM 1999-05-06, Samhällsvetenskapliga fakulteten Lunds universitet; Carlsson Jan-Otto, Anvisningar, 1999-06-03, Teknisk-naturvetenskaplig fakultet Uppsala universitet; Holm, Gunnel, PM, 1999-04-27, Kansli HT, Lunds universitet; Messeter, Anne; Anvisningar till sakkunniga vid befordran av lektor till professor; PM 1999-06-17, Medicinska fakulteten Lunds universitet

Framtiden

Inom naturvetenskaplig fakultet finns ämnessakkuniggrupperna kvar, dock mer i form av nätverk än fasta grupper. För humanistisk och samhällsvetenskaplig fakultet var inte ämnesgrupperna av lika stor vikt eftersom de inte förde organiserade diskussioner kring preliminära utlåtanden. Eftersom antalet ansökningar inte verkar bli särskilt stort under år 2000 är sannolikt behovet av samordning mindre.

Medicinsk fakultet genomförde en andra ansökningsomgång under 2000. I denna har sakkuniggrupperna till 1/3 bytts ut för att inte verka konserverande. Dessutom har antalet grupper på grund av färre antal ansökningar minskat från tolv till sex. Sakkuniggrupperna skulle per 1/12 2000 lämna utlåtanden till berört lärosäten, vilket i stort sett har kunnat hållas.³¹

Stockholms universitet

Vid Stockholms universitet befordrades ett 50-tal biträdande professorer redan i januari utan sakkuniggranskning.

Vad gäller frågan huruvida lärare utan tillsvidareanställning skulle ställas utanför befordringssystemet var detta enligt samhällsvetenskaplig fakultet inget större problem. Antalet lärare utan tillsvidareanställning som är behöriga för befordran är i det närmaste var obefintligt. Detta beror i första hand på de nya LAS-regler som trädde i kraft 1/1 år 2000. Vid samhällsvetenskaplig fakultet anställdes då i ett slag 19 tidigare vikarierande lektorer och 22 adjunkter. Från naturvetenskaplig fakultet meddelades att det kan finnas några lärare som är behöriga för befordran, men som inte har tillsvidareanställningar. För Stockholms universitet gäller vidare att ingen automatisk förändring av lönen sker i samband med befordran. De som befordrats före 1/4 2000 omfattas av det s.k. chefsavtalet³² och har lönejusterats i enlighet med de regler som gäller för detta avtal. För dem som befordrats efter 1/4 2000 har lönejustering skett i samband med RALS. Inför nästa lönerevision kommer diskussion att föras om vilka som ska omfattas av chefsavtalet.

Omfattning av befordran i framtiden samt vidare undersökning

Att döma av de fyra redovisade fakulteterna verkar det som om 1999 var ett unikt år vad gäller antal ansökningar och att detta kommer att sjunka betydligt för år 2000. Detta kan dock delvis bero på den utdragna hanteringen inom framför allt humaniora och samhällsvetenskap samt att ingen officiell sista ansökningsdag för 2000 därmed har utlysts. Den utdragna handläggningen har dessutom lett till att en del av de professorer som utnämns under 2000 ansökte redan våren 1999. För den andra ansökningsomgången inom medicinsk

³¹ Haglund, Roger, E-post 2000-12-13

³² Chefsavtalet innebär bl.a. att de inte har samma möjligheter att få betalt för övertid.

fakultet var 1/12 sista dag för de nationella kommittéernas rekommendation till beslut och det är inte sannolikt att alla dessa ärenden kommer att kunna beslutas under 2000. De som ansökt under 2000 kommer därför i hög utsträckning att få besked under 2001. Den långa handläggningstiden av befordringsärendena försvårar möjligheten att på årsbasis presentera tillförlitlig statistik över antal ansökningar och hur många av dessa som har beviljats, återtagits respektive avslagits.

Möjligheten för lärare att dra tillbaka sin ansökan efter att de har fått läsa sakkunnigutlåtandena stärker behovet av att studera även de tillbakadragna ansökningarna.

Ett stort antal frågor står dock olösta efter denna genomgång:

- Hur har de högskolor som inte deltagit i samordningen hanterat befordringsärendena?³³
- Hur har befordran inom naturvetenskap vid de tekniska högskolorna hanterats?
- Varför har inte de flesta högskolor deltagit?
- Hur har befordran hanterats inom juridisk fakultet?
- Vad har hänt inom lärarutbildningsområdet?³⁴
- Varför har ingen samordning skett inom teknisk fakultet?
- Vad har hänt inom de konstnärliga högskolorna?

³³ Enligt obekräftad uppgift från Högskolan i Gävle har man där hanterat befordringsärenden på precis samma sätt som vanliga tjänstetillsättningar.

³⁴ Enligt uppgift i Modig, Hans (PM 1999-05-06) ska läget inom lärarutbildningsområdet undersökas i särskild ordning av Jan-Eric Gustafsson vid Göteborgs universitet.

Högskoleverkets rapportserie

Granskning och bedömning av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor
Bilagor:
• *Bilaga 1: Vägledning för lärosäten vid bedömning av kvalitetsarbete*
• *Bilaga 2: Handledning för bedömare av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor*
Högskoleverkets rapportserie 1995:1 R

Grundskolläroverbyggnaden 1995
Högskoleverkets rapportserie 1996:1 R

Examensrättsprövning – Utbildning i biodynamisk odling
Högskoleverkets rapportserie 1996:2 R

Tillsynsrapport – Avgiftsfri utbildning
Högskoleverkets rapportserie 1996:3 R

Examensrättsprövning – Konstnärlig kandidat- och magisterexamen
Högskoleverkets rapportserie 1996:4 R

Examensrättsprövning – Kyrkomusikalisk utbildning vid Sköndalsinstitutet
Högskoleverkets rapportserie 1996:5 R

Kvalitetsarbete vid universitet och högskolor
Högskoleverkets rapportserie 1996:6 R

Vårdutbildningar i högskolan – En utvärdering
Högskoleverkets rapportserie 1996:7 R

Årsrapport för universitet och högskolor 1994/95
Högskoleverkets rapportserie 1996:8 R

Forskarutbildningen inom det språkvetenskapliga området – En utvärdering
Högskoleverkets rapportserie 1996:9 R

The National Quality Audit of Higher Education in Sweden
Högskoleverkets rapportserie 1996:10 R

Avgiftsbelagd utbildning i privat regi – En utredning
Högskoleverkets rapportserie 1996:11 R

Kriterier för benämningen universitet – En utredning
Högskoleverkets rapportserie 1996:12 R

Kvinnor och män i högskolan. Från gymnasium till forskarutbildning
Högskoleverkets rapportserie 1996:13 R

Swedish Universities & University Colleges 1994/95 – Short Version of Annual Report
Högskoleverkets rapportserie 1996:14 R

Examensrättsprövning – Teologisk utbildning vid frikyrkliga seminarier och vid Umeå universitet
Högskoleverkets rapportserie 1996:15 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Borås
Högskoleverkets rapportserie 1996:16 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet
Högskoleverkets rapportserie 1996:17 R

Examensrättsprövning – Uppföljning av teologisk utbildning
Högskoleverkets rapportserie 1996:18 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Jönköping
Högskoleverkets rapportserie 1996:19 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Karlstad
Högskoleverkets rapportserie 1996:20 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Läroverbyggnaden i Stockholm
Högskoleverkets rapportserie 1996:21 R

Högskoleprovet – Genom elva forskares ögon
Högskoleverkets rapportserie 1996:22 R

Högskolor på Gotland
Högskoleverkets rapportserie 1996:23 R

Rätt att inrätta professurer – Högskoleverkets prövning av Högskolan i Kalmar, Karlstad, Växjö, Örebro samt Mitthögskolan och Mälardalens högskolor
Högskoleverkets rapportserie 1996:24 R

Årsrapport för universitet & högskolor 1994/95 – Kortversion
Högskoleverkets rapportserie 1996:25 R

Förslag till meritvärdering vid urval på betyg – Högskoleverkets förslag till meritvärdering av nya och gamla gymnasiebetyg m.m.
Högskoleverkets rapportserie 1996:26 R

Redovisning vid universitet och högskolor – Rapport till regeringen
Högskoleverkets rapportserie 1996:27 R

Quality Audit of Uppsala University
Högskoleverkets rapportserie 1996:28 R

Tillsynsrapport – Förfarande med inaktiva doktorander
Högskoleverkets rapportserie 1996:29 R

Examensrättsprövning – Prövning av medieutbildningen vid Mediehögskolan i Uppsala
Högskoleverkets rapportserie 1996:30 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbete vid fem lärosäten
Högskoleverkets rapportserie 1997:1 R

Högskoleutbildningar inom vård och omsorg – En utredning
Högskoleverkets rapportserie 1997:2 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan Kristianstad
Högskoleverkets rapportserie 1997:3 R

Examensrättsprövning – Läroverbyggnaden vid högskolorna i Borås och Halmstad
Högskoleverkets rapportserie 1997:4 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Örebro
Högskoleverkets rapportserie 1997:5 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan Dalarna
Högskoleverkets rapportserie 1997:6 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Operahögskolan i Stockholm
Högskoleverkets rapportserie 1997:7 R

Kvalitet och förändring
Högskoleverkets rapportserie 1997:8 R

Rekruteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 1997:9 R

Examensrättsprövning – Utbildningar vid Södertörns högskolor
Högskoleverkets rapportserie 1997:10 R

Examensrättsprövning – Grundskolläraexamen vid Högskolan i Falun/Borlänge, Högskolan i Jönköping och Högskolan i Kristianstad
Högskoleverkets rapportserie 1997:11 R

Examensrättsprövning – Utbildningar vid Företagsekonomiska Institutet, Stockholms Musikpedagogiska Institut och Högskolan i Gävle/Sandviken
Högskoleverkets rapportserie 1997:12 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Karlskrona/Ronneby
Högskoleverkets rapportserie 1997:13 R

Examensrättsprövning – Utbildning i pedagogiskt drama vid tre folkhögskolor
Högskoleverkets rapportserie 1997:14 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Gävle/Sandviken
Högskoleverkets rapportserie 1997:15 R

Poänggivande uppdragsutbildning i högskolan
Högskoleverkets rapportserie 1997:16 R

Årsrapport för universitet & högskolor 1995/96
Högskoleverkets rapportserie 1997:17 R

Swedish Universities & University Colleges 1995/96 – Short Version of Annual Report
Högskoleverkets rapportserie 1997:18 R

Årsrapport för universitet och högskolor 1995/96 – Kortversion
Högskoleverkets rapportserie 1997:19 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Mälardalens högskolor
Högskoleverkets rapportserie 1997:20 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Danshögskolan
Högskoleverkets rapportserie 1997:21 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Kungliga Musikhögskolan
Högskoleverkets rapportserie 1997:22 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Lunds universitet
Högskoleverkets rapportserie 1997:23 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Halmstad
Högskoleverkets rapportserie 1997:24 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Kalmar
Högskoleverkets rapportserie 1997:25 R

Kandidat- och magisterexamen vid Kungliga Musikhögskolan – Examensrättsprövning
Högskoleverkets rapportserie 1997:26 R

Uppföljning av resurstilddelningssystemet för grundläggande högskoleutbildning – ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 1997:27 R

Bilateralt forskningssamarbete med Östeuropa – ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 1997:28 R

Läkarutbildningen i Sverige – hur bra är den?
Bilagor:

- *Självvärderingar och extern bedömning*
 - *Vad säger studenterna om läkarutbildningen?*
 - *Vad säger AT-läkare, handledare och examinators om läkarutbildningen?*
- Högskoleverkets rapportserie 1997:29 R

Apotekarutbildningen vid ytterligare en högskola? – Ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 1997:30 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Mitthögskolan
Högskoleverkets rapportserie 1997:31 R

Gymnasieläroexamen vid Högskolan Dalarna, Luleå tekniska universitet och Mitthögskolan – Examensrättsprövning
Högskoleverkets rapportserie 1997:32 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor
Bilagor:
• *Vägledning för lärosäten vid bedömning av kvalitetsarbete*
• *Handledning för bedömare av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor*
Högskoleverkets rapportserie 1997:33 R

Konstnärlig högskoleexamen i konst och design vid fem hantverksskolor – Examensrättsprövning
Högskoleverkets rapportserie 1997:34 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Kungl. Konsthögskolan
Högskoleverkets rapportserie 1997:35 R

Examensmål för läroverbyggnaden
Högskoleverkets rapportserie 1997:36 R

Rätt att inrätta professurer – Högskoleverkets prövning av Högskolan i Halmstad, Högskolan i Karlskrona/Ronneby, Högskolan i Örebro, Idrotts-högskolan samt Mitthögskolan
Högskoleverkets rapportserie 1997:37 R

Magisterexamensprövning vid elva högskolor – Examensrättsprövning
Högskoleverkets rapportserie 1997:38 R

Examinationen i högskolan – Slutrapport från Högskoleverkets examinationsprojekt
Högskoleverkets rapportserie 1997:39 R

Tillväxt och växtvärk – Uppföljning av magisterexamensrätt på medelstora högskolor
Högskoleverkets rapportserie 1997:40 R

Kvalitetsarbete – ett sätt att förbättra verksamhetens kvalitet vid universitet och högskolor. Halvtidsrapport för granskningen av kvalitetsarbetet vid universitet och högskolor
Högskoleverkets rapportserie 1997:41 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Kungl. Tekniska högskolan
Högskoleverkets rapportserie 1997:42 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Stockholms universitet
Högskoleverkets rapportserie 1997:43 R

Kvinnor och män i högskolan – från gymnasium till forskarutbildning 1986/87–1995/96
Högskoleverkets rapportserie 1997:44 R

Magisterexamen söker identitet
Högskoleverkets rapportserie 1997:45 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Skövde
Högskoleverkets rapportserie 1997:46 R

Hur står det till med kvaliteten i högskolan?
Högskoleverkets rapportserie 1998:1 R

De första 20 åren – utvecklingen vid de mindre och medelstora högskolorna sedan 1977
Högskoleverkets rapportserie 1998:2 R

Quality Audit of Mid-Sweden University College
Högskoleverkets rapportserie 1998:3 R

Särskilda utbildningsåtgärder – vad blev det av dem?
En uppföljningsstudie av vissa särskilda utbildningsåtgärder inom högskolan som finansierats med arbetsmarknadspolitiska medel, enligt regeringens uppdrag.
Högskoleverkets rapportserie 1998:4 R

”En utmärkt möjlighet att byta karriär”
NT-SVUX-satsningen – vad blev det av den?
Högskoleverkets rapportserie 1998:5 R

”Bara jag får chansen att få visa vad jag kan”
Satsningen på aspirantutbildningen – vad blev det av den?
Högskoleverkets rapportserie 1998:6 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Karolinska Institutet
Högskoleverkets rapportserie 1998:7 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Trollhättan/Uddevalle
Högskoleverkets rapportserie 1998:8 R

Magister- och kandidatexamen i huvudämnen inom vård och omsorg
Högskoleverkets rapportserie 1998:9 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Konstfack
Högskoleverkets rapportserie 1998:10 R

Högskolor i dynamisk utveckling – fyra högskolor förutsättningar att bli universitet
Högskoleverkets rapportserie 1998:11 R

Kan kiropraktor- och naprapatutbildningar inordnas i den statliga högskolan? En utredning
Högskoleverkets rapportserie 1998:12 R

Women and men in higher education – from upper secondary to postgraduate training 1986/87–1995/96
Högskoleverkets rapportserie 1998:13 R

Diakonivetenskap vid Ersta Sköndal högskola – Examensrättsprövning
Högskoleverkets rapportserie 1998:14 R

Värdering & erkännande av utländsk högskoleutbildning, principer och metodik
Högskoleverkets rapportserie 1998:15 R

Utbildning och forskning för strategisk internationalisering. Redovisning av ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 1998:16 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid SLU
Högskoleverkets rapportserie 1998:17 R

Sjöbefälsutbildningar i högskolan – En utvärdering
Högskoleverkets rapportserie 1998:18 R

Sjöbefälsutbildning vid Comet AB – Examensrättsprövning
Högskoleverkets rapportserie 1998:19 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Chalmers tekniska högskolor
Högskoleverkets rapportserie 1998:20 R

Forsatt granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid universitet och högskolor – Utgångspunkter samt angreppss- och tillvägagångssätt för Högskoleverkets bedömningsarbete
Högskoleverkets rapportserie 1998:21 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Teaterhögskolan i Stockholm
Högskoleverkets rapportserie 1998:22 R

Årsrapport för universitet & högskolor 1997
Högskoleverkets rapportserie 1998:23 R

Swedish Universities & University Colleges 1997 – Short Version of Annual Report
Högskoleverkets rapportserie 1998:24 R

Årsrapport för universitet och högskolor 1997 – Kortversion
Högskoleverkets rapportserie 1998:25 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Göteborgs universitet
Högskoleverkets rapportserie 1998:26 R

Vetenskapsområden. Bedömning av tre högskolor
Högskoleverkets rapportserie 1998:27 R

Ny yrkesexamen inom hälso- och sjukvård - ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 1998:28 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Dramatiska institutet
Högskoleverkets rapportserie 1998:29 R

Läroverbyggnaden vid högskolorna i Karlskrona, Mälardalen, Kristianstad och Södertörn
Högskoleverkets rapportserie 1998:30 R

Högskolans lokaler – ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 1998:31 R

Tillgodoräknande av kurs – Tillsynsrapport
Högskoleverkets rapportserie 1998:32 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Idrotts-högskolan
Högskoleverkets rapportserie 1998:33 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Luleå tekniska universitet
Högskoleverkets rapportserie 1998:34 R

Ett system för forskningsinformation på Internet (SAFARI) – Ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 1998:35 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Växjö
Högskoleverkets rapportserie 1998:36 R

En försvarshögskola på väg mot akademien – En bedömning av hur Försvarshögskolans stabsprogram, chefsprogram och totalförsvarsprogram förhåller sig till likartad utbildning inom högskolan vad avser nivå och kvalitet
Högskoleverkets rapportserie 1998:37 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Umeå universitet
Högskoleverkets rapportserie 1998:38 R

Rättssäker examination – en tillsynsrapport
Högskoleverkets rapportserie 1998:39 R

Doktorander från länder utanför Norden och Europeiska unionen
Högskoleverkets rapportserie 1998:40 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Handelshögskolan
Högskoleverkets rapportserie 1999:1 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Linköpings universitet
Högskoleverkets rapportserie 1999:2 R

Magisterexamen söker identitet. Del II
Högskoleverkets rapportserie 1999:3 R

Dimensionering av lärarutbildning – analys inför samråd 1998
Högskoleverkets rapportserie 1999:4 R

Högskolornas regler och delegeringssystem –Tillsynsrapport
Högskoleverkets rapportserie 1999:5 R

Högskolans ansvar för studenthälsovården – Tillsynsrapport
Högskoleverkets rapportserie 1999:6 R

Vad hände sedan? Avnämarna av gymnasieskolan och av högskolans grundutbildning
Högskoleverkets rapportserie 1999:7 R

Arkitektutbildningen – Högskoleverkets utredning och utvärdering
Högskoleverkets rapportserie 1999:8 R

Psykoterapeutexamen – Examensrättsprövning för tio enskilda utbildningsanordnare
Högskoleverkets rapportserie 1999:9 R

Utlandsstudier – till vilken nytta? En utvärdering av effekter av utlandsstudier
Högskoleverkets rapportserie 1999:10 R

Årsrapport för universitet och högskolor 1998
Högskoleverkets rapportserie 1999:11 R

Swedish Universities & University Colleges 1998 – Short Version of Annual Report
Högskoleverkets rapportserie 1999:12 R

Årsrapport för universitet och högskolor 1998 – Kortversion
Högskoleverkets rapportserie 1999:13 R

Högskolans uppdragsutbildning – Ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 1999:14 R

Antagning till forskarutbildning
Högskoleverkets rapportserie 1999:15 R

Ny inriktning inom magisterexamen
Högskoleverkets rapportserie 1999:16 R

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

Forskarskolor – ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 2000:2 R

Journalistutbildningarna i högskolan
Högskoleverkets rapportserie 2000:3 R

Högskolestudier och funktionshinder
Högskoleverkets rapportserie 2000:4 R

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

Utvärdering av Socionomutbildningar
Högskoleverkets rapportserie 2000:6 R

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

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

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

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

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

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

Eldsjälar och institutionell utveckling
Högskoleverkets rapportserie 2000:13 R

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

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

Högskolornas tillämpning av EG-direktiv i sjuksköterskeutbildningen och barnmorskeutbildningen
Högskoleverkets rapportserie 2000:16 R

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

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

Nationella ämnes- och programutvärderingar
Högskoleverkets rapportserie 2001:2 R

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

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

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

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

Högskoleverkets rapportserie 2001:7 R
ISSN: 1400-948X
ISRN: HSV-R--01/7--SE

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

 **HÖGSKOLEVERKET**
National Agency for Higher Education