UKÄ UNIVERSITETS KANSLERS ÄMBETET

Karriärvägar och meriteringssystem i högskolan

Redovisning av ett regeringsuppdrag 2022

Karriärvägar och meriteringssystem i högskolan
Redovisning av ett regeringsuppdrag 2022
Rapport 2022:6
Utgiven av Universitetskanslersämbetet 2022
Författare: Helen Dryler, Katarina Nordström, Eva Stening, Ulrika Boman
Diarienummer: 111-290-21
Universitetskanslersämbetet • Hammarbybacken 31 • Box 6024, 121 06 Johanneshov
tfn 08-563 085 00 • e-post registrator@uka.se • www.uka.se

Innehåll

Sammanfattning 5

Inledning 7

Bakgrund till uppdraget 8
Avgränsningar 9
Empiriska underlag 9
Anställningar och titlar för forskande och undervisande personal 11

Den kvantitativa bilden 23

Meriteringsanställningar 23
Karriären i högskolan – från doktorsexamen och vidare 25

Lärosätenas arbete med karriärvägar och meriteringssystem 35

Lärosätets karriärvägar och meriteringssystem – en sammanställning 36
Strategiska arbetet 41
Sammanfattning strategiska arbetet 49
Meriteringssystemen 50
Sammanfattning meriteringssystemen 61
Anställda forskare som inte är lärare 61
Sammanfattning anställda forskare som inte är lärare 63
Jämställdhet mellan kvinnor och män 64
Sammanfattning jämställdhet 69
Forskarutbildningen, den första tiden därefter och karriärstöd 70
Sammanfattning – forskarutbildningen, den första tiden därefter och karriärstöd 95
Hinder och utmaningar 99
Sammanfattning av hinder och utmaningar 105

Meriteringsmöjligheter för forskare, biträdande lektorer och postdoktorer – prefekternas erfarenheter 106

Intervjuer med 16 prefekter – resultat 107

Slutsatser 111

Hur arbetar lärosätena strategiskt med karriärvägar och meriteringssystem? . 113
Hur arbetar lärosätena med utvecklingen av meriteringssystemen? 116
Akademisk karriär för både kvinnor och män? 119

Bilaga 1 123

Bilaga 2 124

Enkät om karriärvägar och meriteringssystem i högskolan 124

Sammanfattning

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har fått i uppdrag av regeringen att följa upp lärosätenas strategiska arbete med karriärvägar och meriteringssystem med öppen och transparent rekrytering. I uppdraget ingår att kartlägga hur meriteringssystemen premierar undervisning, samband mellan forskning och utbildning, och samverkan med omgivande samhälle. Vidare ingår att kartlägga hur kvinnors och mäns möjligheter att meritera sig tillvaratas.

Uppdraget kan ses mot bakgrund av att universitet och högskolor fick ett ökat självbestämmande i samband med autonomireformen 2011 och därmed en ökad frihet att själva utforma sina karriärvägar och meriteringssystem. Hur har då lärosätena arbetat med att förvalta sitt arbetsgivaransvar? Och vilka eventuella hinder har uppstått i det arbetet?

En övergripande slutsats i vår undersökning, drygt tio år efter autonomireformens införande, är att karriärvägarna på de flesta lärosäten i stort sett har samma grundstruktur. Till exempel inkluderar de flesta lärosäten samma befattningar i sina karriärvägar. Det finns också en viss samstämmighet i lärosätenas meriteringssystem. Samtidigt är skillnaderna mellan lärosätena flera, vilket är förväntat eftersom autonomireformen gav lärosätena ett ökat självbestämmande att utforma sina karriärvägar och meriteringssystem. Det är många lärosäten som arbetar med tydlighet och transparens inom ramen för det egna lärosätets system, men på nationell nivå kan mångfalden i lärosätenas karriärvägar och meriteringssystem göra att systemet uppfattas som otydligt.

Vi har också dragit följande huvudsakliga slutsatser:

- I sitt strategiska arbete med karriärvägar och meriteringssystem utgår lärosätena i hög grad från verksamhetens behov av kompetens. Men det är en utmaning att parallellt arbeta med individens tillgång till meriteringsmöjligheter och anställningar. Inom vissa ämnen är det till exempel svårt att möjliggöra undervisningstid medan det inom andra ämnen är svårt att frigöra tid för forskning.

- Det är en utmaning för lärosätena att förena den ofta stora andelen extern finansiering med långsiktiga strategiska satsningar på karriärvägar och meriteringssystem.

- Flera lärosäten arbetar aktivt för att skapa tydlighet och transparens. Det kan handla om att tydliggöra karriärvägarna, att arbeta med transparens i rekryteringsprocesserna och utbilda sakkunniga.

- Lärosätena arbetar också med transparensen i hur meriter värderas. Det ökade kravet på detaljerade meritportföljer i ansökan leder dock till olika förutsättningar beroende på hur förtrogna de sökande är med systemet.

- För vetenskaplig meritering finns det en lång tradition att luta sig mot. Särskilt docenttiteln fungerar som en kompetensmarkör och är ett viktigt led i individens meritering.

- Flertalet lärosäten arbetar också fram modeller för pedagogisk meritering.

- Samverkan finns med som kriterium för anställning och befordran, men området verkar nedprioriteras till förmån för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, även om det vid några lärosäten pågår ett arbete med att utveckla värderingen av samverkansskicklighet.

- Många lärosäten arbetar aktivt med att åstadkomma jämställdhet vid rekrytering och meritering.

- Utvecklingen av jämställdheten har på övergripande nivå varit positiv sett till fördelningen av kvinnor och män på olika anställningar och deras möjligheter att meritera sig.

- Att tillhöra det underrepresenterade könet kan dock innebära bekymmer eftersom krav om jämställd representation i olika grupper tar tid från meritering inom forskning och undervisning.

UKÄ har använt flera datakällor i kartläggningen. Den mest omfattande källan är en enkät som besvarats av 32 lärosäten. Dessutom har vi genomfört intervjuer med 16 prefekter,[1] sammanställt statistiska uppgifter om lärarna i högskolan och haft samrådsmöten med några olika aktörer inom högskolesektorn.

[1] Intervjuerna genomfördes av konsultföretaget Snowflake Education AB, som har sammanställt en separat rapport över resultaten. De finns också sammanfattade i den här rapporten.

Inledning

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har fått följande uppdrag från regeringen:

Universitetskanslersämbetet ska följa upp lärosätenas strategiska arbete med karriärvägar och meriteringssystem med öppen och transparent rekrytering. I uppdraget ingår att kartlägga hur meriteringssystemen premierar undervisning, samband mellan forskning och utbildning, och samverkan med omgivande samhälle. Vidare ingår att kartlägga hur kvinnors och mäns möjligheter att meritera sig tillvaratas.[2]

Målet med UKÄ:s uppföljning och kartläggning är att ge regeringen ett bättre underlag för det fortsatta arbetet med utvecklingen av karriärvägar och meriteringssystem på lärosätena, samt för eventuella politiska beslut. Dessutom är vår förhoppning att rapporten kan bli ett kunskapsunderlag för lärosätena i deras arbete med karriärvägar och meriteringssystem.

Rapportens upplägg

I detta inledningskapitel beskriver vi bakgrunden till uppdraget, våra avgränsningar och det empiriska underlaget. Dessutom redogör vi övergripande för vanliga anställningar och titlar hos personal i högskolan som forskar och undervisar.

Efter inledningskapitlet kommer rapportens empiriska del, som inleds med en kvantitativ bild: dels en beskrivning av hur många som är anställda på olika forskar- och lärarbefattningar i högskolan, dels en statistisk uppföljning av hur stor andel av dem som avlägger doktorsexamen som går vidare till olika anställningar i högskolan.

En enkät till universitet och högskolor är ett innehållsrikt underlag och vi redogör för svaren i kapitlet *Lärosätenas arbete med karriärvägar och meriteringssystem*. Kapitlet innehåller olika delredovisningar, och den som snabbt vill tillgodogöra sig dessa kan läsa sammanfattningarna som finns efter varje delredovisning. Inom ramen för projektet genomförde konsultföretaget Snowflake Education AB en intervjustudie med prefekter, och resultaten av den har vi sammanfattat i kapitlet *Meriteringsmöjligheter för forskare, biträdande lektorer och postdoktorer – prefekternas erfarenheter*. Efter den omfattande empiriska redovisningen avrundar vi med de slutsatser som vi har dragit i projektet.

---

[2] Uppdraget kom den 9 mars 2021 in till UKÄ genom en ändring av regleringsbrevet för budgetåret 2021 (ändringsbeslut den 4 mars 2021).

Bakgrund till uppdraget

Uppdraget motiveras i den forskningspolitiska propositionen *Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige* (prop. 2020/21:60), där regeringen för fram att tydliga karriärvägar samt goda studie- och arbetsvillkor är viktiga förutsättningar för att en utbildning på forskarnivå och en framtida karriär som forskare ska vara attraktiva val för den enskilde och för att universitet och högskolor ska vara attraktiva som arbetsgivare.

Regeringen är medveten om att det finns brister inom dessa områden och hänvisar i propositionen bland annat till Forskarkarriärutredningens betänkandet *Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden*[3] från 2016. Utredningen visade att det saknades en sammanhållen karriärstruktur i högskolan och pekade särskilt ut perioden efter doktorsexamen som svår, eftersom den präglades av osäkra villkor och otydlighet om meriteringsvägarna fram till en tillsvidareanställning i högskolan. Med grund i betänkandet genomförde regeringen under åren 2017 och 2018 flera förändringar (ibland benämnd reformen) för att skapa tydligare och mer förutsägbara karriärvägar för doktorander och unga forskare. Bland annat införde regeringen den postdoktorala meriteringsanställningen biträdande lektor, som regleras i högskoleförordningen. I och med den anställningsformen skulle vägen till en tillsvidareanställning i högskolan bli mer överskådlig och transparent.

Vidare skriver regeringen i den forskningspolitiska propositionen att de biträdande lektorerna bara är en liten andel av den forskande och undervisande personalen i högskolan. Anställningsformen har ökat svagt över tid samtidigt som högskolans forskande och undervisande personal i stort har ökat kraftigt. Man hänvisar också till att Sveriges unga akademi (SUA) har visat att det finns en stor variation i hur anställningen används mellan lärosäten och fakulteter eller motsvarande.[4] Regeringen vill att anställningen biträdande lektor ska användas bredare än som ett renodlat elitspår och därmed vara ett viktigt steg i ett genomtänkt meriteringssystem.

Att anställningsformen utgör en liten andel av den forskande och undervisande personalen visar emellertid att den inte används i önskvärd utsträckning. I oktober 2021 satte regeringen lärosätesspecifika mål för biträdande lektorer vid vissa lärosäten som avser perioden 2021–2024.[5]

Av propositionen framgår också att regeringen anser att det är ett strategiskt arbetsgivaransvar för universitet och högskolor att själva

---

[3] SOU 2016:29.
[4] *Biträdande lektorat i Sverige – en utvärdering*. SUA (2020).
[5] Målen sattes således efter det att UKÄ hade fått och påbörjat det här regeringsuppdraget. Det är alltså ingen bakgrund till UKÄ:s uppdrag, men vi tycker ändå att målen behöver nämnas i det här sammanhanget.

organisera lokala meriteringssystem. Man menar att meriteringssystem kan spela en viktig roll i hur lärosätet premierar, utöver forskningsmeriter, exempelvis undervisning, samband mellan forskning och utbildning samt samverkan med det omgivande samhället. Man menar också att meriteringssystem med öppen och transparent rekrytering är viktiga för att ge kvinnor och män lika möjligheter att meritera sig.

Avgränsningar

Utifrån uppdragets formulering har UKÄ genomfört en uppföljning och kartläggning. Eftersom det är ett brett formulerat uppdrag, har vi sökt att fånga in den bredden i vår avrapportering. Förutom att vi beskriver lärosätenas arbete med karriärvägar och meriteringssystem etc. så har vi också velat belysa vilka hinder och utmaningar som finns för lärosätena när det gäller karriärvägar, öppen och transparent rekrytering, meriteringssystem samt jämställdhet.

Empiriska underlag

För att kunna besvara frågorna om karriärvägar etc. har vi tagit hjälp av uppgifter av olika slag. De empiriska underlagen till uppföljningen och kartläggningen består i huvudsak av

- enkät till lärosäten
- intervjuer med prefekter
- registeruppgifter för doktorsexaminerade och personal i högskolan
- samrådsmöten med företrädare för högskolesektorn.

De olika underlagen visar erfarenheter dels från den centrala och lärosätesövergripande nivån (enkäten), dels från en mellannivå och institutionsnivå vid lärosätena (intervjuer med prefekter). De statistiska registeruppgifterna av den forskande och undervisande personalen sätter in de övriga underlagen i ett sammanhang. Med hjälp av kvantitativa uppgifter från register har vi också kunnat beskriva svart på vitt hur övergången ser ut mellan en doktorsexamen och olika postdoktorala anställningar. Samrådsmötena har gett perspektiv och input från flera håll – organisationer för unga forskare och studenter, fackliga organisationer samt arbetsgivare. I nästa avsnitt beskriver vi de olika empiriska delarna närmre.

Enkät till lärosäten

I oktober 2021 skickade UKÄ ut en enkät till samtliga universitet och högskolor med fler än 50 personer anställda som forskande och undervisande personal 2020. Den urvalsprincipen resulterade i att 37 lärosäten fick enkäten. Efter en påminnelse fick vi slutligen in 32 svar.[6] Mälardalens universitet var fortfarande en högskola när de besvarade

[6] Bilaga 1 visar vilka lärosäten som fått enkäten och vilka som har besvarat den.

enkäten (blev universitet den 1 januari 2022) och kallas därför genomgående Mälardalens högskola i vår redovisning.

Frågorna i enkäten utgick från regeringens uppdragsbeskrivning och ordnades efter ett antal rubriker om bland annat lärosätets strategiska arbete, meriteringssystemets olika delar, jämställdhet, forskarutbildningen och den första tiden därefter. Lärosätena fick också möjlighet att beskriva hinder och utmaningar samt förslag på lösningar inom dessa områden. Frågorna var i huvudsak av öppen karaktär som krävde fritextsvar. [7]

Innan vi skickade ut enkäten till lärosätena fick en representant från Uppsala universitet ta del av den och lämna synpunkter, och efter den återkopplingen genomförde vi några justeringar i enkäten.

Intervjuer med prefekter

På uppdrag av UKÄ genomförde konsultföretaget Snowflake Education AB intervjuer med 16 prefekter (motsvarande). Frågorna handlade om villkor och meriteringsmöjligheter för både forskare och meriteringsanställda postdoktorer, biträdande lektorer och forskarassistenter.

Prefekterna (motsvarande) representerade olika typer av lärosäten, olika ämnesområden och olika landsändar.[8]

Registeruppgifter

Statistiska uppgifter om anställning är hämtade från Registret över högskolans personal (PREG), där mätmånaden för statistiken är oktober månad respektive år.

Uppgifter om doktorsexaminerade är hämtade från Universitets- och högskoleregistret.

Samråd

Mellan juni och september 2021 träffade UKÄ:s projektgrupp representanter för högskolesektorn i fyra olika samrådsmöten (ett tillfälle per organisation):

- Sveriges förenade studentkår (SFS)
- Sveriges unga akademi (SUA) och National Junior Faculty (NJF)
- Sveriges universitetslärare och forskare (SULF)
- Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF): expertgruppen för arbetsgivarfrågor.

---

[7] Bilaga 2 innehåller enkäten.
[8] En mer utförlig beskrivning av vilka lärosäten och institutioner som ingår finns i rapporten *Villkor och meriteringsmöjligheter för forskare, biträdande lektorer och postdoktorer i högskolan – intervjuer med sexton prefekter* (Snowflake Education AB, 26 januari 2022) av J-E Dahlin, L. Lundgren och E. Ahlgren.

Under samrådsmötena lämnade de olika organisationerna synpunkter och tankar om UKÄ:s uppdrag.

Anställningar och titlar för forskande och undervisande personal

I det här avsnittet beskriver vi olika anställningar och titlar som används för den personal vid landets lärosäten som har doktorsexamen och bedriver forskning och undervisning. Angående anställningarna i högskolan så kan man beskriva dessa på fler än ett sätt. Med utgångspunkt dels i UKÄ:s officiella statistik för personal (med doktorsexamen), dels i lärosätenas svar på UKÄ:s enkät, har vi valt att närmare beskriva följande sex anställningskategorier:

- professor
- lektor och biträdande professor
- biträdande lektor (meriteringsanställning)
- forskarassistent (meriteringsanställning)
- postdoktor (meriteringsanställning)
- forskare.[9]

Utöver de olika anställningskategorierna, beskriver vi också två kategorier av akademiska titlar, nämligen:

- docent
- meriterad och excellent lärare.

Vi redogör alltså *inte* för adjunkter och annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen. De ingår inte i den postdoktorala karriären, även om det undantagsvis finns till exempel adjunkter med doktorsexamen. Eftersom de flesta lärosäten erbjuder adjunkter möjligheten att befordras till lektor, så går de många gånger in i en postdoktoral karriär om de har avlagt doktorsexamen, men då är de alltså inte anställda som adjunkter längre.

När det gäller anställningarnas juridiska ramverk hänvisar vi i första hand till högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100). Anställningarna i högskolan är också omgärdade av andra regleringar, även om vi sällan hänvisar till dem. Bland annat regleras utlysningar i Anställningsförordning (1994:373).

Professor

Professor är en av de två lärarkategorier som regleras i högskolelagen (den andra är lektor). Enligt 3 kap. 2 § högskolelagen är anställning som professor den främsta anställningen som lärare, och enligt 1 § får det

[9] I UKÄ:s statistik ingår forskare i kategorin ”annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen”.

ingå i professorns arbetsuppgifter att ta hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete. I arbetsuppgifterna ingår även att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan.

En professor anställs tills vidare utan tidsbegränsning, såvida det inte är fråga om konstnärlig verksamhet, adjungerad professor eller gästprofessor (3 kap. 3 § högskolelagen). Av 4 kap. högskoleförordningen framgår att den sammanlagda anställningstiden inte får överstiga tio år för en professor inom *konstnärlig verksamhet*, tolv år för en *adjungerad professor* och fem år för en *gästprofessor*. En adjungerad professor har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskolan (3 kap. 3 § högskolelagen), exempelvis vid ett företag, medan en gästprofessor ofta redan har en anställning vid ett annat lärosäte inom eller utom landet. Både adjungerade professorer och gästprofessorer kan vara viktiga för verksamheten, men de är alltså inte en del av karriärvägen inom ett lärosäte.

En anställning som professor får också förenas med en anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning (4 kap. 2 § högskoleförordningen). En förenad anställning får bara innehas av den som uppfyller behörighetskraven för båda anställningarna (3 kap. 8 § högskolelagen).

Alla lärosäten kan själva besluta om att anställa professorer, till skillnad från hur det var en gång i tiden när det var statsmakterna som beslutade om att inrätta professurer. I början av 1990-talet tog statsmakterna det första steget till att lärosätena själva skulle få besluta om att inrätta professurer, och från och med 1999 gäller detta för samtliga lärosäten.[10]

Vem är då behörig att anställas på den akademiska karriärens högsta steg? Enligt 4 kap. 3 § högskoleförordningen är den behörig att anställas som professor som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Inom konstnärlig verksamhet motsvaras behörigheten av konstnärlig och pedagogisk skicklighet. Det krävs dock ingen doktorsexamen för att vara behörig som professor enligt högskoleförordningen, men i praktiken har 97 procent av professorerna någon form av examen på forskarnivå.[11] Det är sedan graden av vetenskaplig (eller konstnärlig) och pedagogisk skicklighet som enligt förordningen utgör bedömningsgrunderna vid anställning. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheter. I övrigt

[10] *Högre utbildning och forskning 1945–2005, en översikt.* Högskoleverket, rapport 2006:3.
[11] Förutom svensk doktorsexamen kan det motsvara en svensk licentiatexamen eller övrig utbildning på forskarnivå (oftast en utländsk utbildning på forskarnivå). Se Statistiskt meddelande *Personal vid universitet och högskolor 2020.* UKÄ och SCB UF 23 AM 2101.

äger varje högskola friheten att själv bestämma vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor.

Befordran från lektor till professor

Förutom att professorer rekryteras till en anställning i konkurrens kan lärosätena också befordra en lektor till professor. Rekryteringen av professorn sker då utan konkurrens av andra sökande men behörighetskraven i högskoleförordningen gäller fortfarande. Det är emellertid upp till det enskilda lärosätet att bestämma om och i vilken utsträckning denna möjlighet till befordran finns och vilka kraven är utöver det som högskoleförordningen föreskriver. Lärosätena äger även rätten att befordra andra kategorier av anställda än lektorer till en anställning som professor, och befordran från biträdande professor till professor är ett exempel.[12]

Kallelse

Befordran och rekrytering i konkurrens är två sätt att nå en anställning som professor. En tredje, mindre vanlig väg, är att en person blir kallad, det vill säga det sker ingen utlysning[13] och personen ansöker inte heller om befordran. Kallelseförfarandet infördes 2010, och enligt 4 kap. 7 § högskoleförordningen får en högskola kalla en person till anställning som professor om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Det är rektorn som fattar beslut om kallelse. Behörighetskraven i 4 kap. 3 § högskoleförordningen gäller även för den som blir kallad.

Lektor och biträdande professor

Enligt 3 kap. högskolelagen ska det för ändamålen utbildning och forskning finnas lektorer vid lärosätena som är anställda som lärare. I lektorns arbetsuppgifter får det ingå att ta hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete. Till en lektors uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan. Högskolelagen innehåller alltså samma skrivning om arbetsuppgifter för lektorer och professorer, men lektorn kommer före professorn i karriärtrappan, eftersom högskolelagen (3 kap.) anger att professor är den främsta anställningen som lärare. Fördelningen av

---

[12] Den 1 januari 1999 infördes rätten att efter prövning kunna befordras från tillsvidareanställd lektor till professor, men den rättigheten upphörde att gälla den 1 januari 2011 enligt regeringens ställningstagande i proposition 2009/10:149. *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor*. Motivet var att verksamhetens behov av lärare på olika nivåer skulle avgöra lärosätenas bemanning och inte individens rätt till en viss befattning. Möjligheten till befordran finns kvar på de flesta lärosäten, men är sällan en rättighet.

[13] Vid anställning genom kallelse behöver inte någon sådan information som anges i 6 § första stycket i anställningsförordningen (1994:373) lämnas (se 4 kap. 7 § högskoleförordningen).

lektorns arbetsuppgifter är inte centralt reglerad, utan det är lärosätena själva som bestämmer den.

Vem kan då komma i fråga att anställas som lektor? I 4 kap. 4 § högskoleförordningen meddelar regeringen bestämmelserna om både behörighet och bedömningsgrunder för en lektor. För att vara behörig att anställas som lektor inom annat än konstnärlig verksamhet ska man ha avlagt en doktorsexamen eller ha motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen. För att vara behörig att anställas som lektor inom konstnärlig verksamhet ska man ha avlagt en konstnärlig doktorsexamen, visat konstnärlig skicklighet eller ha någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen. Därutöver gäller som behörighetskrav inom såväl konstnärlig som annan verksamhet att man ska ha visat pedagogisk skicklighet.

Som bedömningsgrunder vid anställning av en lektor gäller graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning, enligt 4 kap. 4 § andra stycket högskoleförordningen. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden, enligt vad som sägs i första stycket. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställningen av en lektor.

Förutom att lärosätena rekryterar lektorer som söker i konkurrens, så kan de också befordra lärare som redan är anställda på lärosätet. En biträdande lektor har rätt att befordras till lektor under förutsättning att hen har behörighet för en anställning som lektor och vid en prövning bedöms lämplig för en sådan anställning (4 kap. 12 c § högskoleförordningen). En annan möjlighet är att till exempel en adjunkt som har avlagt doktorsexamen befordras till lektor. Den vägen är dock inte centralt reglerad, utan det är upp till det enskilda lärosätet om man anställer adjunkter och vilka befordringsmöjligheter de har. Vår genomgång av lärosätenas anställningsordningar visar att möjligheten att befordras från adjunkt till lektor finns vid de flesta lärosäten, om än inte alla.[14]

I den akademiska karriärvägen befinner sig alltså en lektor efter meriteringsanställningar, som biträdande lektor, forskarassistent och postdoktor. Men möjligheten finns också att man anställs som lektor mer eller mindre direkt efter avlagd doktorsexamen. Förmodligen handlar det då ofta om en visstidsanställning som lektor. En anställning som lektor

[14] Före autonomireformens införande den 1 januari 2011 reglerades adjunkterna i högskoleförordningen. Om de var anställda tills vidare skulle de befordras till lektor om de var behöriga för en sådan anställning.

får tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (se 4 kap. 9 § högskoleförordningen).

Lektorer verksamma inom konstnärlig verksamhet har en speciell reglering i och med att deras tillsvidareanställning gäller i längst fem år. Anställningen får förnyas, men den sammanlagda anställningstiden får inte överstiga tio år (4 kap. 10 § högskoleförordningen).

Biträdande professor

Eftersom det är upp till lärosätena om de vill använda andra anställningar än dem som regleras i högskolelagen och högskoleförordningen kan det finnas anställningsformer som är på ungefär samma nivå som lektor. Det gäller till exempel biträdande professor. Denna anställningsform fanns under några år på 1990-talet som en befordransväg för lektorer: *En lektor som har visat särskild skicklighet får av högskolan, inom ramen för sin anställning som lektor, ges ställning som biträdande professor* (SFS 1994:1101). Anställningsformen låg alltså över lektor men under professor.

Även om anställningsformen inte längre är reglerad i lag eller förordning, är det ändå flera lärosäten som använder den. Det framgår både av lärosätenas anställningsordningar och de svar vi har fått från lärosätena på vår enkät.[15] I UKÄ:s statistik över högskolans personal särskiljs inte de biträdande lektorerna, utan inkluderas nästan helt och hållet i gruppen lektorer.[16]

Meriteringsanställningar

Det finns i huvudsak tre olika typer av meriteringsanställningar i högskolan:

- biträdande lektor
- forskarassistent
- postdoktor.

Samtliga meriteringsanställningar är tidsbegränsade anställningar och syftar till att en person med doktorsexamen ska kunna meritera sig både vetenskapligt/konstnärligt och pedagogiskt för en fortsatt karriär inom högskolan. De tre olika meriteringsanställningarna slås ibland ihop till en gemensam kategori för till exempel statistikändamål, men egentligen är det en stor skillnad mellan en anställning som postdoktor och en

[15] I befattningsutredningens betänkande (SOU 2007:98) framförde man åsikten att det saknades ett steg i den akademiska meriterings- och karriärvägen mellan lektor och professor. Man föreslog att anställningskategorin biträdande professor skulle införas, eventuellt med benämningen associerad professor. Förslaget fanns dock inte med i regeringens proposition 2009/10:149.
[16] Vissa finns bland professorerna.

anställning som biträdande lektor. Det framgår av den beskrivning som här följer av de olika meriteringsanställningarna.

Biträdande lektor

Meriteringsanställningen biträdande lektor regleras i högskoleförordningen och återfinns i anställningsordningarna hos samtliga universitet och de flesta högskolor. Syftet med anställningen är att den anställde ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig både vetenskapligt och pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor (se 4 kap. 12 a § högskoleförordningen första stycket). Anställningen är tidsbegränsad och som huvudregel får en biträdande lektor enligt 4 kap. 12 a § högskoleförordningen första stycket anställas på en tid om minst fyra och högst sex år.[17] Tidslängden ska bestämmas av högskolan före anställningen.

Vem har då möjlighet att anställas som biträdande lektor? Av 4 kap. 4 a § högskoleförordningen följer att man behöver ha avlagt doktorsexamen (eller ha motsvarande vetenskaplig kompetens) för att vara *behörig* att anställas som biträdande lektor. Det får dock inte ha gått för lång tid sen man avlade doktorsexamen, utan grundregeln är att det ska ha gått högst fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande lektor har gått ut.[18] Det är sedan varje enskilt lärosäte som själv bestämmer vilka *bedömningsgrunder* som ska tillämpas vid anställning av en biträdande lektor. Inför en sådan anställning ska lärosätet även ställa upp de bedömningsgrunder som kommer att tillämpas i ett ärende om befordran till en tillsvidareanställning som lektor enligt 4 kap. 12 c § högskoleförordningen.

En 20-årig historia

Anställningsformen biträdande lektor går tillbaka till 2001 när den infördes som en försöksverksamhet (SFS 2001:211). En nyhet med anställningsformen var att en biträdande lektor efter prövning skulle befordras till en anställning tills vidare som lektor. Regeringen angav i forskningspropositionen *Forskning och förnyelse* (prop. 2000/2001:3) att ett sådant karriärsystem kunde vara ett medel att förmå unga och begåvade forskare och lärare att stanna kvar inom högskolan samt att det kunde främja mobiliteten mellan lärosäten inom och utom landet.

För att komma ifråga för att anställas som biträdande lektor behövde den sökande uppfylla behörighetskravet doktorsexamen eller motsvarande utländsk examen. I första hand var det den som avlagt examen högst fem år före ansökningstidens utgång som kunde anställas som biträdande

---

[17] För ytterligare precisering se 4 kap. 12 a § andra och tredje stycket högskoleförordningen.
[18] Om det har gått längre tid än fem år kan en person ändå komma i fråga om det finns särskilda skäl, till exempel föräldraledighet eller sjukdom.

lektor. Anställningstiden varade sedan under längst fyra år, men fick förnyas med längst ett år om den biträdande lektorn hade undervisat inom grundläggande högskoleutbildning mer än 25 procent av arbetstiden. Den reglering som gällde i högskoleförordningen vid införandet av biträdande lektorat gällde i stort sett fortfarande 2010, det vill säga året innan anställningsformen biträdande lektor utgick ur högskoleförordningen.

Den 1 januari 2011 utgick så regleringen om biträdande lektorer ur högskoleförordningen, [19] och därmed reglerades inte heller längre rätten att prövas för befordran till lektor.[20] Redan året därpå, i augusti 2012, infördes dock en skrivning i högskoleförordningen om en tidsbegränsad *anställning för meritering* (SFS 2012:523). Behörighetskravet var doktorsexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens och det var främst de som hade avlagt examen (motsvarande) högst sju år före ansökningstiden utgång som skulle komma i fråga. Anställningstiden omfattade högt sex år.

Syftet med anställningsformen var att personen skulle få möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig för en annan läraranställning som ställde högre krav på behörighet. Jämfört med den tidigare regleringen för biträdande lektorer saknades en viktig faktor, nämligen rätten till prövning för att befordras till lektor. Men trots förändringarna så behöll lärosätena i flera fall benämningen biträdande lektorat och möjligheten eller rätten att befordras till lektor.[21]

Den 1 oktober 2017 återkom på nytt anställningsformen biträdande lektor i högskoleförordningen, och med den även rätten att prövas för befordran till lektor. Regleringen har gällt fullt ut för anställningsförfaranden som påbörjas efter den 1 april 2018, och det är den som vi har beskrivit i inledningen till det här avsnittet om biträdande lektorer. Återinförandet var en del av den ”reform” som regeringen genomförde under 2017 och 2018, som innehöll flera förändringar för att skapa tydligare och mer förutsägbara karriärvägar för doktorander och unga forskare.

Rekryteringsmål

Det har tidigare inte funnits några centralt fastställda mål för andelen biträdande lektorer, men hösten 2021 satte regeringen sådana mål för perioden 2021–2024 vid vissa lärosäten, närmare bestämt universiteten samt Mälardalens högskola (universitet från och med den 1 januari 2022). Syftet var att förbättra villkoren för dem som arbetar i sektorn och

---

[19] Vissa bestämmelser om biträdande lektorer i högskoleförordningen kunde dock användas under en övergångsperiod (till och med utgången av september 2011).
[20] De äldre bestämmelserna skulle dock tillämpas när det gällde ärenden om befordran som hade kommit in till högskolan men som inte hade avslutats före den 1 januari 2011.
[21] *Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden*. SOU 2016:29, s. 186.

skapa tydligare karriärvägar. Målen anges i respektive lärosätes regleringsbrev.

Forskarassistent

I samband med autonomireformens införande den 1 januari 2011 upphörde regleringen av forskarassistenter i högskoleförordningen, och det har inte kommit någon ny reglering efter det.[22] Lärosätena får dock besluta själva om de vill använda sig av anställningsformen forskarassistenter, men det är en anställningsform som har blivit allt ovanligare.[23] Det verkar dock som att anställningsformen fanns kvar vid många lärosäten under större delen av 2010-talet under den tid som högskoleförordningen innehöll regleringen av *anställning för meritering.*[24] I och med att rätten till prövning för att befordras till lektor saknades i den regleringen låg kanske anställning för meritering närmare anställningen forskarassistent än biträdande lektor.

De förordningsregler som gällde för forskarassistenter året innan autonomireformen föreskrev att man var *behörig* att anställas som forskarassistent om man hade avlagt doktorsexamen eller hade en motsvarande utländsk examen. I första hand var det den som hade avlagt doktorsexamen (motsvarande) högst fem år före ansökningstidens utgång som borde komma i fråga för en anställning.[25] Anställningen fick sedan innehas under högst fyra års tid, med möjlighet till förlängning om det fanns särskilda skäl.

Högskoleförordningen föreskrev att forskarassistenterna (liksom de biträdande lektorerna) i huvudsak skulle bedriva forskning. Samtidigt föreskrev högskoleförordningen att högskolan skulle sträva efter att lärare ur alla lärarkategorier skulle undervisa inom utbildning på grundnivå eller avancerad nivå.

Anställningen som forskarassistent har trots sin antalsmässiga nedgång och sitt utträde ur högskoleförordningen en betydligt längre historia än vad anställningen som biträdande lektor har. Det var i samband med forskarutbildningsreformen 1969 som forskarassistenttjänsten blev en postdoktoral befattning; dessförinnan kunde även doktorander inneha befattningen.[26] Anställningstidens längd har varierat över tid – ibland har man fått inneha tjänsten i sex år och ibland i fyra.

---

[22] Som nämndes i avsnittet om biträdande lektorer infördes en skrivning i högskoleförordningen i augusti 2012 om *anställning för meritering*. Eftersom tjänsten som biträdande lektor så småningom (sedan oktober 2017) åter kom att regleras i högskoleförordningen, medan forskarassistenttjänsterna inte finns med, så har vi lagt in informationen om anställning för meritering i avsnittet om de biträdande lektorerna i stället.
[23] Statistiskt meddelande för *Personal vid universitet och högskolor 2020*, tabell 10 i excelfilen (UKÄ och SCB, 2021).
[24] Se till exempel *Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden*. SOU 2016:29, s. 186.
[25] Tiden kunde förlängas om det fanns särskilda skäl.
[26] Införandet skedde redan i mitten av 1950-talet efter förslag från 1955 års universitetsutredning. Se *Högre utbildning och forskning 1945–2005, en översikt.* Högskoleverket, rapport 2006:3.

En viktig skillnad mellan anställningsformerna biträdande lektor och forskarassistent är att högskoleförordningen inte någon gång har innehållit någon rätt för forskarassistenterna att prövas för befordran till tillsvidareanställd lektor.[27]

Postdoktor

Postdoktor är en tidsbegränsad anställning som regleras via avtal mellan Arbetsgivarverket och fackliga företrädare. Det första avtalet slöts hösten 2008 och i november 2021 slöt man ett nytt avtal. För postdoktorer anställda från och med den 1 februari 2022 gäller det nya avtalet.

Vissa delar i de två avtalen är gemensamma. Bland annat framgår det av båda att det handlar om en postdoktoral anställning i och med att det krävs en doktorsexamen (alternativt motsvarande utländsk examen), samt att det i första hand är den som avlagt en sådan examen under de senaste tre åren som ska anställas.[28] Enligt bägge avtalen kan en doktorsexamen ha avlagts tidigare om det finns särskilda skäl.[29]

Med stöd i båda avtalen ska en postdoktor i huvudsak bedriva forskning, men även undervisning kan ingå i arbetsuppgifterna till högst 20 procent av arbetstiden. Den mest betydande förändringen i det nya avtalet är att anställningstiden har förlängts från tidigare högst två till nuvarande högst tre år. Det innebär en anpassning till att extern finansiering ofta ges för tre år, och nu kan den tiden täckas genom avtalet. Med stöd i båda avtalen får anställningstiden förlängas om det finns särskilda skäl, som exempelvis föräldraledighet och sjukdom. Skälen har utökats något i det senaste avtalet. Värt att notera är att det har funnits postdoktorer i högskolan också före hösten 2008, med de anställningarna var lokalt utformade på lärosätena och det saknades ett centralt avtal mellan parterna.

Även om vi belyser postdoktorer i den svenska högskolan så är det en internationell företeelse. Utländska doktorer som reser till Sverige på utländska stipendier och stannar mindre än ett år i landet registreras inte i UKÄ:s personalstatistik, eftersom de inte ingår i lärosätenas lönesystem. Kanske kan man säga att de snarare är en del av sina hemländers akademiska karriärsystem än Sveriges. På samma sätt kan flera utresande postdoktorer framför allt vara en del av det svenska

---

[27] I den historiska kartläggningen av karriärstrukturen vid svenska universitet och högskolor inom ramen för utredningen *Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden* (2016:29) framkom dock att det vid tiden för kartläggningen vid Örebro universitet fanns en möjlighet för forskarassistenter att befordras för en tillsvidareanställning till en högre lärararanställning.
[28] En förändring är att en person enligt det nya avtalet kan en söka en anställning som postdoktor även om hen inte har hunnit avlägga doktorsexamen vid ansökningstidens utgång. En sådan examen behöver dock finnas senast vid den tidpunkt när anställningsbeslutet fattas.
[29] I det senaste avtalet anges de särskilda skälen i 2 § tredje stycket. Skälen liknar varandra i de två avtalen, även om de har utökats något i det senaste avtalet.

karriärsystemet, eftersom många nog tänker återvända till Sverige (även om det inte alltid blir så).

Personer som nyligen har doktorerat i Sverige har möjlighet att söka karriärstöd för att forska som postdoktor i ett annat land, och de kan söka bidrag bland annat via statliga forskningsråd eller privata stiftelser. Det förekommer att finansiären kräver att bidraget till anställningen förvaltas av ett svenskt lärosäte (eller annan svensk offentlig organisation), till exempel Vetenskapsrådets bidrag, och postdoktorn är då anställd och betalar skatt i Sverige under utlandsvistelsen.

Forskare

I UKÄ:s statistik över den forskande och undervisande personalen ingår anställningskategorin *annan forskande och undervisande personal med forskarutbildning.* En mängd olika anställningsbenämningar hos lärosätena samsas i den här statistiska personalkategorin, men mer än hälften kallas forskare.[30] I övrigt förekommer det exempelvis benämningar som gästforskare, seniorforskare, forskningsingenjör, förste forskningsingenjör, expert, statistiker, forskningsledare, projektledare och forskningssamordnare.

Forskare finansieras ofta via externa medel (helt eller delvis). Medlen kan vara direkt knutna till forskaren genom egna anslag till forskning. Men en forskare kan också ha anställts inom ramen för ett forskningsprojekt eller en forskargrupp där någon annan har tilldelats medlen. Forskare (eller andra liknande benämningar) finns vid många lärosäten men omnämns bara i anställningsordningarna vid ett tiotal lärosäten, och där kan då framgå både behörighetskrav och arbetsuppgifter. Doktorsexamen brukar vara ett krav (eller motsvarande vetenskaplig eller konstnärlig kompetens), vilket visar att det handlar om en postdoktoral befattning.

Forskning nämns ofta som en uppgift för forskaren. Ibland nämns också arbetsuppgifter inom ramen för utbildningsverksamheten (exempelvis undervisning eller handledning), men den uppgiften är en mindre del och lärosätena brukar specificera ett tak för omfattningen. Också andra arbetsuppgifter nämns som till exempel kan motsvara någon typ av specialistkunskap (hantering av avancerad utrustning etc.).

Eftersom forskare ofta anställs med externa medel inom ramen för ett forskningsprojekt, kanske man kan tro att de ofta är visstidsanställda. Men i UKÄ:s personalstatistik, där all forskande och undervisande personal med doktorsexamen ingår, syns att cirka 75 procent av den forskande och undervisande personalen var anställda tillsvidare år

[30] I oktober månad varje år samlar SCB in uppgifter om anställningsbenämningar från lärosätenas lönesystem. Insamlingen kompletterar undersökningen Konjunkturstatistiken, löner för statlig sektor (KLS) och utförs av SCB på uppdrag av Medlingsinstitutet.

2020.[31] Samtidigt har det hävdats att tillsvidareanställningar för forskare kan vara lite av en chimär eftersom forskaren kan sägas upp så snart som de externa medlen upphör, och tillsvidareanställningen kanske därför närmast är att betraktas som osäker.[32]

Docent

Docent är en akademisk titel och finns inte reglerad i vare sig lag eller förordning. Vanligen förutsätter docenttiteln en fortsatt vetenskaplig och pedagogisk meritering efter doktorsexamen. Även krav om annan meritering kan ingå, exempelvis samverkan. Men i avsaknad av nationella riktlinjer är det alltså upp till lärosätena själva om de vill använda sig av titeln över huvud taget, och vilka behörighetskraven är. Konsekvensen är att behörighetskraven varierar både mellan lärosäten och mellan olika fakulteter (motsvarande) vid samma lärosäte. Till exempel kan det gälla hur mycket mer vetenskaplig produktion som krävs efter avlagd doktorsexamen.

Även lärosätets eller fakultetens förväntningar på arbetsuppgifter som docenten bör kunna utföra kan variera. Ett exempel är att docentkompetenta lärare kan förväntas vara huvudhandledare för doktorander. Arbetsuppgiften är viktig för universitetens och högskolornas verksamhet, men den kan också vara viktig för docentens vidare meritering eftersom huvudhandledarskap kan vara ett krav vid en anställning som professor.

I vår enkät till lärosäten frågade vi om de använder sig av titeln docent och vad den titeln innebär för den vidare karriären. Läs mer om docenter i kapitlet *Lärosätenas arbete med karriärvägar och meriteringssystem*.

Meriterad och excellent lärare samt pedagogiskt meriterade befattningar

Meriterad lärare och excellent lärare har blivit vanliga begrepp inom högskolevärlden, eftersom flera lärosäten har tagit initiativ till och infört meriteringssystem på pedagogisk grund. De pedagogiska titlarna är inte centralt reglerade och det saknas en nationell samordning. I en kartläggning av Winka och Ryegård från 2021 fann man att 17 av 45 lärosäten hade infört pedagogiska meriteringsvägar. Majoriteten av lärosätena använde sig av titlarna meriterad lärare eller excellent lärare, men det fanns också andra exempel. Utnämningen till meriterad eller excellent lärare har en person vid sidan om sin befattning som lektor, adjunkt eller annat, och den används därmed både för lärare med och

---

[31] Statistiskt meddelande UF 23 SM 2101, *Personal vid universitet och högskolor 2020*, excelfil 9, UKÄ och SCB.
[32] Framgår av svar på en enkät till unga forskare. Se rapporten *Osäkert läge – en verklighet för juniora forskare i Sverige*, National Junior Faculty (NJF) och SULF (2021). Det är också något som har kommit fram i vår intervjustudie som riktar sig till prefekterna (för en sammanfattning se kapitlet *Meriteringsmöjligheter för forskare, biträdande lektorer och postdoktorer – prefekternas erfarenheter*).

utan doktorsexamen. Den excellenta läraren är på en högre nivå än den meriterade läraren, och det varierar mellan lärosätena om de har inrättat en eller båda titlarna.[33]

Det finns också lärosäten där särskild pedagogisk skicklighet används vid befordran till en annan anställning inom ramen för lärosätets karriärsystem. Karriärgången kan till exempel gå från adjunkt till lektor eller från lektor till biträdande professor. Bedömningskriterierna är då primärt inriktade på den pedagogiska skickligheten.[34]

I vår enkät till lärosätena frågade vi om de använder sig av pedagogiska titlar som meriterad och excellent lärare samt vad titlarna innebär för vidare karriär. Läs mer om de pedagogiska titlarna i kapitlet *Lärosätenas arbete med karriärvägar och meriteringssystem.*

---

[33] *Pedagogiska meriteringsmodeller – vid Sveriges universitet och högskolor 2021*. Winka, K. och Ryegård, Å. Rapport 01/2021 i Skriftserie från Universitetspedagogik och lärandestöd, UPL.
[34] Ibid. Författarna identifierade nio lärosäten med pedagogiska befordringsmöjligheter; några av dessa hade också pedagogiska meriteringsvägar.

Den kvantitativa bilden

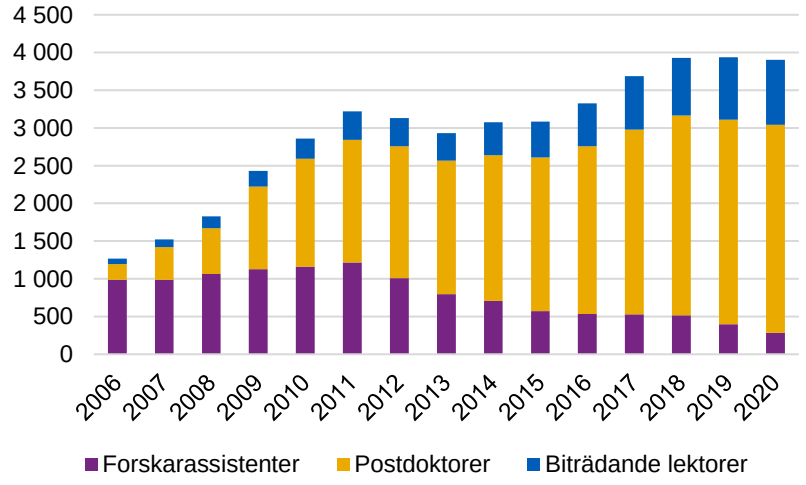
Statistiska uppgifter om den forskande och undervisande personalen ger ett sammanhang till övriga underlag i rapporten. I den första delen presenterar vi statistik om den forskande och undervisande personalen med fokus på meriteringsanställningar. Vi har dessutom undersökt karriärvägen inom högskolan genom att studera övergången mellan biträdande lektorat, lektorat och professur bland doktorsexaminerade. Det presenterar vi i den andra delen av kapitlet.

Meriteringsanställningar

På landets lärosäten fanns det 3 930 individer med meriteringsanställning 2020. De vanligaste kategorierna bland meriteringsanställningar var postdoktorer och biträdande lektorer. Postdoktorer utgjorde 70 procent av alla meriteringsanställningar och biträdande lektorer utgjorde 22 procent. Forskarassistenterna var relativt få och utgjorde endast 7 procent av meriteringsanställningarna.

Antalet meriteringsanställningar har ökat stort under de senaste femton åren (se figur 1). Totalt sett är det är framför allt postdoktorerna som blivit fler, men även biträdande lektorer har ökat. Jämfört med 2006 har antalet postdoktorer och biträdande lektorer mångdubblats. Forskarassistenter har minskat i antal efter 2011.

Figur 1. Antal forskarassistenter, postdoktorer och biträdande lektorer (individer) 2006–2020.



Det är stor konkurrens om meriteringsanställningarna. År 2020 nyrekryterades 1 370 postdoktorer, 200 biträdande lektorer och

60 forskarassistenter. [35] Det kan jämföras med att det varje år examineras uppemot 3 000 doktorander. Det är alltså ingen självklarhet att påbörja en karriär inom högskolan via karriärvägen med biträdande lektorat som regleras i högskoleförordningen.

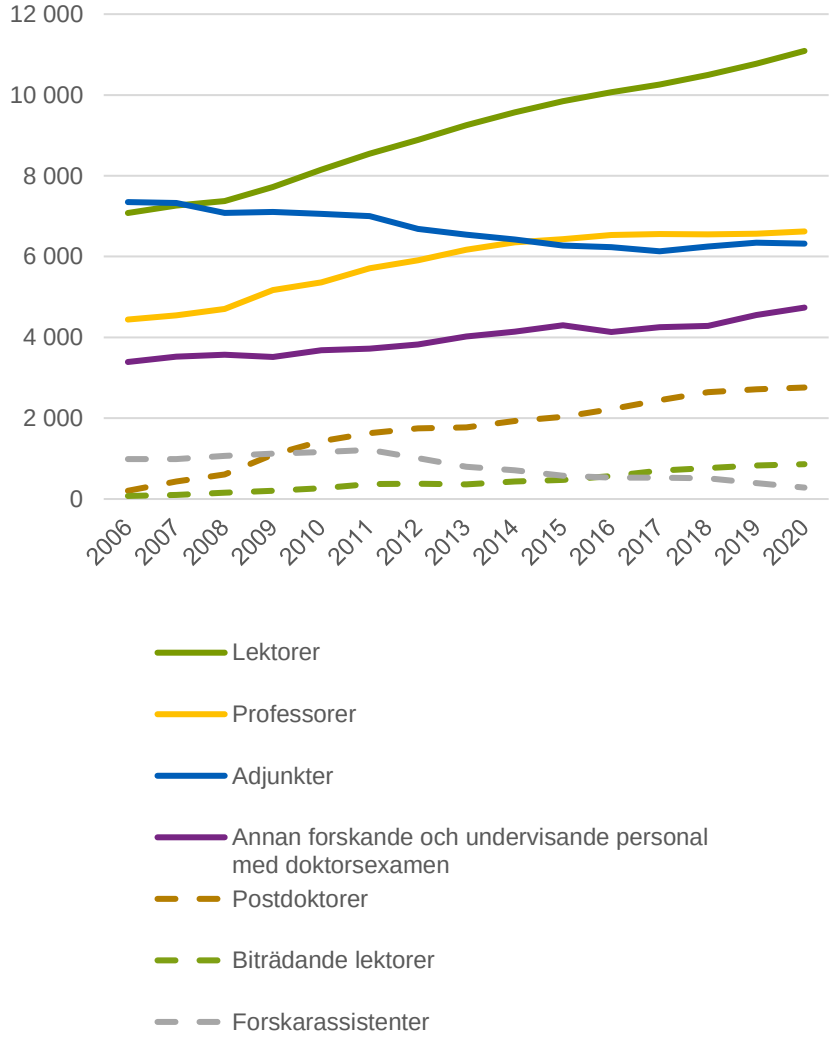
Har man påbörjat en anställning som biträdande lektor sedan den nya regleringen i högskoleförordningen trädde i kraft 2018, har man rätt att prövas för befordran till lektor. I praktiken behöll många lärosäten den rätten under perioden 2011–2018 när anställningen som biträdande lektor hade plockats bort från högskoleförordningen. I den enkät UKÄ skickade ut till lärosätena, och vars resultat presenteras senare i den här rapporten, frågade vi om hur många biträdande lektorer som blivit befordrade till lektorer under de senaste fem åren (2016–2020). Vi frågade också hur många som nekats befordran under samma period. Av de svar som kommit in framgår att 540 biträdande lektorer hade befordrats och bara 18 hade nekats befordran. Som orsaker till att de nekats befordran nämnde de bland annat att de anställts innan den nya regleringen trätt i kraft, att de bedömts som olämpliga eller att det saknats finansiering.

Fortsätta som forskare efter meriteringsanställning

Ett annat alternativ är att efter en tid som postdoktor ta anställning inom det som UKÄ i den officiella statistiken kallar annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen. Inom den anställningskategorin ryms en stor mängd olika anställningar med forskningsrelaterade uppdrag, till exempel forskare och forskningsingenjörer. En nackdel med det spåret är att det kan vara svårt att få möjlighet att meritera sig pedagogiskt för en vidare karriär inom högskolan. Antalet anställda inom annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen har ökat under de senaste femton åren (se figur 2). Under år 2020 bestod gruppen av 4 740 personer.

[35] Baserat på variabeln ”Nyrekryterad”. Det finns en viss osäkerhet i dessa siffror. En individ som går från att vara postdoktor till att vara biträdande lektor kommer inte att räknas som nyrekryterad eftersom personen redan har en meriteringsanställning. Det innebär att antalet individer som nyrekryterats som biträdande lektorer troligtvis är något underskattat.

Figur 2. Antal anställda i den forskande och undervisande personalen (individer), per anställningskategori 2006–2020.



Karriären i högskolan – från doktorsexamen och vidare

För att på ett tydligare sätt kunna följa karriärvägarna inom högskolan har vi valt att titta på grupper av doktorsexaminerade och deras övergång mellan några utvalda anställningar i högskolan.

I de följande analyserna har vi utgått från doktorsexaminerade mellan 1997 och 2020 och följt upp hur stor andel som gått vidare till en anställning inom den vanligaste karriärvägen, nämligen biträdande lektor, lektor och professor. Vi har studerat följande övergångar:

- **Biträdande lektor inom 6 år.** För att vara behörig att söka ett biträdande lektorat är grundregeln att det ska ha gått högst fem år sedan disputationen om det inte finns särskilda skäl. Som avvägning

har vi därför valt att följa upp hur stor andel som blivit biträdande lektor inom 6 år efter doktorsexamen.

- **Tillsvidareanställd lektor inom 10 år**. Vi har bedömt att det är rimligt att bli anställd som lektor inom 10 år efter doktorsexamen. Detta baserar vi på antagandet att en individ efter sin doktorsexamen arbetar en tid som postdoktor under två till tre år, och sedan eventuellt får ett biträdande lektorat som löper över fyra till sex år. För att bäst svara mot uppdraget har vi valt att fokusera enbart på dem som får en tillsvidareanställning som lektor, eftersom den anställningen möjliggör progression i karriären. Det finns många som blir anställda som vikarierande lektor betydligt tidigare än 10 år efter doktorsexamen, men dem studerar vi alltså inte här.
- **Professor inom 12 år.** Slutligen undersöker vi hur stor andel som övergått till en anställning som professor inom 12 år efter sin doktorsexamen.

Vi inkluderar samtliga uppföljningsår fram till 2020 i analyserna, trots att detta innebär att de sista årskullarna i respektive övergång inte har haft lika lång tid på sig att avancera i karriären. Vi inkluderar dem för att visa att det ändå finns några individer som går över till de aktuella anställningarna snabbt efter sin doktorsexamen.

Vi inkluderar samtliga doktorskullar fram till 2020 i analyserna, trots att det innebär att de sista årskullarna inte har haft lika lång tid på sig att avancera i karriären. Vi inkluderar dem för att visa att det ändå finns några individer som går över till de aktuella anställningarna snabbt efter sin doktorsexamen.

Vi har också valt att titta på skillnader i karriärövergångar utifrån ålder vid disputation, och mellan forskningsämnesområden. För analysen av forskningsämnesområden har vi slagit samman årskullar till grupper. I analyserna jämför vi genomgående kvinnor och män.

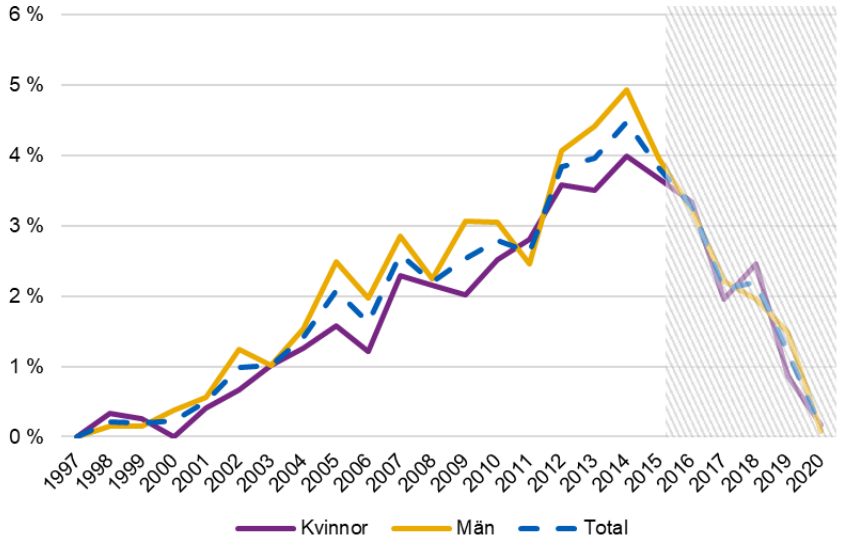
Faktaruta

- Materialet består av alla doktorsexaminerade 1997–2020 som var under 60 år vid tiden för disputation.
- År 2020 är det sista året för uppföljning.
- Adjungerade är uteslutna ur materialet.
- Uppföljningen på 6, 10, och 12 år efter examen utgår från det år examen utfärdades. Det innebär till exempel att en individ som har avlagt doktorsexamen 2010 följs upp till och med 2015 när uppföljningen avser biträdande lektor inom sex år.
- Uppgifter om anställning är hämtade från Registret över högskolans personal (PREG), där mätmånaden för statistiken är oktober månad respektive år.
- Uppgifter om doktorsexaminerade kommer från Universitets- och högskoleregistret.

Få blir biträdande lektorer inom sex år

Det är få som påbörjar en anställning som biträdande lektor inom 6 år efter sin doktorsexamen (se figur 3). Bäst gick det för de som doktorsexaminerades 2013–2015, där mellan fyra och fem procent lyckades gå vidare till en anställning som biträdande lektor inom 6 år. Med undantag för några få årskullar var andelen högre för män än för kvinnor. Under de senaste åren har andelen minskat kraftigt, vilket inte är konstigt eftersom doktorskullen 2015 är den sista vi kunnat följa alla sex åren efter examen.

Figur 3. Andel som anställts som biträdande lektor inom 6 år efter sin doktorsexamen, fördelat på kön och år för disputation. Notera att årskullen 2015 är den sista vi kunnat följa alla sex åren efter examen, vilket är anledningen till att andelen minskar i senare årskullar.



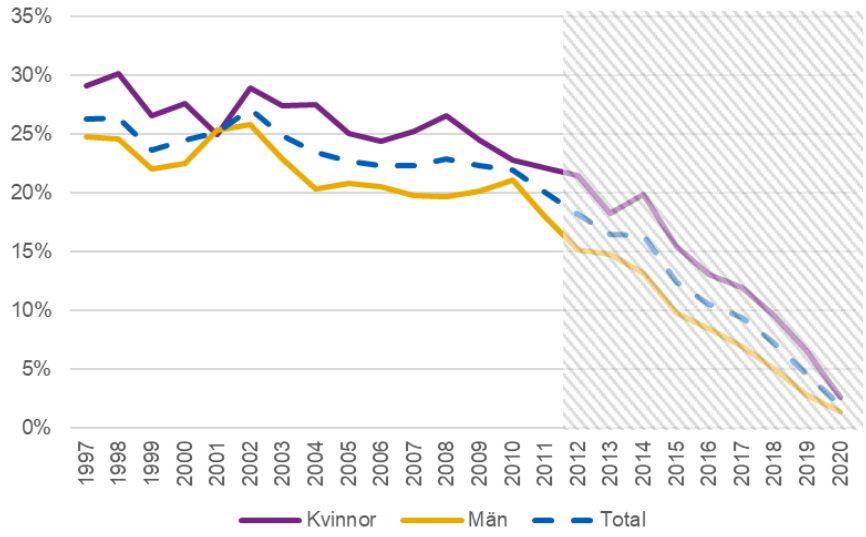
En högre andel kvinnor än män blir lektorer inom 10 år

Andelen som fått en tillsvidareanställning som lektor inom 10 år efter doktorsexamen är högre (se figur 4). Fram till 2010 var andelen 22–26 procent. Några förklaringar till den högre andelen är att behovet av lektorer på landets lärosäten är så pass mycket större än behovet av biträdande lektorer. Anställningen som lektor har också funnits länge och har varit reglerad i högskoleförordningen under lång tid, jämfört med de biträdande lektoraten som har tagits bort och lagts till i förordningen och inte alltid kunnat erbjudas som alternativ.

Sedan spelar det naturligtvis in att de biträdande lektoraten bara kan sökas under en viss period i karriären, medan en anställning som lektor är möjlig i princip när som helst. Det är också fullt möjligt att meritera sig för ett lektorat utan att ha tagit vägen via ett biträdande lektorat. Exempelvis kan adjunkter bli befordrade till lektorer (mer om detta senare i rapporten) och vid vissa undervisningstunga lärosäten kan

behovet av lärare vara så stort att det finns goda möjligheter att erbjuda tillsvidareanställning som lektor relativt tidigt i karriären.

Figur 4. Andel som anställts som lektor (tillsvidare) inom 10 år efter sin doktorsexamen, fördelat på kön och år för disputation. Notera att årskullen 2011 är den sista vi kunnat följa alla tio år efter examen, vilket är en anledning till att andelen minskar i senare årskullar.



Som vi kan se i figuren är det en högre andel kvinnor än män som fått en tillsvidareanställning som lektor inom tio år efter forskarexamen. En möjlig orsak till detta, och som uppmärksammats i studie från Vetenskapsrådet, är att kvinnor ofta är verksamma inom forskningsämnesområden som präglas av mycket undervisning.[36] Det skulle då kunna förklara att de har goda möjligheter att bli anställda som lektorer inom sina fält.

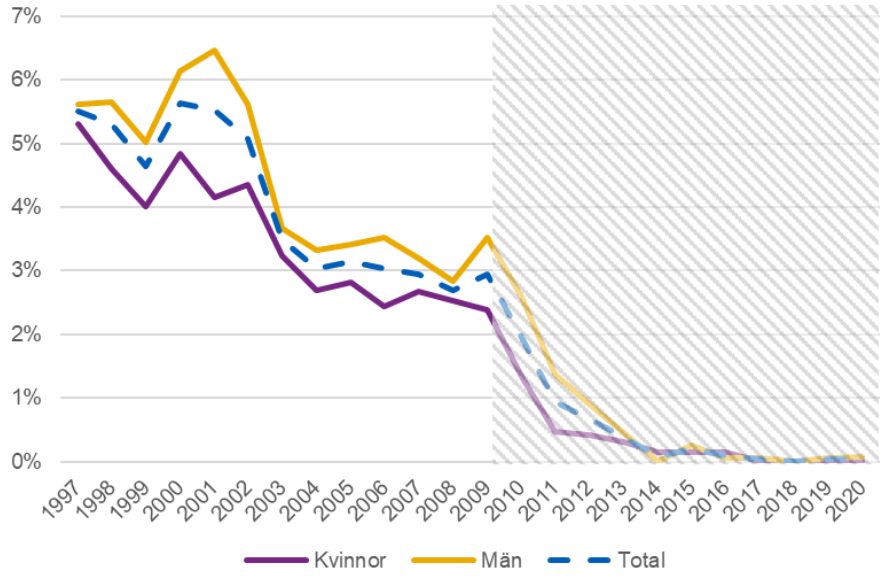
Ytterligare en tolkning visar sig när man studerar hur stor andel som blivit professor inom 12 år (se figur 5). I den övergången är män överrepresenterade. Fram till 2009 hade 3–6 procent av männen fått en anställning som professor inom 12 år efter sin doktorsexamen, jämfört med 2–5 procent av kvinnorna. Det är dock viktigt att notera att det inte är några enorma skillnader mellan män och kvinnor, men den skillnad som finns är genomgående. Störst var skillnaden bland dem som doktorsexaminerats 2001.

Av figur 5 framgår dessutom att andelen som blir professorer inom 12 år går kraftigt ner för både kvinnor och män från och med doktorskullen 2003. Vi finner det troligt att den nedgången hänger ihop med införandet

[36] *Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning*. Vetenskapsrådet. 6:2021.

av autonomireformen 2011 eftersom den generella rätten att befordras från lektor till professor då togs bort.

Figur 5. Andel som anställts som professor inom 12 år efter sin doktorsexamen, fördelat på kön och år för disputation. Notera att årskullen 2009 är den sista vi kunnat följa alla tolv år efter examen, vilket är en anledning till att andelen minskar i senare årskullar.



Ålder för disputation och karriärprogression

Nu ska vi se om övergången till olika anställningar påverkas av hur gammal man var vid tiden för sin disputation. Den största andelen av de som blivit anställda som biträdande lektorer inom 6 år efter sin doktorsexamen, drygt 2 procent, var i åldrarna 30–34 respektive 35–39 år när de disputerade (se tabell 1). Mönster är att ju högre ålder vid tiden för disputation, desto lägre andel går vidare till ett biträdande lektorat inom 6 år.

Män som disputerat när de var yngre än 30 år gick i högre utsträckning över till en anställning som biträdande lektor inom 6 år (2,6 procent), jämfört med kvinnor (1,4 procent). Däremot gick kvinnor som disputerat vid åldern 40–44 år i större utsträckning än män över till en sådan anställning (2,1 procent jämfört med 1,6 procent).

Tabell 1. Andel kvinnor och män som anställts som biträdande lektor inom 6 år efter doktorsexamen, fördelat på disputationsålder (doktorsexaminerade 1997–2020).

Disputationsålder	Kvinnor (%)	Män (%)	Total (%)
<30 år	1,4	2,6	2,1
30–34 år	2,1	2,6	2,4
35–39 år	2,6	2,0	2,3
40–44 år	2,1	1,6	1,8
45–49 år	1,3	0,6	1,0
50–59 år	0,9	0,6	0,8

Om vi i stället studerar övergången till lektor inom 10 år efter doktorsexamen, var andelen större ju äldre man var vid tiden för disputation. Störst var andelen bland de som disputerade när de var 50–59 år, drygt 37 procent. Motsvarande andel för de som disputerat när de var yngre än 30 år var 10 procent. En möjlig förklaring till detta kan vara att individer som disputerar så pass sent i livet har meriterat sig väl för anställning som lektor under ett långt arbetsliv.

Bland de som var över 35 vid disputation var det en större andel kvinnor än män som blev lektorer inom 10 år, medan andelen män var större bland dem som disputerat när de var 34 år eller yngre.

Tabell 2. Andel kvinnor och män som anställts som lektor (tillsvidare) inom 10 år efter doktorsexamen, fördelat på disputationsålder (doktorsexaminerade 1997–2020).

Disputationsålder	Kvinnor (%)	Män (%)	Total (%)
<30 år	6,8	12,4	10,1
30–34 år	11,3	13,2	12,4
35–39 år	22,2	19,3	20,6
40–44 år	27,5	20,2	23,7
45–49 år	32,5	22,7	28,0
50–59 år	42,8	29,4	37,5

Även andelen som gick över till en anställning som professor inom 12 år efter doktorsexamen ökade med disputationsålder, med undantag för de som disputerade när de var yngre än 30 år (se tabell 3). En orsak till att den gruppen sticker ut är att de män som disputerat när de var yngre än 30 år drar upp andelen: 3,5 procent av männen anställdes som professor inom 12 år jämfört med drygt 1 procent av kvinnorna.

Tabell 3. Andel kvinnor och män som anställts som professor inom 12 år efter doktorsexamen, fördelat på disputationsålder (doktorsexaminerade 1997–2020).

Disputationsålder	Kvinnor (%)	Män (%)	Total (%)
<30 år	1,1	3,5	2,5
30–34 år	1,0	2,4	1,8
35–39 år	2,0	2,4	2,3
40–44 år	2,5	2,2	2,3
45–49 år	3,4	2,9	3,2
50–59 år	2,4	3,5	2,8

Vissa skillnader mellan forskningsämnesområden

De forskningsområden där störst andel gått vidare till en anställning som biträdande lektor inom 6 år efter doktorsexamen var naturvetenskap, teknik och samhällsvetenskap. Generellt sett var andelen störst bland de som doktorsexaminerades 2009–2012, respektive 2013–2016 (se tabell 4). Det var relativt små skillnader mellan kvinnor och män, de största skillnaderna fanns bland de som doktorsexaminerades 2001–2004 i samhällsvetenskap och 2009–2012 inom lantbruksvetenskap och veterinärmedicin (där andelen män var störst), samt bland de som doktorsexaminerades 2005–2008 inom humaniora och konst (där andelen kvinnor var störst).

Tabell 4. Andel kvinnor och män inom olika forskningsämnesområden som anställts som biträdande lektor inom 6 år efter doktorsexamen: doktorskohorterna 1997–2000, 2001–2004, 2005–2008, 2009–2012, 2013–2016. Uppföljningen har skett till och med 2020. Notera att årskullen 2015 är den sista vi kunnat följa alla sex år efter examen.

Forskningsämnesområde och examenskullar	Biträdande lektor inom 6 år			
Medicin och hälso-vetenskap	**Kvinnor (%)**	**Män (%)**	**Total (%)**	**Differens**
1997–2000	0,00	0,07	0,04	0,07
2001–2004	0,29	0,07	0,19	-0,22
2005–2008	0,51	0,41	0,47	-0,11
2009–2012	1,16	0,93	1,07	-0,23
2013–2016	1,58	1,71	1,63	0,13
Naturvetenskap				
1997–2000	0,17	0,14	0,15	-0,03
2001–2004	1,27	0,74	0,92	-0,53
2005–2008	1,14	2,62	2,09	1,48
2009–2012	2,67	3,94	3,45	1,27
2013–2016	3,48	3,95	3,77	0,47
Teknik				
1997–2000	0,44	0,11	0,17	-0,33
2001–2004	2,12	1,32	1,51	-0,80
2005–2008	3,41	3,49	3,47	0,07
2009–2012	6,96	4,94	5,52	-2,02
2013–2016	5,82	5,63	5,68	-0,18
Samhällsvetenskap				
1997–2000	0,00	0,55	0,34	0,55
2001–2004	1,06	3,47	2,34	2,42
2005–2008	4,20	4,50	4,35	0,30
2009–2012	4,51	3,07	3,86	-1,44
2013–2016	8,27	6,39	7,45	-1,88
Humaniora och konst				
1997–2000	0,72	0,28	0,47	-0,44
2001–2004	1,23	0,81	1,02	-0,42
2005–2008	3,64	1,27	2,59	-2,37
2009–2012	2,53	3,36	2,90	0,84
2013–2016	1,55	2,59	2,02	1,04
Lantbruksvetenskap och veterinärmedicin				
1997–2000	0,00	0,00	0,00	0,00
2001–2004	0,00	0,00	0,00	0,00
2005–2008	0,65	0,00	0,35	-0,65
2009–2012	2,10	0,94	1,61	-1,15
2013–2016	2,76	4,31	3,45	1,55

När vi studerar övergången till tillsvidareanställd lektor inom 10 år efter doktorsexamen ser bilden lite annorlunda ut. Andelen var generellt störst inom samhällsvetenskap samt humaniora och konst (se tabell 5). Båda dessa forskningsämnesområden är undervisningstunga och det är därför inte konstigt att det finns goda möjligheter för doktorsexaminerade att gå vidare till en tillsvidareanställning som lektor.

Jämfört med övergången till biträdande lektorat fanns det större skillnader mellan kvinnor och män. De största skillnaderna fanns inom samhällsvetenskap, humaniora och konst (där andelen kvinnor var störst) samt naturvetenskap (där andelen män var störst). Intressant nog var skillnaden minst inom teknik, ett område som vanligtvis brukar falla ut när man talar om skillnader mellan män och kvinnor.

Tabell 5. Andel kvinnor och män inom olika forskningsämnesområden som anställts som lektor (tillsvidare) inom 10 år efter doktorsexamen: doktorskohorterna 1997–2000, 2001–2004, 2005–2008, 2009–2012. Uppföljningen har skett till och med 2020. Notera att årskullen 2011 är den sista vi kunnat följa alla tio år efter examen.

Forskningsämnesområde och examenskullar	Tillsvidareanställd lektor inom 10 år			
Medicin och hälsovetenskap	**Kvinnor (%)**	**Män (%)**	**Total (%)**	**Differens**
1997–2000	16,55	7,99	11,72	-8,55
2001–2004	13,56	6,81	10,54	-6,75
2005–2008	15,26	9,20	12,79	-6,06
2009–2012	13,09	8,76	11,43	-4,33
Naturvetenskap				
1997–2000	14,92	17,82	16,99	2,89
2001–2004	10,28	15,44	13,64	5,16
2005–2008	10,46	13,69	12,53	3,24
2009–2012	8,22	11,68	10,34	3,47
Teknik				
1997–2000	21,40	21,91	21,81	0,51
2001–2004	16,93	16,91	16,92	-0,02
2005–2008	18,88	16,51	17,13	-2,36
2009–2012	17,50	16,84	17,03	-0,65
Samhällsvetenskap				
1997–2000	66,74	57,57	61,02	-9,17
2001–2004	66,09	59,95	62,82	-6,14
2005–2008	61,63	53,95	57,82	-7,68
2009–2012	60,38	48,68	55,14	-11,70
Humaniora och konst				
1997–2000	60,07	53,65	56,47	-6,42
2001–2004	60,29	55,06	57,65	-5,23
2005–2008	46,96	37,91	42,95	-9,05
2009–2012	41,92	39,45	40,80	-2,47
Lantbruksvetenskap och veterinärmedicin				
1997–2000	5,52	5,41	5,45	-0,11
2001–2004	8,39	8,44	8,41	0,05
2005–2008	14,38	5,34	10,21	-9,04
2009–2012	13,99	4,72	10,04	-9,27

Även när det gäller övergången till professor inom 12 år efter doktorsexamen låg samhällsvetenskap samt humaniora och konst i topp, och det var också inom dessa områden som skillnaderna mellan kvinnor och män var som störst. Män gick generellt vidare till en anställning som professor inom 12 år i högre utsträckning än kvinnor, inom de flesta forskningsämnesområden (se tabell 6).

Tabell 6. Andel kvinnor och män inom olika forskningsämnesområden som anställts som professor inom 12 år efter doktorsexamen: doktorskohorterna 1997–2000, 2001–2004, 2005–2008, 2009–2012. Uppföljningen har skett till och med 2020. Notera att årskullen 2009 är den sista vi kunnat följa alla tolv år efter examen.

Forskningsämnesområde och examenskullar	Professor inom 12 år			
Medicin och hälsovetenskap	**Kvinnor (%)**	**Män (%)**	**Total (%)**	**Differens**
1997–2000	3,70	2,64	3,10	-1,05
2001–2004	2,24	2,27	2,25	0,03
2005–2008	1,81	1,83	1,82	0,01
2009–2012	0,58	1,22	0,83	0,64
Naturvetenskap				
1997–2000	1,54	2,97	2,56	1,43
2001–2004	1,39	2,15	1,89	0,77
2005–2008	1,04	1,75	1,49	0,71
2009–2012	0,32	1,49	1,04	1,17
Teknik				
1997–2000	4,37	7,05	6,52	2,68
2001–2004	2,38	4,37	3,90	1,99
2005–2008	4,02	2,63	3,00	-1,38
2009–2012	0,99	1,70	1,50	0,71
Samhällsvetenskap				
1997–2000	10,18	13,92	12,51	3,73
2001–2004	8,71	12,50	10,73	3,79
2005–2008	5,64	9,23	7,42	3,60
2009–2012	3,44	4,39	3,86	0,95
Humaniora och konst				
1997–2000	7,55	9,27	8,52	1,72
2001–2004	5,76	8,10	6,94	2,34
2005–2008	3,04	5,34	4,06	2,31
2009–2012	2,02	5,50	3,60	3,48
Lantbruksvetenskap och veterinärmedicin				
1997–2000	2,76	2,70	2,73	-0,06
2001–2004	1,29	2,60	1,94	1,31
2005–2008	1,31	1,53	1,41	0,22
2009–2012	1,40	0,94	1,20	-0,46

Avslutande kommentarer

Statistiken visar att konkurrensen om en meriteringsanställning är stor i högskolan, och att många är anställda som exempelvis forskare.

Vi har följt upp övergången till olika anställningar bland doktorsexaminerade. Det var en liten andel som övergick till en anställning som biträdande lektor inom 6 år efter sin doktorsexamen, och som högst var den bland dem som disputerat under första halvan av 2010-talet. Det var betydligt fler som påbörjade en anställning som tillsvidareanställd lektor inom 10 år efter sin doktorsexamen.

Detta resultat är inte så märkligt eftersom behovet av lektorer, och därmed utbudet av lektorat, i högskolan är större än behovet av biträdande lektorer. Regeringen har under hösten 2021 infört lärosätesspecifika rekryteringsmål för biträdande lektorer som riktar sig till landets universitet. För att uppnå målen ska universiteten öka andelen biträdande lektorer inom den forskande och undervisande personalen med någon procentenhet under perioden 2021–2024. Troligtvis kommer andelen som övergår till ett biträdande lektorat efter doktorsexamen att öka – dels som en effekt av regleringen i högskoleförordningen 2017, dels på grund av rekryteringsmålen. Eftersom en biträdande lektor har en långtgående rätt att befordras till lektor, är det rimligt att anta att andelen som blir lektorer också kommer att öka.

Män gick i högre grad vidare till en anställning som biträdande lektor inom 6 år efter doktorsexamen, samt till en anställning som professor inom 12 år efter doktorsexamen. En större andel kvinnor gick däremot vidare till en tillsvidareanställning som lektor inom 10 år efter doktorsexamen.

Också när vi studerar karriärövergångar relaterat till ålder vid tid för disputation, ser vi att män som disputerat vid yngre ålder drar ifrån kvinnorna. Det gäller speciellt gruppen som disputerat när de var 30 år eller yngre, där män i mycket högre utsträckning gick vidare till anställningar som biträdande lektor och professor. När det gäller kvinnorna ser vi däremot att ju äldre de var vid tiden för disputation, i desto vanligare var det att de gick de vidare till en tillsvidareanställning som lektor. För männen var mönstret det motsatta.

Statistiken pekar alltså på att det finns vissa olikheter i hur män och kvinnor gör karriär inom högskolan. I de följande kapitlen belyser vi möjligheterna till karriär och meritering närmare.

Lärosätenas arbete med karriärvägar och meriteringssystem

Det här kapitlet bygger i huvudsak på lärosätenas svar på vår enkät, och utgör en central del i UKÄ:s uppföljning och kartläggning. Sammanställningen har sin grund i svaren från 32 lärosäten med fler än 50 personer ur den forskande och undervisande personalen. Av dessa är 14 universitet, 14 högskolor (inte konstnärliga) och 4 är konstnärliga högskolor.

Syftet med enkäten var att lärosätena själva från centralt håll skulle få beskriva sitt strategiska arbete med karriärvägar och meriteringssystem med öppen och transparent rekrytering. I det ingick även att vi frågade om lärosätenas arbete innefattade forskarutbildningen. Dessutom fick lärosätena möjlighet att beskriva olika delar i sitt meriteringssystem – bland annat hur det premierar undervisning, samverkan med det omgivande samhället samt sambandet mellan forskning och utbildning. Lärosätena fick även möjlighet att beskriva eventuella hinder och utmaningar (samt lämna förslag på lösningar) inom olika områden som vi frågade om i enkäten. Det gäller även området jämställdhet där vi, förutom att fråga lärosätena hur de arbetar med kvinnors och mäns lika möjligheter att rekryteras och meritera sig, också bad dem berätta om vilka hinder och utmaningar de kunde se i det arbetet.

Som framgår var det en omfattande enkät som lärosätena fick besvara, och den bestod i huvudsak av öppna frågor som krävde fritextsvar.[37] Vår analys av fritextsvaren har vi sammanfattat under följande rubriker:

- Lärosätets karriärvägar och meriteringssystem – en sammanställning
- Strategiska arbetet
- Meriteringssystemen
- Anställda forskare som inte är lärare
- Jämställdhet mellan kvinnor och män
- Forskarutbildningen, den första tiden därefter och karriärstöd
- Hinder och utmaningar.

Eftersom det saknas fasta svarsalternativ i enkäten, innebär det att en företeelse kan finnas på ett lärosäte även när det inte framkommer i lärosätets svar. Vi ger ett exempel för att tydliggöra. Vi frågade om lärosätet genomför några särskilda insatser för att stödja disputerade forskare tidigt i karriären. Flera lärosäten svarade att de arbetar för att

[37] Några frågor avsåg statistiska uppgifter, som vi har tagit med i redovisningen i det tidigare kapitlet *Den kvantitativa bilden.* Enkäten finns i bilaga 2.

inkludera de juniora forskarna i de olika forskningsmiljöernas verksamhet (bland annat genom att de får vara medförfattare på artiklar och ansökningar). Att det gäller för de lärosäten som har svarat detta står klart, men vi kan inte utesluta att det också kan gälla för lärosäten som inte har nämnt det. Även om frågorna inte ställdes i första hand för att kunna kvantifiera svaren, så kan det vara bra att ha detta i åtanke.

Vi anger ibland exakta uppgifter om antal i våra sammanställningar av lärosätenas svar, men det gäller då ofta mer övergripande uppgifter, till exempel hur många som har besvarat en fråga med ja eller nej. När vi går närmare in i svarens innehåll ger vi mjukare beskrivningar i form av ord som: ett enda lärosäte, ett par lärosäten, några lärosäten, flera lärosäten eller majoriteten av lärosätena.

Ibland är det svårt att förstå vad som avses i ett svar, och då är det också svårt att kategorisera svaret. Men i och med att vi illustrerar förekomsten av ett svar på ett ”mjukt” sätt så är det ett mindre problem. Eftersom vi söker illustrera och levandegöra vilket arbete som pågår på lärosätena samt vad lärosätena har för syn på olika frågor så har vi också använt oss av citat. När vi citerar skriver vi ut lärosätets namn, vilket ibland också förekommer i andra fall.

Lärosätets karriärvägar och meriteringssystem – en sammanställning

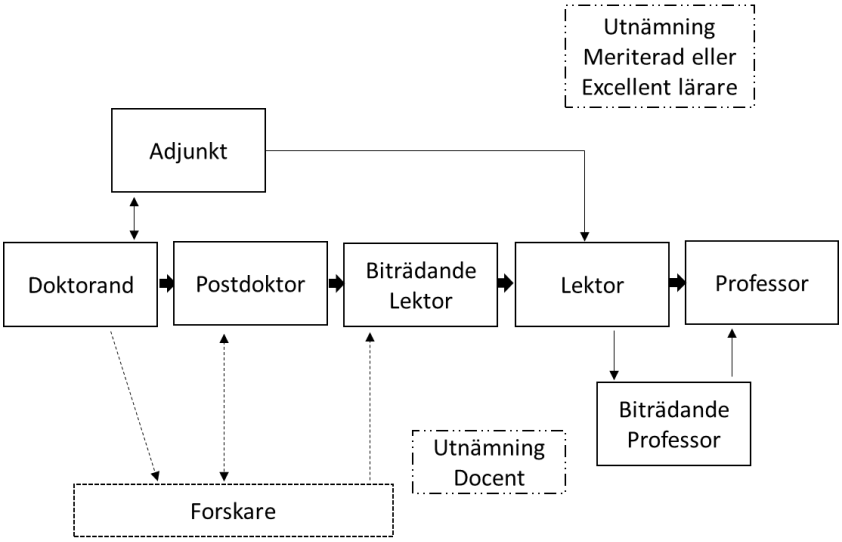
Karriärvägen genom akademin kan se olika ut. I vissa fall finns tydligt utstakade karriärvägar grundade på ett system av progression genom befordran, och i andra fall tillsätts tjänster genom utlysning i konkurrens. För att ge individen möjlighet att meritera sig för fortsatt anställning inom högskolan används ofta olika meriteringssystem. Exempel på sådana kan vara vetenskapliga och pedagogiska meriteringssystem där man arbetar med olika meritportföljer och titlar (exempelvis docent och excellent lärare). Vi har frågat lärosätena hur deras karriärvägar och meriteringssystem ser ut.

Något som tydligt framgår i svaren på frågorna är problematiken med att terminologin för detta inte på något sätt är universell. Det som ett lärosäte anger som insatser under pedagogisk meritering, anger ett annat under beskrivningen av karriärvägen. Vad talar vi egentligen om när vi talar om karriärvägar och meriteringssystem? Att nå en samstämmighet i detta kan vara en av de viktigaste utmaningarna för framtida satsningar inom dessa områden.

Lärosätenas karriärvägar i korthet

Generellt sett ser karriärvägarna liknande ut på del flesta av landets lärosäten, något som naturligtvis också underlättar för mobilitet inom

sektorn. Lärosätena har i regel svarat mycket kortfattat på frågan om hur deras karriärväg ser ut, och stort fokus har legat på att beskriva de olika befordringsvägarna. Bilden illustrerar hur karriärvägen vid ett lärosäte kan se ut. Notera att detta inte är en direkt beskrivning av något särskilt lärosäte utan en sammanfattning av hur det vanligtvis kan se ut.



Befordran en viktig del i karriärvägen

Det enda fall av befordran som finns reglerat i högskoleförordningen är befordran från en anställning som biträdande lektor till universitetslektor. En biträdande lektor ska efter ansökan befordras till lektor om hen har behörighet och vid prövning bedöms lämplig för en sådan anställning, enligt 4 kap. 12 c § högskoleförordningen. En sådan befordran innebär en tillsvidareanställning som lektor. I praktiken är däremot möjligheten till befordran mycket större än så på landets lärosäten. Även om de inte är ålagda enligt förordningen att erbjuda sina anställda möjligheter till befordran gör de allra flesta det ändå.

De flesta lärosäten har en uttalad karriärväg i den mening att vissa specifika anställningar leder vidare i karriären genom möjlighet till befordran. Det är en variant av det internationellt etablerade begreppet *tenure track*, det vill säga en karriärväg där individen garanteras möjlighet till progression genom befordran. I Sverige börjar karriärvägen med en anställning som biträdande lektor som efter prövning övergår till ett en tillsvidareanställning som universitetslektor med möjlighet till befordran till professor.

Många lärosäten erbjuder goda möjligheter till befordran inom karriärvägen förutsatt att individen uppfyller behörighetskraven, men det finns också lärosäten som är mer restriktiva. Örebro universitet har exempelvis en huvudregel om att anställning ska ske genom utlysning och i konkurrens, och verksamhetens behov avgör om befordran kan ske,

även inom karriärvägen (befordran från biträdande lektor är undantaget). Dessutom finns krav på att individen ska ha varit tillsvidareanställd i minst ett år innan det kan bli aktuellt med befordran.

Många lärosäten anger att ett krav för befordran är att de nya arbetsuppgifterna ska vara till nytta för verksamheten. Vid Högskolan Dalarna specificeras detta krav för befordran från lektor till professor. Vid Blekinge tekniska högskola finns det ingen rätt till befordran från lektor till professor, men det är möjligt om den aktuella befordran ligger i linje med högskolan övergripande strategier och mål. Kungliga Tekniska högskolan har valt en annan väg och har ett uttalat tenure track-system där nyrekrytering i första hand sker till anställningarna inom tenure track. De konstnärliga högskolorna är generellt mycket restriva med att erbjuda möjligheten till befordran.

Befordran också för adjunkter

Den vanliga karriärvägen består som tidigare nämnts av en progression från biträdande lektor, till lektor, till professor. Det finns däremot flera olika alternativ i praktiken. Det är långt ifrån alla som har möjligheten att börja som biträdande lektor, även om regeringen har initierat en satsning att öka antalet biträdande lektorat vid landets lärosäten med start 2022.

De flesta lärosäten erbjuder adjunkter möjligheten att ansöka om befordran till lektor. Kraven för en sådan befordran varierar mycket. På Högskolan i Skövde är det möjligt för adjunkter som anställts som ”adjunkt med doktorsexamen” eller har bedrivit forskarstudier inom ramen för sin anställning, att ansöka om prövning för befordran till lektor. Mälardalens högskola ger tillsvidareanställda adjunkter möjlighet att bli befordrade på alternativa grunder, exempelvis pedagogisk skicklighet eller god samverkan med det omgivande samhället. På Luleå tekniska universitet kan tillsvidareanställda adjunkter prövas för befordran efter disputation.

I några enstaka fall nämns också möjligheten för individer med andra anställningar att prövas för befordran. Stockholms universitet ger forskare som beviljats Wallenberg Academy Fellow möjligheten att ansöka om befordran till professor. På Högskolan i Gävle finns möjligheten för forskande personal att befordras till lektor eller professor, och på Högskolan Dalarna finns den möjligheten också för annan tillsvidareanställd personal i särskilda fall.

Alternativa karriärvägar

Det finns också lärosäten som erbjuder alternativa karriärvägar. Antingen ingår flera anställningsbenämningar i den beskrivna karriärvägen eller så erbjuder de separata karriärspår.

Några lärosäten inkluderar biträdande professorer i sina beskrivna karriärvägar. Ofta är detta ett extra, alternativt steg mellan lektor och

professor (exempelvis Högskolan i Halmstad, Stiftelsen Högskolan i Jönköping och Högskolan i Skövde). Det är dock i allmänhet möjligt att befordras från lektor direkt till professor. Ett undantag från detta är Luleå tekniska universitet, där biträdande professor är ett obligatoriskt steg i karriärvägen. Blekinge tekniska högskola planerar att under 2022 införa anställningen tekniklektor i sitt meriteringssystem, med möjlighet att befordras från adjunkt till tekniklektor, samt från tekniklektor till lektor.

Separata karriärspår förkommer också. Umeå universitet ger möjligheten till en sammanhållen karriär som klinisk forskare/forskande kliniker genom en parallell karriärväg med anställningar kombinerade med kliniskt arbete vid regionen.

Lärosätenas meriteringssystem i korthet

Ett problem för individer som eftersträvar en karriär inom högskolan är att alla tjänster inte har samma möjligheter till meritering. Även om det är möjligt för en adjunkt att befordras till lektor, får man inte alltid de resurser som krävs för att klara behörighetskraven för en sådan befordran. Det är också svårt för anställda forskare att få möjlighet att meritera sig pedagogiskt, för att kunna söka sig vidare till nya anställningar med bättre utsikter för progression. Vi har därför frågat lärosätena hur deras meriteringssystem ser ut. Detta beskriver vi mer utförligt i avsnittet *Meriteringssystemen* i det här kapitlet, men sammanfattar helt kort här.

När det gäller meriteringssystemen finns en större bredd i lärosätenas svar, även om de flesta är överens om inom vilka områden meritering bör ske. Framför allt beskrivs två typer av meriteringssystem i lärosätenas enkätsvar: vetenskapliga meriteringssystem och pedagogiska meriteringssystem. Störst samstämmighet finns inom de vetenskapliga meriteringssystemen, vilket inte konstigt eftersom det länge har varit det som väger tyngst i en akademisk karriär och därmed blivit normativt. När det gäller pedagogisk meritering är det något som är på uppgång och frågan har fått större uppmärksamhet på senare år, och hanteras ibland olika av lärosätena.

Docentur en väg till vetenskaplig meritering

Traditionellt sett går en stor den av den vetenskapliga meriteringen ut på att vara produktiv inom sitt forskningsområde, samt att bygga upp en stark forskningsmiljö med doktorander och forskare. Mer konkret brukar docentur vara ett viktigt pinnhål i den vetenskapliga karriären, och krävs ofta för att exempelvis få handleda doktorander. Majoriteten av lärosätena som svarat på enkäten gör det möjligt för sina anställda att söka docentur. Ett par lärosäten ger den möjligheten uteslutande till lektorer, medan andra lämnar det öppet för större grupper av anställda.

Pedagogiska meriteringssystem

En stor del av lärosätena uppger att de har ett pedagogiskt meriteringssystem på plats. Relativt många ger inget svar alls och några få anger att det är på gång eller under diskussion.

De lärosäten som angett att de har ett pedagogiskt meriteringssystem beskriver att det går ut på att den anställda ska kunna ansöka om att bli så kallad excellent lärare. På några lärosäten föregås detta av en utnämning till meriterad lärare. Titlarna innebär inte någon ny anställning, och medför ofta inte något lönepåslag, men däremot kan de medföra ett ökat ansvar för den pedagogiska utvecklingen på institutionen. Dessutom fungerar de som meritering för befordran och nyanställning.

Kraven som finns uppställda för att kunna titulera sig meriterad eller excellent lärare varierar, och är heller inte specificerade av alla lärosätena i enkäten. Två av dem med tydligast definierade krav är Högskolan Kristianstad och Södertörns högskola, där det krävs genomgången högskolepedagogisk utbildning om 15 högskolepoäng, samt motsvarande två till tre års heltidsarbete som undervisande lärare.

Lärosätenas anställningsordningar visar att många av de krav som generellt ställs inför befordran och nyrekrytering till tjänster också gäller för utnämning till meriterad och excellent lärare. Ett exempel är krav på genomgången högskolepedagogisk utbildning. En tolkning är att kraven helt enkelt har formaliserats in i ett pedagogiskt meriteringssystem, och att titlarna sedan är meriterande vid nyrekrytering och befordran.

Vilka får då möjlighet att meritera sig pedagogiskt? Överlag ryms lärosätenas pedagogiska meriteringssystem inom karriärvägen, det vill säga att det finns resurser och utrymme för olika typer av meritering för biträdande lektorer, lektorer och till viss del adjunkter. Några undantag är Göteborgs universitet och Örebro universitet, där det är möjligt för postdoktorer och forskare att ägna arbetstid åt undervisning. Vid Göteborgs universitet får dessutom postdoktorer möjlighet att läsa högskolepedagogiska kurser.

Övrig meritering

I de krav och bedömningsgrunder som finns uppställda i lärosätenas anställningsordningar nämns i många fall också god förmåga till samverkan och ledarskap som viktiga egenskaper för både anställning och befordran. Det är däremot ytterst få lärosäten som i sina enkätsvar anger att de har något strukturerat system för att möjliggöra för individen att meritera sig inom dessa områden.

När det gäller samverkan anger Göteborgs universitet att de har ett meriteringssystem relaterat till samverkan på gång. När det gäller

ledarskap har Högskolan Väst, Högskolan i Borås och Högskolan Skövde ett gemensamt forskningsledarprogram.

Man kan argumentera att samverkan ingår i högskolornas uppgift och att erfarenhet av ledarskap kommer med åren. Men då kommer man inte från att möjligheten till meritering inom dessa områden kommer att se väldigt olika ut för olika individer.

Strategiska arbetet

De viktigaste delarna i arbetet

2011 minskade regleringen av lärarstrukturer. Ändringarna i högskolelagen och högskoleförordningen syftade till att låta verksamhetens behov styra i högre grad. Förutsättningar, behov och profilering skulle i större grad styra vilka anställningskategorier lärosätena har och om det skulle ske någon befordran till professor från tillsvidareanställd lektor.

I propositionen *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor* resonerade den dåvarande regeringen att befordran skulle utgå från verksamhetens behov av lärare och inte individens rätt. I propositionen angavs också att det var en arbetsledarfråga att avgöra hur arbetsuppgifterna skulle fördelas. Det innebar att man fortsatt reglerade att lektorer och professorer får bedriva undervisning och forskning. Om båda uppgifterna ingår i tjänsten och i vilken grad fick från och med lagändringen även det bestämmas utifrån verksamhetens behov.

Sedan autonomireformen och dess ändringar i högskolelagen och högskoleförordningen har lärosätena även stor frihet i att utforma meriteringssystemen, vilka behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla för olika anställningar.[38] Även för biträdande lektorat som återinfördes i högskoleförordningen 2017 har lärosätena friheter när det gäller till exempel bedömningsgrunder för anställning och befordran.

Som vi sett i föregående avsnitt finns det vissa skillnader mellan lärosätena när det gäller karriärvägar och meriteringssystem, även om vi kan se att en majoritet beskriver liknande karriärstrukturer med progression från biträdande lektor, via lektor och till professor. En majoritet har också svarat att det finns möjlighet att ansöka om befordran om verksamheten tillåter det. I det här avsnittet fördjupar vi oss i hur lärosätena arbetar strategiskt med karriärvägar och meriteringssystem och hur de resonerar om befordran.

UKÄ bad lärosätena att beskriva de viktigaste delarna i sitt strategiska arbete med karriärvägar och meriteringssystem (för befordran och anställning) samt hur arbetet med öppen och transparent rekrytering

[38] *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor*. Prop. 2009/10:149.

bedrivs. Vi bad också lärosätena att beskriva hur de arbetar med att införa och förverkliga det arbetet. Svaren gick ofta in i varandra och därför har vi valt att redovisa svaren på båda frågorna samlat. Slutligen bad vi också lärosätena beskriva hur de arbetar med befordran och varför de har valt att arbeta så.

Lärosätena lämnade fritextsvar och både fokus och omfattning i svaren varierar mycket. I nästa avsnitt redovisar vi svaren utifrån några återkommande teman.

Transparanta karriärvägar

Några lärosäten nämner explicit tydliga karriärvägar som en viktig del av sitt strategiska arbete, och några påpekar att centrala delar av det strategiska arbetet och de eventuella revideringar av till exempel anställningsordningen som gjorts handlar om att skapa bättre tydlighet.

Uppsala universitet, som nyligen reviderat sin anställningsordning, menar till exempel att en utgångspunkt för revideringen var att ”vägar för karriärutveckling ska göras tydligare och mer transparent”. Även Karolinska institutet skriver att de arbetat fram samlade bestämmelser för att tydliggöra karriärstrukturen och dess befattningar och att tanken är att ”det ska stå klart både för personer som befinner sig inom och utanför systemet vad som krävs för avancemang”.

Lunds universitet har genom interna utvärderingar identifierat behov av tydligare karriärvägar inklusive beskrivningar av vilka befattningar som finns och hur befattningarna kan eller inte kan leda till befordran och kommit fram till att en viktig del av det strategiska arbetet är att synliggöra karriärvägarna. De beskriver vidare hur de arbetar särskilt med att synliggöra lärosätets karriärvägar genom att samla information riktad till doktorander, postdoktorer och forskargruppsledare, att de arbetar med att tydliggöra anställningsvillkor samt att internationella sökanden ska kunna tillägna sig relevant information. Även Stiftelsen högskolan i Jönköping menar att de skapat tydlighet i vilken kompetens och erfarenhet som behövs för olika nivåer i karriären när de arbetat med anställningsordningen.

Argument för en karriärstruktur med ett eller flera spår

Vid sidan av transparens har några få lärosäten också i enkäten beskrivit andra tankar bakom den karriärstruktur de använder sig av. Lärosätena resonerar lite olika när det gäller om det ska finnas ett huvudsakligt spår i en karriärstruktur eller om det är lämpligt med flera.

Kungl. Tekniska högskolan har ett befordringssystem från biträdande lektor till lektor och från lektor till professor. De menar att hög utbildningskvalitet kräver samverkan med forskning och att de därför främst vill rekrytera i ett *tenure track*-system där ”ett integrerat perspektiv på utbildning och forskning är en förutsättning”. Stockholms

universitet, som också har ett befordringssystem med anställningarna biträdande lektor, lektor och professor, resonerar på ett liknande vis. De skriver att de strävar efter en generell karriärväg och förtydligar i svaret på en annan fråga att de snarare än ”att ha speciella karriärvägar för framstående lärare eller framstående forskare så ska samtliga lärare utvecklas och vara verksamma inom båda delarna”.

Karolinska institutet har en annan ingång. De har skapat två olika profilområden i sin karriärstruktur och menar att syftet är att ”skapa förutsättningar för forskare och lärare att söka anställningar utifrån olika intressen och meritering”. Både vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet tycks ingå i båda spåren men med olika viktning vid de båda meriterna.

Några lyfter fram arbetet med meriteringsanställningar

Knappt en tredjedel av lärosätena beskriver specifikt meriteringsanställningar som en del av sitt strategiska arbete. Svaren tyder på att lärosätena tänker på strategier för meriteringsanställningar från lite olika håll. Däremot är det svårt att se några direkta trender eller mönster utifrån enkätsvaren.

Några lärosätens önskan, utveckling eller mål är att öka antalet meriteringsanställningar över hela lärosätet och den vägen är en typ av norm. Andra lärosäten beskriver en koppling mellan strategiska satsningar och prioriteringar samt meriteringsanställningar. Till exempel kan det handla om att inom prioriterade områden utlysa meriteringsanställningar. Det kan också handla om att använda meriteringsanställningar för att möta särskilda kompetensbehov, till exempel arbeta med stärkt forskningskultur inom ett särskilt ämne.

Några lärosäten beskriver hur de arbetar med att utveckla ramarna för biträdande lektorat. Det kan till exempel röra sig om att göra en översyn av biträdande lektorat, eller att möjliggöra för institutioner att söka startbidrag för sina biträdande lektorer för att de ska få en bra start.

Ytterligare ett exempel är att arbeta med transparens och tydlighet i förväntningar och kriterier vid befordran, samt att arbeta med gemensamma karriärutvecklingsprogram. Det finns också exempel på att lärosäten vill utveckla särskilda funktioner som ansvarar för att biträdande lektorat ska få en karriärplan och en halvtidsutvärdering samt att de utvecklat ett mentorsprogram.

Utvecklar värdering och viktning av meriter

Många lärosäten har svarat att de på olika sätt arbetar med vilka meriter som värderas och hur de värderas i meriteringssystemet. Några lärosäten beskriver hur de har som uttalade mål och strategier att utveckla värderingen av andra meriter än vetenskaplig skicklighet. Begrepp som används av lärosätena är att systemen ska ”stimulera”, ”belöna”,

”synliggöra”, ”premiera” eller ”härbärgera” samtliga kompetenser. Flera lärosäten tycks alltså se sitt arbete med meriteringssystemen som ett sätt att uppmuntra undervisning och samverkan. Det kan handla om att stärka värdet av pedagogiska meriter, eller att skapa ett system som erkänner samverkansmeriter.

Några av de aktiviteter som redovisas som viktiga delar av strategierna handlar om att utveckla rutiner och processer och i några fall också utveckla kriterier för att värdera meriter. I svaren finns exempel på både kontinuerlig utveckling och på mer specifika riktade aktiviteter. Röda Korsets Högskola skriver till exempel att de arbetar med att ta fram en pedagogisk meriteringsmodell. Högskolan i Halmstad skriver att de arbetar med nya anvisningar för excellent lärare och nu vill lägga mer fokus på lärargärningen och mindre på pedagogisk meritering. Södertörns högskola har nyligen utvärderat sitt system för pedagogisk meritering och skapat nya rutiner för bedömning av pedagogisk kompetens. Mälardalens högskola skriver att de arbetar med att ta fram kriterier för samverkansmeritering.

Örebro universitet skriver att de arbetar med riktlinjerna på fakultetsnivå för anställning av lärare. Här återkommer också arbete med transparens eftersom de skriver att revideringen syftar till att tydliggöra bedömningskriterierna för vetenskaplig/konstnärlig skicklighet, pedagogisk skicklighet samt ledarskaps- och samverkansförmåga. Vidare skriver de om syftet att: ”Tydliga bedömningsgrunder gör att urval och meritvärdering i rekryteringarna kan bli än mer transparent samt underlätta för sakkunniga att kunna lämna utlåtanden med en högre kvalitet. Tydligare bedömningsgrunder kommer även att skapa förutsättningar för en tydligare viktning av skicklighet i universitetets anställningsprofiler inför rekrytering”.

Ett fåtal lärosäten beskriver hur det pågår ett kontinuerligt utvecklingsarbete med specifikt meriteringsfrågor i anställningsnämnder, rekryteringskommittéer eller på institutionerna. Deras svar går däremot inte in i detalj på vad det kontinuerliga utvecklingsarbetet innehåller eller mynnar ut i.

Rekryteringsprocessen återkommer också mer generellt i svaren. Många lärosäten lyfter fram att de arbetar med att vidareutveckla och kvalitetssäkra rekryteringsprocessen. Det kan till exempel handla om att tydliggöra och kommunicera rekryteringsprocessen eller att säkerställa öppenhet, meritokrati och transparens. Två lärosäten skriver att de arbetat med utbildningsinsatser för de som arbetar med rekrytering för att säkerställa en öppen, rättvis, transparent eller kompetensbaserad och icke-diskriminerande rekrytering. Några andra lärosäten beskriver regelbundna dialoger och möten, där de diskuterar rättssäkra och rättvisa rekryteringar. Det ska också tilläggas att en stor andel av lärosätena också konstaterar att öppen och transparent rekrytering bedrivs vid lärosätet.

Skapa möjligheter för meritering

Andra svar som fortsatt berör meriteringssystemen kan kategoriseras som aktiviteter som syftar till att skapa förutsättningar för individen att meritera sig och utveckla sin karriär.

Ett lärosäte skriver att de har som mål att de ska ge alla medarbetare möjlighet till karriärutveckling. Ett annat lärosäte skriver att en viktig fråga som undersökts är om alla har samma möjlighet att meritera sig. Ett tredje lärosäte skriver att de testat en ny metod för att förbättra förutsättningarna för pedagogisk meritering för nydisputerade genom att erbjuda nyutexaminerade doktorer tidsbegränsade lektorat.

Ungefär en tredjedel av lärosätena som har svarat har också beskrivit exempel på hur de möjliggör kompetensutveckling för befintlig personal som en del av det strategiska arbetet med karriärvägar och meriteringssystem. Även i den här kategorin av svar finns stora variationer. En del lärosäten beskriver hur de erbjuder särskilda meriteringsmedel som individer eller institutioner kan söka. Andra lärosäten lyfter att de arbetat med att möjliggöra anställdas meritering genom att skapa olika kurser (främst inom högskolepedagogik) eller stärka stöd som *Grants Office* eller högskolepedagogiska center.

Synliggöra möjligheter till meritering, ge råd för meritering eller skapa en policy om att medarbetare ska uppmuntra varandra att stärka sina kompetenser, är ytterligare exempel som svaren ger. Både omfattningen och typen av stöd som exemplifieras varierar dock. Ett lärosäte arbetar för att skapa karriärutvecklingsprogram för flera anställningskategorier. Ett annat beskriver att de avsätter medel för meritering, men att verksamhetens behov styr vilka som kan söka medlen. Ett tredje lärosäte menar att de strävar efter att möjliggöra karriärutveckling genom att avsätta tid för kompetensutveckling och forskning i den undervisande personalens avtal.

Strategiskt arbete inom ramen för europeisk certifiering

En knapp tredjedel av lärosätena beskriver hur en central del av det strategiska arbetet har varit att ansöka om utmärkelsen *HR Excellence in Research*. HR Excellence in Research är en typ av certifiering som utdelas av EU-kommissionen till de lärosäten som gör framsteg när det gäller att anpassa och utveckla sin verksamhet till European Charter for Researchers och European Code of Conduct for the Recruitment of Researcher.

Stadga och riktlinjer – som den europeiska skrivningen ofta förkortas på svenska – består av 40 principer för forskares, arbetsgivares och finansiärers rättigheter och skyldigheter och syftar till att bidra till utvecklingen av en attraktiv, öppen och hållbar europeisk arbetsmarknad för forskare. Överenskommelsen med stöd från EU-kommissionen innehåller bland annat rekommendationer till arbetsgivare. Exempelvis

rekommenderar man att lärosätena har karriärstöd för forskare, öppna och transparenta rekryteringsprocesser samt att de bygger in möjligheter till rörlighet i karriärutvecklingsstrategierna och möjliggör karriärutveckling för forskare i alla skeden av karriären (även för visstidsanställda forskare). Man ger också rekommendationer om jämn könsfördelning, om anställningens stabilitet och varaktighet samt för rekrytering. 14 lärosäten i Sverige mottog utmärkelsen mellan 2018 och 2021.[39]

HRS4R står för *A Human Resources Strategy for Researchers* och fungerar som ett verktyg för att hjälpa lärosäten att genomföra principerna i den europeiska stadgan för forskare och riktlinjerna för rekrytering av forskare. Den första fasen av HRS4R innebär att lärosätet som ansökt om HR Excellence in Research genomför en gap-analys för att identifiera var lärosätet behöver utveckla sitt arbete utifrån de 40 principerna. De ska sedan utforma en handlingsplan för hur de ska bli bättre.

Lärosätet ska också fylla i en OTM-R-checklista (open, transparent and merit-based recruitment) som ett stöd för att se över sin rekryteringspolicy och sina anställningsprocesser samt för att kunna påbörja arbetet med att revidera dessa vid behov. OTM-R-checklistan innebär en slags självvärdering av lärosätets riktlinjer och processer för rekrytering. 24 månader efter att lärosätet har belönats med utmärkelsen HR Excellence in Research ska lärosätet redovisa hur de infört sin handlingsplan. Sedan fortsätter processen med regelbundna bedömningar och vidareutvecklingar av handlingsplanen.[40]

Flera lärosäten beskriver i enkäten att de är i införandefasen. Ett lärosäte beskriver hur de påbörjat en process för att eventuellt införa *Stadga och riktlinjer*. Alla beskriver inte i detalj vilka områden de arbetar med men några exempel på områden i lärosätenas handlingsplaner nämns i enkätsvaren. Lunds universitet ska till exempel ”arbeta för att tydliggöra anställningsvillkor för akademisk och forskande personal ”och också ”tydliggöra och kommunicera rekryteringsprocessen för bl.a. biträdande lektor, lektor och professor”. Högskolan i Halmstad skriver att de arbetar med rekryteringsprocessen och har utvecklat arbetet med karriärstöd. Örebro universitet skriver att ”enligt handlingsplanen ska universitetet ha karriärstöd och utvecklingsprogram för juniora forskare på plats under 2023”.

Handlingsplanerna och det pågående utvecklingsarbetet ser alltså olika ut men målen är alltså desamma, det vill säga att på sikt leva upp till principerna i *Stadga och riktlinjer*.

---

[39] https://www.euraxess.se/sweden/hrs4r-sweden (Hämtat 2022-02-24).
[40] https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r/e-learning (Hämtat 2022-02-24).

Kompetensförsörjningsplaner – ett centralt instrument för många lärosäten

En stor andel av lärosätena som svarat på enkäten menar att kompetensförsörjningsplaner eller strategisk kompetensförsörjning är en viktig del i det strategiska arbetet med karriärvägar och meriteringssystem.

Flera av de lärosäten som pekar på kompetensförsörjningsplanerna som en viktig del i arbetet har dock inte utvecklat vilken funktion de fyller i arbetet med karriärvägar och meriteringssystem samt arbetet med öppen och transparent rekrytering. Några sådana förklaringar har vi dock fått genom enkäten i sin helhet och från dessa svar drar vi slutsatsen att kompetensförsörjningsplaner kan vara ett verktyg med olika funktioner.

Exempelvis kan det vara ett sätt att möjliggöra en mer transparent rekrytering, eftersom sådan tar tid och kräver långsiktig planering i relation till behov. Planerna kan också vara ett verktyg för att möjliggöra meriteringsanställningar genom att de identifierar långsiktiga behov inom ämnen och på institutioner.

Ytterligare en funktion för kompetensförsörjningsplanerna är att de systematiserar kompetensutveckling – det vill säga de identifierar behov och sedan kan institutionerna arbeta för att befintliga medarbetare utvecklas i önskad riktning. Ett lärosäte menar att det strategiska arbetet måste matchas mot ämnenas behov och att behoven ser olika ut. Kompetensförsörjningsplanerna kan vara ett sätt att förankra och hantera strategierna där den faktiska karriärutvecklingen sker för individen.

Några lärosäten lyfter fram särskilda lärosätesgemensamma mål med det strategiska kompetensförsörjningsarbetet, till exempel att öka internationell rekrytering, minska antalet visstidsanställda, rekrytera och behålla medarbetare med hög kompetens samt rekrytera för att klara uppdrag eller öka antalet disputerade.

Dessutom preciserar i några av svaren vilka olika aktiviteter de genomför för att införa det strategiska kompetensförsörjningsarbetet. De exempel som nämns i svaren är att utveckla processerna eller instruktionerna för kompetensförsörjningsplanerna, organisera och utföra seminarier, konferenser, eller workshoppar för anställda med ledningsansvar samt att hålla återkommande möten och dialoger som ägnas åt kompetensförsörjning. Lärosätena nämner också forum där olika funktioner med kompetensförsörjning som arbetsuppgift kan träffas och utbyta erfarenheter.

Befordran

Eventuell rätt eller möjlighet till befordran regleras i lokala anställningsordningar på lärosätena, men ett undantag är befordran från biträdande lektor till universitetslektor. Enligt högskoleförordningen ska

en biträdande lektor som är anställd efter ansökan befordras till lektor om hen är behörig och bedöms lämplig utifrån de bedömningsgrunder som har bestämt ska tillämpas. I enkäten bad UKÄ lärosätena att beskriva hur de arbetar med befordran.

Ofta möjligt om verksamheten tillåter

Få lärosäten har svarat att det finns en rättighet att bli prövad för befordran. En majoritet har svarat att det finns möjlighet till befordran om det samtidigt finns ett behov i verksamheten. Några svar visar att det i praktiken skiljer sig om lärosätena befordrar i hög utsträckning eller om de är restriktiva, men de flesta lärosätena har inte preciserat detta i svaren. Enkätsvaren tyder på att beviljandet av befordransansökan också kan skilja sig beroende på vad det är för befordran. På några lärosäten tycks det till exempel finnas goda möjligheter för adjunkter att befordras till lektor medan lärosätena är mer restriktiva med befordran från lektor till professor.

En del lärosäten har specificerat att möjligheten att ansöka om befordran enbart gäller den som redan är tillsvidareanställd. Stockholms universitet har valt tillägget att ”en forskare som beviljats eller kommer att beviljas Wallenberg Academy Fellowship har rätt att ansöka om befordring till professor i enlighet med gällande regler för befordran från universitetslektor till professor” och tillägger att ”rektor kan även medge rätt att ansöka om befordran till professor i fall som bedöms vara av motsvarande karaktär om det finns särskilda skäl”.

Två lärosäten – Karolinska institutet och Stockholms konstnärliga högskola – har svarat att de inte erbjuder möjlighet att befordra (undantag biträdande lektor till universitetslektor).

En blandning av förutsättningar och ställningstaganden

UKÄ bad också lärosätena att motivera sin linje när det kommer till befordran. Lite drygt en tredjedel av svaren innehåller en sådan motivering.

Bland de som behållit rätten till befordran nämns ”tydlighet i karriärvägen”, ”rättssäkerhet” och för att erbjuda ”attraktiv karriärväg”. Bland de som svarat att det finns möjlighet att befordras nämner ett lärosäte att de ekonomiska resurserna i praktiken begränsar möjligheten att befordra till professor, eftersom professorer har så hög andel forskning i sin tjänst. Men också det omvända kan vara fallet enligt svaren, det vill säga att det inte finns medel att rekrytera externt och att befordran då kan fylla en funktion. Att utlysning i konkurrens ökar kvalitet, transparens och mobilitet är också argument från de som menar att det finns möjlighet till befordran men att de är restriktiva.

Flera lärosäten beskriver sin hantering av befordran lite som en kompromiss där de både kan se till verksamhetens behov och samtidigt

också kan uppmuntra till meritering och erbjuda en karriärväg inom lärosätet personen är anställd.

Karolinska institutet som valt att inte befordra skriver att ”För KI har det sedan autonomipropositionen varit en viktig princip att anställningar genom hela den akademiska karriärvägen annonseras och tillsätts i öppen konkurrens, såväl nationellt som internationellt”. Stockholms konstnärliga högskola menar att många hos dem är anställda på konstnärlig grund och därmed är en majoritet tidsbegränsat anställda och att befordran därför inte är aktuell.

Sammanfattning strategiska arbetet

Det pågår många aktiviteter på lärosätena som berör karriärvägar, meriteringssystem, befordran och rekryteringsprocesser. Samtidigt är det stor variation i synnerhet i svaren som behandlar hur lärosätet arbetar strategiskt med karriärvägar och meriteringssystem samt med öppen och transparent rekrytering. Prioriteringarna – som de framkommer i enkätsvaren – skiftar.

Ganska få skriver om arbetet med en tydlig och transparent karriärväg och meriteringssystem även om lärosäten som anslutit sig till HR Excellens in Research kan ha arbetat med frågan genom kravet på öppen, transparent och meritbaserad rekrytering. I enkätsvaren ser vi också att några lärosäten har arbetat eller arbetar med sina interna beskrivningar av anställningar och bedömningskriterier.

Tydlighet och transparens återkom på några olika sätt i svaren. Några lärosäten arbetar med att samla information, andra med att tydliggöra beskrivningar av befattningar, anställningsvillkor och vart de kan leda. Tydlighet i rekryterings- eller befordransprocessen med vilka meriter som krävs samt att utveckla riktlinjer och arbete med bedömningskriterier är också exempel på hur lärosätena kan arbeta med tydlighet och transparens.

Bland de svar som berör meriteringsanställningarnas funktion i karriärvägen och meriteringssystemet finns exempel på en ambition att normen ska vara en sådan anställning men det finns också exempel på en betoning av meriteringsanställningens funktion om ett ämnesområdes utveckling på lärosätet behöver prioriteras. Lärosätena verkar använda meriteringsanställningarna på olika sätt. Samtidigt, ska det tilläggas, är det svårt utifrån enkätsvaren att säga något om vad lärosätenas olika syn på hur eller var meriteringsanställningarna ska användas får för konsekvenser för användningen och utbredningen av dem.

Kompetensförsörjningsplaner är ett annat återkommande tema. Många enkätsvar ger ingen fördjupad bild av vilken funktion kompetensförsörjningsplanerna fyller i det strategiska arbetet, men UKÄ tolkar utifrån några svar att kompetensförsörjningsplanerna är en process

inom vilken en stor del av lärosätenas arbete med frågor om meritering och karriärvägar bedrivs och konkretiseras. Långsiktiga behovsanalyser är viktiga för att kunna hantera öppen och transparent rekrytering, möjliggöra för meriteringsanställningar och kompetensutveckla befintlig personal.

Flera lärosäten arbetar också aktivt med karriärvägar inom ramen för den europeiska certifieringen HR Excellence in Research.

I svaren ser vi att lokala behov, mål och förutsättningar tycks styra i hög grad hur lärosätena arbetar med befordran. I svaren om varför lärosätena arbetar som de gör med befordran nämns till exempel finansiella förutsättningar, liksom principiella ställningstaganden. Få lärosäten svarade dock på den frågan, så någon övergripande bild av övervägandena i arbetet med befordran är svår att få.

I svaren finns också exempel både på lärosäten som menar att de är restriktiva med befordran och de som är generösa med befordran. Om en karriärväg innebär en struktur av tjänster att söka i konkurrens eller successiva prövningar för befordran verkar därmed kunna skilja sig både på pappret och i praktiken mellan lärosätena.

Meriteringssystemen

I *Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige* skriver regeringen att meriteringssystemen kan spela en viktig roll för hur undervisning, samband mellan forskning och utbildning samt samverkan med det omgivande samhället premieras.[41] Meriteringssystemens utformning kan påverka verksamheten som bedrivs på högskolor och universitet, eftersom vad som pekas ut som meriterande för att arbeta sig framåt på en karriärväg skapar incitament för forskare och lärare att utveckla olika delar av sin professionalitet. Att låta skicklighet inom de olika uppgifterna vara meriterande är ett sätt att se till att de individer som rör sig framåt på karriärvägen arbetar med just de uppgifterna.

Vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet ska enligt högskoleförordningen ägnas lika stor omsorg i anställningsförfaranden vid svenska högskolor och universitet. Det står ingenting i högskoleförordningen om att samverkansskicklighet ska ägnas omsorg i anställningsförfarandet. Däremot ingår det i högskolans uppgifter att samverka med det omgivande samhället för ömsesidigt utbyte och verka för att den kunskap och kompetens som finns vid högskolan kommer samhället till nytta.[42] Sambandet mellan forskning och utbildning har diskuterats länge i svensk högskolesektor och under högskolesektorns utveckling under 1900-talet har vikten av ett samband betonats starkt.[43]

---

[41] *Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige*, Prop. 2020/21:60.
[42] 1 kap. 2 § högskolelagen.
[43] *En långsiktig, samordnad och dialogbaserad styrning av högskolan*, SOU 2019:6.

Av högskolelagen framgår att högskolans verksamhet ska bedrivas så att det finns ett nära samband mellan forskning och utbildning.[44]

UKÄ bad lärosätena att beskriva om och i så fall hur lärosätets meriteringssystem premierar det vetenskapliga eller konstnärliga arbetet, undervisning, samverkan med det omgivande samhället samt sambandet mellan forskning och utbildning. Vi frågade också lärosätena om de använder sig av pedagogiska titlar som meriterade och excellenta lärare och om de använder sig av titeln docent. Vi bad dem också beskriva vad de eventuella titlarna innebär för vidare karriär och bad dem beskriva kriterierna i stora drag.

Premiering av vetenskapligt eller konstnärligt arbete

En majoritet av svaren beskriver hur meriteringssystemet premierar vetenskap genom att vetenskaplig skicklighet är ett behörighetskrav med bedömningsgrunder och kriterier vid rekrytering och befordran. Kraven på vetenskaplig skicklighet förstärks ju längre upp på karriärstegen befordran sker.

Bedömningsgrunderna och kraven kan skilja sig mellan olika ämnen. Flera lärosäten lyfter särskilt fram docenttiteln som en viktig del av ett meriteringssystem där kraven på vetenskaplig skicklighet premieras.

Några lärosäten diskuterar också särskilda befattningar där vetenskaplig meritering spelar extra stor roll. Ett lärosäte lyfter fram anställningsformen postdoktor som en meriteringsanställning där arbetsuppgifterna i anställningen syftar just till att forskaren ska forska i stor utsträckning, medan biträdande lektorat inte har samma uttalade inriktning mot forskning. Ett annat lärosäte uppger som svar på frågan att de infört tre nya befattningar i ett särskilt forskningsspår, där kraven på vetenskaplig skicklighet är särskilt höga. De tre befattningarna ska möjliggöra en karriärväg för forskare. Ett tredje lärosäte lyfter fram att för deras nyligen införda anställningsform biträdande professor motsvarar kraven på vetenskaplig skicklighet minst kraven för att bli docent.

Bland de konstnärliga högskolorna skriver två lärosäten att de inte har något meriteringssystem och ett annat att de håller på att utveckla ett och inte kan svara i dagsläget. Det fjärde skriver att premieringen av vetenskap sker genom att rätt kompetens för verksamhetens behov tillförs.

---

[44] 1 kap. 3 § högskolelagen.

Meriteringssystem och undervisning

UKÄ konstaterar att de flesta lärosäten som svarat menar att en bedömning av den pedagogiska skickligheten ingår vid rekryteringen och befordran för läraranställningarna. Kraven på pedagogisk skicklighet för docentur lyfts också fram av många lärosäten som en del i meriteringssystemet som premierar undervisning. En majoritet av de breda etablerade universiteten som svarat på enkäten beskriver hur det vid sidan av de allmänna kriterierna i anställningsordningen kan finnas kompletterande kriterier på fakultetsnivå.

Flera lärosäten har system av titlar eller befattningar där meritvärdet av pedagogisk skicklighet och pedagogiska erfarenheter värderas eller belönas extra mycket eller enbart. Vanligast är titlar som excellent eller meriterad lärare. Tre lärosäten beskriver att de har särskilda befattningar där pedagogisk skicklighet har särskild betydelse. Karolinska institutet har anställningar som lektor och professor med inriktning utbildning och forskning, där pedagogisk skicklighet viktas extra högt.

Enligt anvisningarna för Karolinska institutets anställningsordning gäller att för professorer med inriktning utbildning och forskning krävs utmärkt pedagogisk skicklighet, medan det för professorer inom forskningsspåret i stället krävs god skicklighet. Blekinge tekniska högskola skriver att de för några år sedan införde pedagogiska meriteringsanställningarna förste universitetsadjunkt och biträdande professor. Enligt Blekinge tekniska högskolas anställningsordning kan meritering till biträdande professor ske med särskild fokus på pedagogisk skicklighet och den biträdande professorn ska ta ett särskilt ansvar för den pedagogiska utvecklingen på högskolan, stötta andra lärare som vill meritera sig och delta aktivt i undervisningen.

Även Högskolan i Halmstad har inrättat anställningar med särskilt fokus på pedagogisk skicklighet – förste universitetsadjunkt och biträdande professor – och förtydligar att kraven för pedagogisk skicklighet motsvarar de för excellent lärare. Högskolan i Halmstad använder sig även av titeln excellent lärare, medan Blekinge tekniska högskola inte gör det.

För de lärosäten som har meriteringssystem med extra vikt vid pedagogisk skicklighet tycks titlarna och befattningarna också innebära att den meriterade i sin anställning eller i egenskap av excellent eller meriterad lärare fortsatt ska arbeta särskilt med undervisningsfrågor. Det kan till exempel handla om att läraren ska utveckla undervisningskvalitet och arbeta med att öka den pedagogiska skickligheten i verksamheten.

Bland de konstnärliga högskolorna skriver ett lärosäte att den som är anställd som lektor, professor eller adjunkt ska ha eller genomgå högskolepedagogisk utbildning. Ett annat lärosäte skriver att de håller på att utveckla ett meriteringssystem och inte kan svara i dagsläget. Ett tredje skriver att undervisning utgör merparten av lärarnas uppdrag.

Premiering i meriteringssystem – samverkan med det omgivande samhället

En majoritet av lärosätena skriver att samverkansskicklighet eller samverkan finns med som ett kriterium för anställning och befordran enligt deras anställningsordning. Utifrån svaren är det dock svårt för UKÄ att få en riktig överblick över vilka befattningar och vilken del av samverkan som värderas.

I en del svar preciserar lärosätena att samverkan är ett behörighetskrav för särskilda befattningar eller titlar. Vilka befattningar eller titlar det kan röra sig om tycks kunna variera. Vanligare än samverkan som behörighetskrav är att samverkan är en del av bedömningskriterierna för enstaka befattningar och titlar, men ibland menar lärosätena att samverkan är en del i sakkunnigbedömningen utan att de preciserar för vilka befattningar.

Det finns exempel på lärosäten där det är möjligt att komplettera de vetenskapliga och pedagogiska bedömningskriterierna med samverkanskriterier. Det finns också exempel på skillnader inom lärosätena, det vill säga att fakulteter har kompletterande anvisningar där det skiljer sig åt vad gäller vilka befattningar och hur kriterierna för samverkansskicklighet eller erfarenheter av samverkan är formulerade. Vid Uppsala universitet har till exempel en fakultet med samverkan som kriterium för excellent lärare, medan de andra fakulteterna inte har det. Lunds universitet förklarar att fakulteterna lägger olika vikt vid samverkan med det omgivande samhället, eftersom förutsättningarna för samverkan kan variera.

Utifrån några enkätsvar förstår vi också att det kan skilja sig åt om samverkan ingår som ett kriterium eller flera kriterier för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, eller om samverkansskicklighet är en egen rubrik med egna kriterier.

Inget lärosäte nämner särskilda titlar där samverkan spelar en extra stor roll. Två lärosäten skriver att de uppmuntrar till samverkan genom att erbjuda medel eller inkludera samverkan som del i lönekriterier.

Fyra lärosäten skriver att de just nu arbetar med att utveckla värderingen av samverkansskicklighet. Ett annat lärosäte har gjort en utredning om samverkansskicklighet och konstaterat att det för vissa befattningar kan finnas skäl att ha samverkansskicklighet som särskilt meriterande.

Sambandet mellan forskning och utbildning

Ett fåtal svar hänvisar till kravet på både vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet vid befordran eller rekrytering till läraranställningar som något som premierar sambandet mellan forskning och utbildning. Det förekommer också att samband mellan forskning och

utbildning finns som ett kriterium vid anställning eller befordran även om detta är mycket sällsynt, enligt enkätsvaren.

Några lärosäten har svarat att deras bedömningskriterier på något vis berör sambandet genom att inkluderat förmåga att forskningsanknyta undervisningen som en del av bedömningsgrunden pedagogisk skicklighet. Ett annat exempel är Högskolan Kristianstad som skriver: ”Det är inte jättetydligt framskrivet i våra kriterier. I kriterierna för vetenskaplig meritering finns detta dock beskrivet som ’förmåga att forskningsanknyta utbildning’.”

Vanligast förekommande svar är att peka på att sambandet premieras genom att anställda både forskar och undervisar inom ramen för sin anställning. Stockholms universitet menar att behovet av samband är ett skäl till att inte skapa speciella karriärvägar för de pedagogiskt skickliga eller för de vetenskapligt skickliga. De skriver: ”I stället för att ha speciella karriärvägar för framstående lärare eller framstående forskning så ska samtliga lärare utvecklas och vara verksamma inom båda delarna. Detta medför en nära koppling mellan utbildning och forskning.”

Några lärosäten skriver att de har en strävan, ambition, förväntan eller mål att lärare ska forska och att forskare ska undervisa. Ett litet antal lärosäten konkretiserar i svaren att arbetstidsavtal stipulerar en viss mängd forskning och en viss mängd undervisning för olika anställningskategorier. Umeå universitet skriver till exempel att de har arbetstidsavtal för läraranställningarna universitetslektor och adjunkt. Avtalet säkerställer kompetensutvecklingstid och den tiden syftar till att stärka både vetenskaplig meritering och sambandet mellan forskning och undervisning. Mälardalens högskola skriver att deras tjänster inom *tenure track* – biträdande lektor, universitetslektor och professor – alltid ska inkludera både forsknings- och undervisningstid.

Docent – betydelse för karriären?

I avsnittet *Anställningar och titlar för forskande och undervisande personal* i kapitlet *Inledning* summerade vi kort vad den akademiska titeln docent står för. Bland annat nämnde vi att titeln används inom högskolan men att den inte finns reglerad i någon lag eller förordning. Det är alltså lärosätena själva som bestämmer om de önskar använda sig av docenttiteln och vad de anser att en person ska ha presterat för att bli utnämnd. Med utnämningen till docent kan det sedan följa olika krav och förväntningar från lärosätet.

I syfte att öka vår kunskap om hur docenterna är integrerade i lärosätenas karriär- och meriteringssystem frågade vi lärosätena om de använder sig av titeln docent, vad den innebär för den vidare karriären och vilka kriterierna i stora drag är för att utnämnas till docent.

Titeln docent används flitigt – men inte på konstnärliga högskolor

Samtliga 28 universitet och högskolor (inte konstnärliga) som har besvarat enkäten utnämner docenter, och i många fall betonar man att docent är en akademisk titel och inte en anställning. Vid Umeå universitets medicinska fakultet är docenturen dock tidsbestämd till i första hand sex år (med möjlighet till förlängning), vilket vi tolkar som att det handlar om en tidsbegränsad befattning.

Bland de 4 konstnärliga högskolorna använder man *inte* titeln docent. Kungl. Musikhögskolan har noterat ett visst intresse för docenttiteln och kommer därför att se över om den behövs eller inte. Stockholms konstnärliga högskola uppger att de i stället för docenttitel använder sig av anställningsformen biträdande professor, som utlyses i konkurrens och är ett karriärsteg mellan lektor och professor. Titeln docent på konstnärlig grund (konstnärlig skicklighet ingår som kriterium för att utnämnas) kan dock förekomma på andra lärosäten än de konstnärliga högskolorna. Det framgår av svaren från ett par högskolor som inte är konstnärliga.

Att docenttiteln används vid lärosätet innebär dock inte självklart att det är viktigt inom lärosätets eget meriteringssystem. Till exempel förmedlar Stockholms universitet att det inte finns några krav på att en person ska vara docent i universitetets karriärväg. Man hänvisar till att titeln främst används av historiska skäl och att den kan vara viktig för lärare och forskare som söker anställning vid andra lärosäten samt att det ibland ställs krav på docentur i samband med att en person är opponent på en avhandling eller dylikt.

Men hos de flesta lärosäten verkar docentutnämningen ändå vara betydelsefull för både lärosätet och individens akademiska karriär. Till exempel anger Uppsala universitet: ”Titeln docent är mycket viktig i karriärsystemet och har olika betydelse vid olika fakulteter. Flera akademiska uppdrag förutsätter eller kräver docentkompetens.”

Både lika och olika kriterier för att utnämnas

För att utnämnas till docent behöver en person uppfylla vissa krav – vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet är typiska exempel. Dessa båda bedömningsgrunder återkommer genomgående i svaren från lärosätena. Men vad lärosätena sedan lägger i dessa delar kan variera. Utöver doktorsexamen, som är ett grundläggande krav, motsvarar till exempel kraven på vetenskaplig produktion ibland minst en doktorsavhandling och ibland minst två. Inom ramen för den pedagogiska skickligheten kan det bland annat variera vilken undervisningserfarenhet som krävs – det kan till exempel gälla omfattningen och på vilken nivå (forskarnivå etc.) som undervisningen har bedrivits.

Till dessa grundkrav kan det till exempel också läggas krav om framgång i akademiskt ledarskap eller visad samverkan utanför akademin. Det verkar vanligt att kriterierna för att få en docentur bestäms på fakultetsnivå och därmed kan de också i viss utsträckning variera mellan fakulteter inom ett lärosäte. Skillnader mellan fakulteter och lärosäten kan också ligga i om ett visst kriterium är ett krav eller en merit.

Ibland endast utnämning om docenturen behövs

Ibland har lärosätena angett att personen som vill bli docent behöver vara anställd tills vidare vid lärosätet eller fakulteten. Ännu mer specifikt anges ibland att den sökande behöver vara lektor.[45]

Det finns också exempel på att lärosäten kan utnämna eller anställa docenter som har en anställning utanför en fakultet. Det förekommer till exempel om personen anses vara till nytta för utbildningen och forskningen eller kan uppvisa en anknytning till fakulteten utan att vara anställd vid den. Vid Göteborgs universitet uppger man till och med att docentinstitutionen är ett värdefullt sätt att knyta externa vetenskapligt och pedagogiskt skickliga personer till universitetet som bedöms vara till ”gagn och nytta” för forskning, utbildning och samverkan.

Att docenturen ska vara till gagn och nytta för lärosätet eller fakulteten kan ibland också gälla interna sökande. Det innebär att det inte räcker med att vara anställd och ha meriter för en docentur, utan utnämningen är också avhängig lärosätets eller fakultetens behov av en docent i verksamheten. Kungl. Tekniska högskolan skriver: ”Även om behörighetskraven är uppfyllda får en sökande endast antas som docent om skolan har visat dels att docenturen är av nytta för KTH:s forskning och utbildning på avancerad nivå och forskarnivå, dels hur föreslaget ämnesområde anknyter till forskarutbildningsämne vid KTH.”

Docentur som kompetensmarkering och viktigt steg i den akademiska karriären

Flera lärosäten har uppgett att docenttiteln är en markering av att en person har uppnått en viss kompetens, och därmed är titeln även ett betydelsefullt led i individens akademiska karriär. Samtidigt uppger man att titeln kan ha olika betydelse vid olika fakulteter. Att utnämnas till docent kan vara ett viktigt steg till en professur (både vid utlysning och befordran). Bland annat kan detta ske genom att en docent får rätt att vara huvudhandledare för doktorander, vilket sedan kan vara ett av kriterierna för att anställas eller befordras till professor.

Men även i fall där riktlinjerna inte anger docentutnämning som krav för att befordras till professor, så kan det vara så att en person ändå inte

[45] Det är möjligt att kravet om anställning, och ibland en särskild anställning, gäller mer generellt än vad som framkommer i enkätsvaren. Men eftersom vi inte hade en exakt fråga om det, så har kanske inte alla lärosäten nämnt det.

ansöker om befordran till professor innan hen har antagits som docent eftersom titeln ses som en viktig kvalitetsmarkör.

Vid lärosäten som använder sig av anställningsformen biträdande professor förekommer det i flera fall att den är nära förbunden med en docentutnämning. Vid Luleå tekniska universitet verkar de båda gå hand i hand: ”Vid rekrytering eller prövning till biträdande professor utfärdas ett docentintyg och en föreläsning genomförs”. Medan till exempel Högskolan i Borås anger: ”En docent vid högskolan kan efter ansökan befordras till biträdande professor om denne också bedöms ha förmåga att leda, utveckla och administrera forskningsverksamhet samt har förmåga att handleda forskarstuderande till doktorsexamen som huvudhandledare.”

Akademiska uppdrag som handledare och opponent

Många lärosäten menar att en docentutnämning medför utökade akademiska uppdrag för den som utnämns. Uppdragen kan sedan i sin tur vara meriterande för individens karriär, till exempel för att bli professor. Det som lärosätena framför allt mer specifikt nämner som utökade akademiska uppdrag är att docenter får och förväntas vara huvudhandledare för doktorander, opponent vid disputation eller licentiatseminarium samt ledamot i betygsnämnd vid disputation. Annat som lärosätena nämner är att docenter får åta sig olika sakkunniguppdrag (exempelvis sakkunnig i anställningsärenden eller befordringsärenden), undervisa och fungera som examinator i utbildning på forskarnivå, åta sig olika administrativa uppdrag eller ingå som lärarrepresentant i lärosätets forskarutbildningsnämnd.

Också när det gäller det omgivande samhället har docenturens betydelse lyfts fram i ett par fall. Vid till exempel Mälardalens högskola gäller följande: ”Docenten förväntas kunna representera Mälardalens högskola vetenskapligt, populärvetenskapligt, i samhällsdebatten samt i samverkan med näringsliv och offentlig sektor.” Dessutom har det också nämnts att docenter förväntas kunna initiera och leda forskningsverksamhet samt söka extern finansiering för både egna forskningsprojekt och för doktorander.

I mer allmänna termer har lärosätena nämnt att utnämningen av docenter kan vara ett sätt att stärka kvaliteten och bidra till utvecklingen av lärosätets forskning och utbildning. Kanske kan man tänka sig att en sådan förstärkning bland annat kommer till stånd genom de olika akademiska uppdragen som en docent förväntas åta sig?

Pedagogiska titlar

Många använder pedagogiska titlar men inte de konstnärliga högskolorna

Av de 32 lärosäten som svarat på enkäten uppger 16 att de använder pedagogiska titlar som meriterade och excellenta lärare. På vissa lärosäten har meriteringssystemet ett steg och på andra finns två. Det finns också exempel på lärosäten där titlarna används vid vissa fakulteter men inte vid andra. Ytterligare några lärosäten skriver att de håller på att ta fram sådana eller att de har pedagogiska meriteringsanställningar i stället. Av de fyra konstnärliga högskolorna som har svarat på enkäten är det inga som använder sig av titlarna, men i övrigt finns både jakande och nekande svar i alla lärosäteskategorier.

Risk för splittring eller möjlighet att stimulera?

Några lärosäten ser en risk att förlora kopplingen mellan forskning och undervisning om särskilda pedagogiska titlar ska användas. Stockholms universitet är det enda av de breda etablerade universiteten som uppger att de inte använder sig av titlarna. De skriver till exempel: ”Målet är en nära koppling mellan forskning och utbildning där alla lärare forskar och undervisar. Särskilda titlar som de som nämns ovan riskerar att skapa en obalans mellan utbildning och forskning, som enligt Stockholms universitets strategier ska vara nära förbundna, samt en osund intern konkurrens och värdering av anställda som i förlängningen bedöms kunna vara skadlig för verksamheten i sin helhet.”

Stiftelsen Högskolan i Jönköping är en av högskolorna som svarat att de inte använder titeln och skriver: ”Det finns inte någon uttalad karriärväg kopplat till pedagogisk meritering men frågan har börjat diskuteras, det är för oss viktigt att säkerställa forskningsanknytningen och frågan är därmed svår.”

Lärosäten som använder titlarna ser dem ofta som en möjlighet att förbättra utbildningskvaliteten. Pedagogiska titlar anses främja, stimulera och premiera pedagogiska kompetenser som är till nytta för utbildningens kvalitet. Några lärosäten poängterar också att de tycker sig se att statusen för pedagogisk skicklighet har ökat.

Större fokus på kvalitetsutveckling än individens karriär

Vi frågade lärosätena vad titlarna innebär för vidare karriär, men många lärosäten svarade inte på den frågan. Av de som svarade, var svaren blandade. Ett fåtal lärosäten svarade att det finns en koppling mellan titeln och befordran eller anställning. Pedagogisk skicklighet, som titlarna är ett bevis på, behövs vid befordran till lektor menar ett lärosäte och till professor menar ett annat lärosäte. Umeå universitet skriver att titeln i sig kan vara till fördel vid befordran: ”Beroende på kriterierna för

en högre befattning kan det vara en fördel vid bedömning av de pedagogiska meriterna i samband med rekryteringen och befordran.”

Den främsta betydelsen av titeln enligt enkätsvaren är att det öppnar upp för speciella uppdrag som pedagogiskt sakkunniga, mentorer samt uppdrag att vidareutveckla och planera den pedagogiska verksamheten. På så sätt visar svaren en tydligare koppling till främjande av undervisningens kvalitet än till betydelse för individens karriär. Arbetsuppgifterna har nämligen också betydelse för utbildningsverksamheten på högskolorna, menar några i enkätsvaren, eftersom de meriterade lärarna ofta får ansvar för den pedagogiska utvecklingen. De meriterade får också ofta tillgång eller ansvar för att skapa stödstrukturer och nätverk för vidare pedagogisk utveckling. Det är dock inte tydligt i vilken utsträckning titlarna leder till tid för uppdrag och utveckling. Flera lärosäten som uppgett att de använt titeln menar också att titeln innebär lönepåslag.

Återkommande kriterier, med viss variation

Formuleringarna av kriterierna varierar, men det finns återkommande teman som undervisningsskicklighet, kunskap om studenters lärande, och pedagogiskt ledarskap. Det kan också finnas specifika krav – till exempel om digitala redskap, intern samverkan eller extern kommunikation av utvecklingsresultat. Samverkan är ibland med som kriterium. Ett fåtal lärosäten menar att kriterierna också kan variera beroende på ämne och fakultet.

Öppen vetenskap som bedömningsgrund

Öppen vetenskap har börjat uppmärksammas allt mer. Ämnet har behandlats av regeringen i de två senaste forskningspolitiska propositionerna och har sedan 2016 varit ett prioriterat område i EU-kommissionens strategier, riktlinjer och rekommendationer. Vad avser man då med öppen vetenskap? I den senaste av propositionen, *Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige* (prop. 2020/21:60), konstaterar regeringen att det inte finns någon fastslagen definition av öppen vetenskap men att det som ofta inkluderas är aspekter som öppen tillgång till vetenskapliga publikationer och forskningsdata, öppna lärresurser, öppen källkod och allmänhetens delaktighet i forskningsprocessen.

I samma proposition anger regeringen riktningen för framtiden när man säger att det är viktigt att staten styr mot öppen tillgång till de forskningsresultat som finansieras av offentliga medel, och man anser att vetenskapliga publikationer, som är ett resultat av forskning som finansierats med offentliga medel, ska vara omedelbart öppet tillgängliga från och med 2021. Regeringen har också sedan tidigare gett

Vetenskapsrådet och Kungl. biblioteket samordningsuppdrag om öppen tillgång.[46]

För att få svar på om lärosätena premierar öppen vetenskap inom ramen för sina meriteringssystem frågade vid dem om öppen vetenskap ingick som bedömningsgrund vid anställning eller befordran.

Ovanligt med öppen vetenskap som bedömningsgrund

Bara tre lärosäten har svarat ja på frågan. Ett av dem är Malmö universitet. Även om öppen vetenskap inte verkar ha införts som bedömningsgrund riktigt ännu på lärosätet så är det tydligt att det är på gång, eftersom de svarat att öppen vetenskap kommer att ingå som bedömningsgrund i den nya meritportföljen för alla typer av anställningar. Även Mälardalens högskola och Kungl. Musikhögskolan har svarat ja på frågan.

Men den alldeles övervägande majoriteten av lärosäten har trots allt svarat nej på frågan. Tre lärosäten har antingen inte besvarat frågan eller svarat att de inte förstår den. Vid några lärosäten (som har svarat nej på frågan) kan öppen vetenskap ändå förekomma ibland eller vara en del av en bredare bedömningsgrund. Stockholms universitet skriver: ”Bedömningarna utgår generellt från kvalitet där öppen vetenskap är en del. Stockholms universitet har undertecknat San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA) för att poängtera att universitetet inte avser att tillämpa kvantitativa mått och indikatorer som bedömningsverktyg för vetenskaplig kvalitet. Kandidater ska bedömas kvalitativt utifrån ett helhetsperspektiv där öppen vetenskap är en komponent i den helheten.”

Högskolan i Borås är exempel på ett lärosäte där bedömningsgrunden öppen vetenskap verkar förekomma ibland eftersom man svarat: ”Nej inte generellt, anges i så fall i kravprofil vid rekrytering där detta är krav.”

Av alla övriga lärosäten som har svarat nej på frågan om öppen vetenskap är det ändå många som har lagt till någon form av kommentar. Andemeningen i några av lärosätenas svar är att de vetenskapliga artiklarnas kvalitet är viktigare än om de har publicerats öppet och tillgängligt eller inte. Sverige lantbruksuniversitet uttrycker sig kortfattat på följande vis: ”Anställning sker på förtjänst och skicklighet och då är VAD man publicerat det viktiga, inte VAR.” Det kan också finnas en strävan mot öppen vetenskap även om det inte är en bedömningsgrund, vilket till exempel Kungl. Tekniska högskolan anger: ”KTH eftersträvar generellt open access men det är inte en bedömningsgrund.”

---

[46] Se till exempel Kungliga bibliotekets slutrapport från 2019 *Omställningen till ett öppet tillgängligt vetenskapligt publiceringssystem*, Diarienummer KB 2019-270.

Några lärosäten uppger att de tycker att det är svårt att värdera öppen vetenskap, bland annat utifrån att det är en relativt ny företeelse, men man funderar samtidigt kring att det kanske är något som lärosätet behöver undersöka närmare.

I framtiden kan krav utifrån tvinga fram en utveckling mot öppen vetenskap. Det är i alla fall något som Luleå tekniska universitet hänvisar till i sin analys: ”Nej, inte som en särskild bedömningsgrund. Dock ingår nationell och internationell spridning av forskningsresultat som bedömningsgrund för vetenskaplig skicklighet. De nya kraven inom Horizon Europe mf.l. finansieringsramverk innebär att open access är tvingande och att open science är viktigt för att få medel, vilket kommer att driva utvecklingen mot citizen science, altmetrics etc.”

Sammanfattning meriteringssystemen

Oavsett om lärosätena har något särskilt meriteringssystem för de olika skickligheterna eller inte, ger många lärosäten exempel på hur både vetenskap och undervisning ingår i meriteringen i karriärvägarna. Docenttiteln är för många lärosäten en viktig del av hur meriteringssystemet premierar både vetenskap och undervisning. Docenttiteln har en stark ställning i dagens system. Flera lärosäten har system av titlar eller befattningar där pedagogisk meritering värderas. Inget lärosäte nämner motsvarande system med titlar för samverkan.

I premieringen av vetenskapligt arbete nämns en progression i meriteringssystemet som också är kopplat till karriärvägen i hög grad. Pedagogisk skicklighet finns i meriteringssystem för rekrytering till de vanligaste läraranställningarna inom karriärvägarna. Samtidigt har många dessutom utvecklat särskilda pedagogiska meriteringssystem som inte alltid har direkt koppling till karriärvägen, även om det ses som en del av karriärutvecklingen. När det gäller samverkan med det omgivande samhället märks en större variation i hur stor roll samverkan har i meriteringssystemet för befordran och rekrytering.

I enkätsvaren är det också tydligt att lärosätena har olika syn på om särskilda meriteringssystem kan påverka sambandet mellan undervisning och forskning. Normen, oavsett vilka meriteringssystem eller karriärstrukturer som man skapat, tycks i alla fall vara att både utbildning och forskning ska ingå i arbetsuppgifterna för de flesta verksamma.

Docenttitlar och pedagogiska titlar innebär ofta ett utökat uppdrag kopplat till vetenskap och undervisning.

Anställda forskare som inte är lärare

UKÄ frågade lärosätena om forskare som inte är lärare ingår i lärosätenas karriärsystem och i så fall hur. Om lärosätena inte

inkluderade den gruppen i sina karriärsystem undrade vi om det i stället finns möjlighet för forskare som inte är lärare att meritera sig till en läraranställning. Forskare som inte är lärare har vi definierat i enkäten som dels postdoktorer, dels personal med doktorsexamen som arbetar med forskande och undervisande uppgifter (men som inte är adjunkt, biträdande lektor, lektor eller professor).

Av de lärosäten som svarade på enkäten har ett lärosäte låtit bli att svara på frågan. Fyra lärosäten skriver att de har kategorin forskare och postdoktorer anställda, men utan att precisera om kategorin ingår i ett karriärsystem. Ett lärosäte skriver att de inte har någon formell karriärväg. Därmed återstår 26 svar för kartläggningen av frågan.

Karolinska institutet svarar jakande på frågan och skriver: ”KI har under senaste åren arbetat fram en karriärväg för forskare, vilket har inneburit att tre nya forskarbefattningar har tillkommit i karriärstrukturen för undervisande och forskande personal. Dessa tre befattningar inklusive post doc regleras i föreskrifter om andra anställningar än läraranställningar”. Enligt Karolinska institutets föreskrifter om andra anställningar utöver läraranställningar kan man på Karolinska institutet till exempel få en anställning som senior forskningsspecialist efter en meriteringsperiod ”som forskningsspecialist, postdoktor, forskarassistent/biträdande lektor eller motsvarande”. Sveriges lantbruksuniversitet skriver ”Ja, forskare finns med i vår anställningsordning som en läraranställning. Har möjlighet att befordras till UL eller professor. Kan bli docenter och excellenta lärare.”[47] Dessa lärosäten har alltså valt att inkludera forskare som inte är lärare på olika vis. Karolinska institutet har skapat ett speciellt spår utanför läraranställningarna medan Sveriges lantbruksuniversitet har inkluderat forskare som en läraranställning i anställningsordningen. Även högskolan i Gävle skriver att den som har anställning som forskare eller motsvarande kan befordras till universitetslektor eller professor, men att en befordran förutsätter att det finns ett behov i verksamheten.

Två lärosäten beviljar befordran vid särskilda skäl. Stockholms universitet har svarat att forskare inte har rätt att söka befordran inom ramen för forskaranställningar, men nämner också att forskare som beviljas *Wallenberg Academy Fellowship* har rätt att ansöka om befordran till professor. Röda Korsets Högskola skriver att om en forskare har en profil som högskolan är i behov av kan det göras en särskild plan för den forskaren.

En absolut majoritet av lärosätena som svarat inkluderar inte forskare som inte är lärare i sitt karriärsystem, men några av dessa har förtydligat att postdoktorer ingår i karriärsystemet. Lunds universitet skriver till

[47] UL är en förkortning av universitetslektor.

exempel att postdoktorer är en läraranställning som ska ge möjlighet till både vetenskaplig/konstnärlig och pedagogisk meritering.

Många skriver att även om forskare inte ingår i karriärsystemet så kan de söka läraranställningar som utlyses i öppen konkurrens, men bara ett fåtal diskuterar möjligheterna att meritera sig till en sådan tjänst. Två lärosäten skriver att det inom anställningskategorierna tillåts att maximalt undervisa en femtedel av tiden och att pedagogisk meritering därmed är möjlig inom anställningskategorin. Däremot framgår inte av svaren om det är vanligt att de anställda inom anställningskategorin undervisar eller inte.

Uppsala universitet skriver: ”Fakulteterna strävar efter att ge postdoktorer och forskare de bästa förutsättningarna att meritera sig för att kunna konkurrera om läraranställningar, bl.a. genom att erbjuda dem tillträde till undervisning, kurser, seminarier och nätverk som bidrar till deras personliga karriärutveckling”. Lunds universitet svarar att: ”Inom ramen för anställningen ges dock ofta meritering som kan möjliggöra att de kan söka och erbjudas en läraranställning tillsvidare. Vissa fakulteter erbjuder coachning samt tid för ansökning av externa medel. Att erhålla forskningsmedel är en del av en meriteringsmöjlighet för att kunna söka en läraranställning. Andra ser till att forskarna går docentkurser och bli därmed behöriga att vara huvudhandledare för doktorander eller [går] kurser i högskolepedagogik och därmed blir behöriga att söka anställningar som universitetslektor.”

Göteborgs universitet svarar att forskare inte längre ingår i karriärsystem genom möjlighet till befordran, men att det under en period fanns en sådan möjlighet vid lärosätet. Göteborgs universitet valde att ta bort möjligheten för en forskare att befordras till universitetslektor eller professor eftersom, menar de, ”det blev en alternativ rekryteringsväg till universitetslektor eller professor där extern finansiering kom att styra samtidigt som ingen extern sakkunniggranskning genomförts i samband med att de anställdes vid universitetet”.

Ett fåtal lärosäten har också svarat att forskarna kan ansöka om att bli docenter.

Sammanfattning anställda forskare som inte är lärare

De flesta lärosätena inkluderar inte forskare i sitt karriärsystem. Men många svar påpekar att en forskare kan söka en lärartjänst i konkurrens. Två universitet beskriver ett aktivt arbete för att möjliggöra meritering till läraranställningar. Exempel på aktivt arbete kan vara att forskare får möjlighet att undervisa och tillgång till kurser i högskolepedagogik. Tre lärosäten inkluderar forskningsbefattningar i sitt karriärsystem. Det ena lärosätet har skapat ett särskilt karriärutvecklingsspår och de andra

inkluderar forskare i sin ordinarie karriärväg genom att de kan befordras till lektor eller professor. I enkätsvaren finns också exempel på att forskare vid särskilda skäl kan befordras till lektor eller professor.

Jämställdhet mellan kvinnor och män

År 2016 inleddes regeringssatsningen Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU) och samtliga statliga universitet och högskolor samt Chalmers tekniska högskola och Stiftelsen Högskolan i Jönköping fick i uppdrag av regeringen att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering för att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Regeringen har satt upp målet att hälften av de nyrekryterade professorerna 2030 ska vara kvinnor. För perioden 2017–2019 satte regeringen även upp lärosätesspecifika rekryteringsmål, men en uppföljning som gjordes av UKÄ 2020 visade att många lärosäten inte lyckades med att uppnå sina respektive mål under den tiden.

Som en del i detta regeringsuppdrag ingår att kartlägga hur kvinnors och mäns möjligheter att meritera sig tas tillvara inom högskolan. I enkäten ombads därför lärosätena redogöra för om, och i så fall hur, de arbetar för att ge kvinnor och män lika möjligheter att meritera sig. Dessutom ombads lärosätena redogöra för hur de arbetar med att säkerställa kvinnors och mäns lika möjligheter att rekryteras till en anställning.

Alla lärosäten utom ett har svarat på de båda frågorna, och den absoluta merparten menar att man på olika sätt har gett jämställda villkor för män och kvinnor. Ett lärosäte menar att det inte framkommit något som tyder på skillnader i möjligheten att meritera sig mellan kvinnor och män, och man hänvisar till att det i dag råder en jämn könsfördelning bland adjunkter, lektorer och professorer.

Bland övriga lärosäten är det dock en stor variation i svaren. Vissa lärosätens svar är uttömmande och det blir tydligt att man har kommit långt i arbetet med att få strukturer på plats inom detta område, medan några lärosäten till exempel hänvisar till ett pågående arbete med revideringar av olika typer av styr- och policydokument. Det varierar också i hur konkreta lärosätena är i sina svar. Vissa ger tydliga exempel på vidtagna åtgärder, medan andra är mer övergripande utan att närmare exemplifiera vad som faktiskt görs: ”Jämställdhetsarbetet är integrerat som metod inom hela lärosätet”. Ett stort antal lärosäten hänvisar till generella skrivningar i styrdokument, handlingsplaner och policydokument.

Vi har nedan försökt att organisera svaren under olika rubriker och ger under respektive kategori exempel på vad lärosätena gör för att främja jämställdheten mellan kvinnors och mäns lika möjligheter till att meritera sig och att rekryteras till olika anställningar inom högskolan.

Lärosätenas arbete med kvinnors och mäns lika möjligheter att meritera sig.

Först bad vi lärosätena beskriva om och i så fall hur de arbetar med kvinnors och mäns lika möjligheter att meritera sig.

Forskningsmiljön – medel och nätverk

Ett av de teman som finns i enkätsvaren på frågan om lika meriteringsmöjligheter berör forskningsmiljön i olika avseenden vid lärosätet. Här tas resurser av olika slag upp som kan inverka på möjligheten för kvinnor och män att bedriva forskning på lika villkor. Det kan exempelvis handla om hur forskningsmedel och anslag fördelas utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Flera lärosäten nämner att man har gjort en översyn av hur de interna medlen fördelas mellan kvinnor och män. Örebro universitet beskriver sitt arbete på följande sätt: ”Under 2020 genomfördes en kartläggning av den interna fördelningen av basanslag för forskning ur ett jämställdhetsperspektiv. Även fördelningen av andra medel, såsom fakultetsnämndernas publiceringspremier, inkluderades. Kartläggningen visade att jämställdhetsaspekter beaktas vid den interna medelsfördelningen, men att systematiken och uppföljningen behöver utvecklas.”

Ett annat exempel är Högskola i Kristianstad, som lämnar följande beskrivning av deras medelsfördelning: ”Vi har bland annat sett över fördelningen av interna forskningsmedel (=forskningstid) som tidigare gynnade män eftersom de i större utsträckning baserades på befattning (och män i större uträckning hade högre befattningar). Det system som vi införde baserade sig i högre grad på prestation, vilket medförde att fördelningen de senaste två åren nu följer könsfördelningen bland disputerad personal (60 % kvinnor, 40 % män).”

Men det kan också handla om mer personella resurser i form av grupper, mentorskap och nätverk som lärosätena initierat för att erbjuda forum där juniora forskare kan ha ett utbyte med seniora forskare. Framför allt är det några av de större universiteten som har tagit upp sådana satsningar som ett led i att stödja unga forskare i deras karriärer inom akademien.

Här finns exempel på olika varianter. Den ena är att ha ett nätverk öppet för alla, men där man eftersträvar en jämn könsfördelning. Det gäller exempelvis Luleå tekniska universitet: ”Universitetet har under de senaste åren genomfört ett utvecklingsprogram för juniora lovande forskare som främjar meritering och nätverksbyggande inom kategorin. Satsningen är till för att motivera och stödja forskare som nyligen disputerat och som har förutsättningar och vill satsa på en akademisk karriär. Utvecklingsprogrammet har varit öppet för ansökan och en jämn könsfördelning avseende sökande och antagna har eftersträvats.”

I den andra varianten satsar lärosätet på nätverk särskilt för kvinnor. Till exempel har Karolinska institutet startat upp ett nätverk där juniora och

seniora kvinnliga forskare kan mötas inom ramen för det bredare initiativet *Långsiktig satsning för att stärka yngre kvinnors meriteringsmöjligheter*: ”ett nätverk öppet för intresserade juniora och seniora kvinnliga forskare. Träffar med inbjudna gäster för inspiration och diskussion, exempelvis, litteraturträffar, skrivning av anslagsansökningar, cv m.m. Leds av en junior och en senior akademisk företrädare med styrgrupp.”

Förutom nätverk och andra grupper som kan tjäna som inspiration och vägledning nämner ett par universitet också att man vid rekryteringar av gästprofessorer anlägger ett jämställdhetsperspektiv och aktivt försöker rekrytera kvinnor till dessa anställningar. Till exempel skriver Lunds universitet: ”Varje år delas gemensamma medel ut till fakulteter för att stötta anställning av gästprofessorer av underrepresenterat kön. Tanken bakom är att en gästprofessor av underrepresenterat kön kan utgöra en förebild för andra av samma kön inom ämnet och bidra till att en fortsätter sin meritering.”

Arbetsvillkor i vid bemärkelse

En del av lärosätenas svar på vad som görs för att skapa jämlika villkor mellan kvinnor och män och möjligheten att utvecklas professionellt rör arbetsförhållandena vid lärosätet i en vidare bemärkelse. Flera lärosäten genomför egna granskningar och översyner av sådant som kan vara till nackdel för exempelvis kvinnor. Översynen kan handla om det finns osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor, vilket nämns av några lärosäten. En annan handlar om att granska eller kartlägga hur arbetsuppgifter fördelas mellan kvinnor och män. Södertörns högskola har undersökt om det finns dolda arbetsuppgifter bland de anställda: ”Under 2019 genomfördes en undersökning hur informella och dolda arbetsuppgifter medverkar till ojämställdhet och kollegialitet vid högskolan. I rapporten rekommenderas bland annat att om högskolan vidtar åtgärder för att minska andelen dolda arbetsuppgifter generellt, är ett troligt utfall att arbetssituationen för kvinnliga anställda i synnerhet (men också andra som är särskilt berörda, t.ex. personer med tillfälliga anställningar) kan förbättras med avseende på arbetsbelastning och karriärvägar.”

Men det handlar också om skrivningar och formuleringar i de styrdokument och liknande som reglerar arbetsvillkor och arbetsmiljö. Här har det på flera håll gjorts granskningar och vid behov revideringar. Några lärosäten lyfter fram vikten av att ha tydliga, rättvisa och transparenta regleringar av arbetsvillkor, tjänstgöring och meritvärdering. Att ha könsneutrala skrivningar och kriterier för möjligheter till meritering och befordran betonas också av dessa lärosäten som en del i att främja lika villkor för kvinnor och män att meritera sig.

Ombud, kommitté och nätverk för lika villkor

Några av universiteten har i sina svar nämnt att det vid lärosätet finns särskilda funktioner som har till uppgift att medverka till att ett ”lika villkors-perspektiv” integreras i verksamheten. Ett av universiteten nämner att de har ett ”lika villkors-ombud” medan ett annat redogör för ett ”lika villkors-nätverk” och ytterligare ett för att det finns en ”lika villkors-kommitté” vid lärosätet. Deras arbete kan spänna över olika områden men ska, som benämningarna antyder, särskilt beakta lika villkorsaspekter, däribland jämställdheten mellan könen.

Mittuniversitetet berättar följande om lärosätets villkorsombud: ”Inom båda fakulteterna finns lika villkorsombud som tillsammans med dekanerna och prefekterna arbetar med lika villkorsfrågor inom fakulteterna, institutionerna och ämnena. De är på olika sätt involverade i rekryterings- och befordringsärenden i och med att de har möjlighet att delta i de resp. anställningsrådens arbete. Därutöver kan de få uppdrag (de ska finnas formulerade i aktuell aktivitetsplan) som kan röra anställnings- och befordringsärenden.”

Hur lärosätena säkerställer kvinnors och mäns lika möjligheter att rekryteras till en anställning

Lärosätena ombads även att beskriva om och i så fall hur de arbetar med att säkerställa kvinnors och mäns lika möjligheter att rekryteras till en anställning. Liksom på frågan om meriteringsvillkor har samtliga lärosäten utom ett svarat på frågan.

Sammansättningen i rekryteringskommittéer, lärarförslagsnämnder och bedömargrupper

Flera högskolor och universitet har lyft vikten av att det finns en representation av båda könen i de formella sammanhang som bereder och beslutar om rekryteringar och befordringar. Det kan variera vad som nämns, men det som förekommer oftast i svaren är rekryteringskommittéer, bedömargrupper och grupper av sakkunniga. Även lärarförslagsnämnder har tagits upp av några lärosäten.

Medan vissa lärosäten säger att det ska vara lika antal kvinnor och män i dessa grupper, menar andra lärosäten att det ska finnas en representation av båda könen. Utöver att både kvinnor och män ska ingå, betonar några lärosäten också värdet av att dessa grupper är opartiska och obundna till det egna lärosätet.

Rekryteringsprocessen

En viktig pusselbit i att få mer jämställda fördelningar i vissa anställningskategorier är att få kompetenta och kvalificerade sökanden. Av svaren framkommer att lärosätena många gånger själva tar en aktiv

roll för att få sökande av båda könen till tjänster, eller för att få personer från underrepresenterat kön att söka tjänster.

Stockholms universitet får exemplifiera med delar av sitt svar: ”Om ett kön är underrepresenterat ska aktiva åtgärder vidtas i rekryteringsprocessen. Innan en ledig anställning utlyses ska om möjligt potentiella sökande av båda könen identifieras. Utlysningen bör innehålla en uppmaning till personer som tillhör det underrepresenterade könet att söka anställningen. Områdesnämnden eller dess beredningsorgan ska pröva anställningsärenden även utifrån aspekten om jämn könsfördelning och dokumentera resultatet.”

Några lärosäten har nämnt att för attrahera sökande av båda könen är det viktigt med ett jämställdhetsperspektiv vid utformningen av annonser och när man bestämmer i vilka sammanhang som anställningarna ska utannonseras. Också intervjusituationen har tagits upp av några lärosäten där framtagna checklistor, mallar och processtöd ska bidra till att kvinnor och män behandlas på ett likartat sätt i intervjusituationen. Ett lärosäte har genomfört ett försök med att ta bort det personliga brevet för att undvika bias vid bedömning.

Dessutom har flera lärosäten också tagit upp möjligheten att välja en kandidat av det underrepresenterade könet om det finns sökande av båda könen med samma kompetens. I det sammanhanget har ett lärosäte också tagit upp att det vid flera tillfällen har tillämpat dubblering av anställningar när en kandidat av underrepresenterat kön rankats som tvåa i en anställning (förutsatt att det funnits ekonomiska förutsättningar för dubblering).

Utbildningsinsatser

En del i lärosätenas arbete med att i att säkerställa kvinnors och mäns lika möjligheter att både meritera sig och rekryteras till en anställning är att öka kunskapen och kompetensen hos medarbetarna genom olika typer av utbildningsinsatser.

Det handlar framför allt om utbildningar riktade till personer i chefsställning eller personer som sitter med i grupper där bedömningar och sakutlåtanden om rekryteringar och utnämningar görs. Mer än hälften av universiteten och även några högskolor har uppgett att de genomför olika utbildningsinsatser för att främja jämställda karriärvägar inom högskolan. Exempelvis beskriver Uppsala universitet sina utbildningsinsatser så här: ”För att nämna några exempel integreras ett jämställdhetsperspektiv löpande i chefsutbildningar, högskolepedagogiska kurser och i kompetensförsörjnings- och rekryteringsutbildningar.”

Uppföljningar och kartläggningar

Att följa upp den egna verksamheten utifrån olika jämställdhetsaspekter och identifiera utvecklingsbehov är något som flera lärosäten tar upp i sina enkätsvar, både på frågan om likvärdig meritering och den om lika möjligheter till att rekryteras. Det kan handla om både regelbundna uppföljningar och mer sporadiska sådana samt beröra en rad områden inom högskolans verksamhet.

Lärosätena gör både mer kvantitativa uppföljningar samt mer kvalitativa kartläggningar och analyser. Som exempel på det förstnämnda kan vara att ta fram statistik på hur män och kvinnor fördelar sig i olika anställningskategorier, eller att kartlägga eventuella löneskillnader mellan män och kvinnor. Mer kvalitativa kartläggningar kan vara att utifrån ett jämställdhetsperspektiv granska processer för rekryteringar och meriteringar vid lärosätet, liksom av formuleringar i styrdokument och andra dokument som reglerar lärosätets verksamhet. Detta arbete kan ibland genomföras i samråd med HR-avdelningen och med stöd av genusforskare vid lärosätet.

Mittuniversitetet får exemplifiera med ett pågående uppföljningsarbete: ”Anställningsrådet vid fakulteten för humanvetenskap har till uppdrag att under 2022 kartlägga och kritiskt granska rekryteringsprocesser av lärare utifrån ett lika villkors- och mångfaldsperspektiv. Ett eller två rekryteringsärenden ska följas från framtagande av utlysningstext, kravprofil till beslut om anställning. Processen omfattar iakttagelser, analys och ev. förslag till åtgärder.”

Sammanfattning jämställdhet

Lärosätenas arbete med jämställdhet tar sig olika uttryck. Det är tydligt att vissa arbetar aktivt med inom detta område, medan andra mer hänvisar till generella skrivningar i styrdokument, handlingsplaner och policydokument.

När det gäller kvinnors och mäns möjligheter att meritera sig nämns forskningsmiljön och resurser av olika slag som kan påverka möjligheten för kvinnor och män att bedriva forskning på lika villkor. Det kan dels handla om att man ser till hur medel fördelas mellan män och kvinnor internt inom lärosätet, men det kan också handla om rena personella resurser i form av exempelvis nätverk. Här nämns olika varianter av nätverk: nätverk som är öppna för alla men där man eftersträvar en jämn könsfördelning och nätverk som är särskilt för kvinnor.

Vad gäller kvinnor och mäns lika möjligheter att rekryteras till en anställning, har de flesta lärosäten lyft fram vikten av att båda könen finns representerade i de sammanhang där beslut om rekryteringar och befordran tas. Lärosätena nämner också vikten av att attrahera sökanden av båda könen till tjänster. Flera nämner exempelvis jämställdhetsperspektiv vid utformning av annonser och i vilka

sammanhang annonseringen sker. Många lärosäten uppger att de själva jobbar aktivt för att få sökanden av båda könen.

De flesta lärosäten har uppgett att man genomför granskningar och översyner av jämställdhet, både när det gäller likvärdig meritering och lika möjligheter till att rekryteras. Bland exemplen nämns översyner av eventuella osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor samt granskningar av hur arbetsuppgifter fördelas mellan kvinnor och män. Exempel på mer kvalitativa kartläggningar kan vara att utifrån ett jämställdhetsperspektiv granska rekryteringsprocesser och meriteringar vid lärosätet.

Forskarutbildningen, den första tiden därefter och karriärstöd

Regeringens uppdrag till den här utredningen handlar om den postdoktorala karriären. En postdoktoral karriär förutsätter dock en doktorsexamen, och vi ställde därför några frågor i enkäten till lärosätena som kopplar ihop forskarutbildningen med den inledande postdoktorala perioden. Bland annat frågade vi om lärosätena gav något stöd till doktoranderna för en fortsatt karriär inom högskolan efter examen. Frågorna om karriärstöd utvidgades dessutom till att omfatta även lärare och forskare (både juniora och seniora).

Det är inte alla lärosäten som har examensrätt i utbildning på forskarnivå, men samtliga universitet har tillstånd att utfärda *generella* licentiat- och doktorsexamina på forskarnivå, och därmed äger samtliga 14 universitet som har besvarat vår enkät den rätten. Också en stor andel av landets högskolor äger rätt att utfärda generella examina på forskarnivå, men då inom ett område.[48] Av de 14 högskolor (inte konstnärliga) som har besvarat UKÄ:s enkät är det bara Röda Korsets Högskola som saknar examensrätt i forskarutbildningen.

I Sverige har också totalt sett fyra lärosäten tillstånd att utfärda *konstnärliga* licentiat- och doktorsexamina: Lunds universitet, Göteborgs universitet, Högskolan i Borås (området textil och mode) samt Stockholms konstnärliga högskola (området konstnärliga praktiker). Samtliga fyra lärosäten har besvarat vår enkät. Det innebär att en av de fyra konstnärliga högskolor som har besvarat enkäten, nämligen Stockholms konstnärliga högskola, äger examensrätt i utbildning på forskarnivå. Övriga tre konstnärliga högskolor som har besvarat enkäten – Konstfack, Kungl. Konsthögskolan och Kungl. Musikhögskolan – saknar sådant tillstånd.[49]

---

[48] Ett område kan rymma ett eller flera forskningsämnen.
[49] Dock fick Konstfack i februari 2022 (efter att enkäten besvarats) tillstånd att ge konstnärlig examen på forskarnivå inom området bild, form och rum.

Men samtidigt är dessa tre konstnärliga högskolor tillsammans med Röda Korsets Högskola (som också saknar examensrätt för utbildning på forskarnivå) så kallade anknytande högskolor. Det innebär att de har doktorander som är antagna vid ett annat lärosäte, men doktoranderna är i hög grad verksamma vid den egna högskolan som också helt eller delvis står för deras finansiering.

Innefattar lärosätets strategiska arbete med karriärvägar och meriteringssystem även forskarutbildningen?

Som svar på frågan om lärosätets strategiska arbete med karriärvägar och meriteringssystem även innefattar forskarutbildningen har några lärosäten beskrivit hur de dimensionerar för kompetensförsörjningen bland lärare och forskare redan i utbildningen på forskarnivå. Samtidigt är några lärosäten tydliga med att de inte arbetar på det sättet. Lärosätena har också lyft fram andra aspekter i sitt strategiska arbete, bland annat att doktoranderna kan förbereda sig för den postdoktorala perioden genom att läsa högskolepedagogiska utbildningar.

De flesta universitet och högskolor (28 av 32) har lämnat någon form av svar, vilka vi har sökt att organisera under rubrikerna nedan. I den mindre grupp av lärosäten som inte har besvarat frågan är det två som inte har svarat med hänvisning till att deras doktorander är antagna på ett annat lärosäte. Dessutom har en högskola med examensrätt och ett universitet lämnat svarsfältet tomt.

Kompetensförsörjning av lärare via lärosätets forskarutbildning

Vid några lärosäten verkar man på olika sätt förbereda för kompetensförsörjningen till de postdoktorala anställningarna redan under forskarutbildningen, samtidigt som det kan finnas en variation mellan hur olika fakulteter arbetar.

Svaret från Göteborgs universitet är illustrativt: ”Forskarutbildningen är en strategisk del i det samlade kompetensförsörjningsperspektivet vid universitetet. Med anledning av universitetets stora bredd med ämnesområden med skilda kompetensförsörjningsmässiga förutsättningar är universitetets strategi att tillåta en stor variation. Mot denna bakgrund ansvarar samtliga organisatoriska delar inom universitetet för att integrera och driva arbetet med bland annat kompetensförsörjning i sin ordinarie verksamhetsplanering. Det kan konstateras att vissa områden lider stor brist på disputerade lärare vilket innebär flertalet går vidare inom akademin – medan förhållandet inom andra områden är det helt motsatta och majoriteten förväntas söka sig vidare utanför akademin.”

Ett annat exempel är Sveriges lantbruksuniversitet som skriver: ”I vissa ämnen så är SLU sin egen kompetensförsörjningsbas, så det är strategiska utlysningar av utbildningsplatserna.”

Bristen på disputerade lärare nämns av ett par högskolor som en orsak till att man bäddar för fortsatt verksamhet vid lärosätet redan under forskarutbildningen, och det sker bland annat genom att man låter adjunkter doktorera. Högskolan Dalarna är inne på den linjen: ”Högskolan har en stor andel icke-disputerad personal, i form av universitetsadjunkter. Genom detta är forskarutbildningen en del i våra tillsvidareanställdas vidaremeritering. Alla doktorandanställningar tillsätts genom en extern utlysning och ansökan i konkurrens, men vi har i regel en betydande andel befintliga medarbetare som söker dessa anställningar.”

Några högskolor tar också spontant upp i sitt svar att adjunkter som disputerat inom ramen för sin anställning har möjlighet att ansöka om att få prövas för befordran till lektor. Den möjligheten till befordran från adjunkt till lektor finns dock inte på alla lärosäten, vilket vår egen genomgång av lärosätenas anställningsordningar visade.[50]

Den egna forskarutbildningen är ingen plantskola

Några lärosäten har inkluderat dimensioneringsperspektivet i sitt svar genom att svara att den egna forskarutbildningen inte står för kompetensförsörjningen till de postdoktorala anställningarna. Kungl. Tekniska högskolan hänvisar till att lärosätet eftersträvar att doktorander byter miljö efter examen.

Stockholm universitet är inne på samma linje: ”Nej, karriärvägen startar med biträdande lektorat. Rekryteringen till biträdande lektorat och andra läraranställningar är ett universitets viktigaste strategiska beslut då lärarna bestämmer universitetets utveckling och anställningarna är långsiktiga åtaganden. Det är därför av yttersta vikt att dessa tillsätts i så god konkurrens som möjligt. Det finns därför ingen ambition att forskarutbildningen vid Stockholms universitet ska leda till en vidareanställning vid lärosätet efter genomförd forskarutbildning.”

Disputerade forskare verkar som handledare i utbildning på forskarnivå

En annan aspekt som ett par lärosäten har tagit upp knyter an till kompetensförsörjning och meritering genom att forskarutbildningen kan erbjuda handledningstillfällen för lärosätets lärare och forskare.

Mittuniversitetet berättar: ”I fakulteten för humanvetenskaps arbete med att stärka ämnenas miljöer/forskningsmiljöer är forskarutbildning en

[50] En sammanställning som vi gjorde för internt bruk i projektet.

viktig del. Att ha forskarstuderande antagna i ämnet kan vara en del av en långsiktig kompetensförsörjningsplan men ger även disputerade forskare en möjlighet att verka som handledare och meritera sig.”

Pedagogisk meritering och annan utveckling förbereder den postdoktorala karriären

Som ett exempel på hur lärosätets arbete med karriärvägar och meriteringssystem också innefattar forskarutbildningen har flera lärosäten lyft fram doktorandernas pedagogiska meritering under utbildningstiden. Den pedagogiska meriteringen innefattar bland annat utbildningar inom högskolepedagogik och handledning. Utöver sådana utbildningar framhåller lärosätena även att doktoranderna kan meritera sig för fortsatt akademisk karriär genom att undervisa och handleda studenter.

Det finns också andra sätt än undervisning på grundnivå och avancerad nivå samt pedagogiska kurser som kan vara till hjälp för doktoranderna i deras framtida postdoktorala karriär inom akademin. Men eftersom vi ställde en specifik fråga i enkäten om lärosätenas eventuella stöd till doktoranderna för en fortsatt karriär inom akademin efter examen, så beskriver vi nu inte lärosätenas stöd närmare än så här. Läs mer i avsnittet *Stöd till en fortsatt karriär inom högskolan efter doktorsexamen*.

Öppen och transparent rekrytering till forskarutbildningen

Vi frågade lärosätena om deras strategiska arbete med öppen och transparent rekrytering även innefattar forskarutbildningen.

Eftersom rekryteringen till utbildning på forskarnivå finns reglerad i högskoleförordningens tillträdesregler inleder vi med ett kort nedslag i en del som några lärosäten har hänvisat till. Det gäller själva antagningsförfarandet som framgår av 7 kap. 37 § högskoleförordningen. Enligt den paragrafen ska en högskola informera när det avser att anta en eller flera doktorander. Informationen ska ske genom annonsering eller annat likvärdigt förfarande. Detta är grundregeln, men samtidigt behöver ett lärosäte inte lämna information om antagning i följande fall:

1. antagning av en doktorand som ska genomgå utbildningen inom ramen för en anställning hos en annan arbetsgivare än högskolan
2. antagning av en doktorand som tidigare har påbörjat sin utbildning på forskarnivå vid ett annat lärosäte, eller
3. om det finns liknande särskilda skäl.

Den första punkten medger således undantag för exempelvis företagsdoktorander. Vad som kan ingå i den tredje punkten är det svårare att ha någon uppfattning om utan att ha undersökt saken närmare.

Ett skäl har framkommit i svaren från lärosätena, och det återkommer vi till.

Regleringen ovan infördes 2006 och dess bakgrund kan spåras i forskarutbildningsutredningens betänkande från 2004[51] där man behandlade frågan om rekryteringen till forskarutbildningen och lämnade förslag till en ny lydelse i högskoleförordningen.[52] Utredningen ställde våren 2003 frågor om rekrytering till forskarutbildningen i en enkät till universitet och högskolor, och utifrån svaren kunde man konstatera följande om hur lärosätenas rekrytering genomförs: ”… direkta kontakter, framför allt lärare som identifierar lämpliga adepter på fortsättningskurser är den dominerande rekryterings- och informationsvägen”.[53]

Det har nu gått nära 20 år sedan forskarutbildningsutredningen fick sådana svar på sin enkät, och till exempel har den ovanstående skrivningen i högskoleförordningen tillkommit 2006. För den som är verksam inom högskolesektorn är det svårt att undgå att se att lärosätena numera utlyser många doktorandplatser på sina webbplatser. Förmodligen har den allt öppnare och bredare utlysningen också underlättat för utländska doktorander att söka sig till svensk forskarutbildning.[54]

Rekryteringen till forskarutbildningen består dock av mer än själva utlysningen. Bland annat behöver lärosätet göra ett urval bland de sökande som uppfyller kraven på grundläggande och särskild behörighet (se 7 kap. 41 § högskoleförordningen). Vi vill dock inte göra en alltför omfattande introduktionen till den här frågan. Men vi vill påminna om att vi inte genomför någon tillsyn av om universitet och högskolor gör rätt, utan det handlar om att få en uppfattning om vilket arbete som bedrivs i dag om öppen och transparent rekrytering till utbildning på forskarnivå.

Lärosätena har svarat ja på frågan om öppen rekrytering

Samtliga lärosäten som har rätt att utfärda examina i utbildning på forskarnivå har svarat ja på frågan om deras strategiska arbete med öppen och transparent rekrytering även innefattar forskarutbildningen, och därefter utvecklat sitt svar i större eller mindre utsträckning. Även två konstnärliga högskolor har svarat ja på frågan. De är Kungl. Konsthögskolan och Kungl. Musikhögskolan, som saknar rätt att

---

[51] *En ny doktorsutbildning – kraftsamling för excellens och tillväxt*, SOU 2004:27.
[52] Förslaget stämmer inte helt överens med den förordningsförändring som infördes, men andemeningen är densamma, det vill säga att högskolan i samband med antagning av doktorander ska informera om det genom annonsering eller likvärdigt förfarande.
[53] SOU 2004:27, s. 163.
[54] *Utländska doktorander i svensk forskarutbildning*. Högskoleverket, rapport 2009:14.

examinera egna doktorander. Båda högskolorna har så kallade anknytande doktorander.[55]

Ibland nämner lärosätena enbart att alla doktorandanställningar utannonseras externt, medan de i andra fall beskriver hur de utlyser, när de inte utlyser och hur de gör urval och antagning. Förutom att lärosätena beskriver hur de arbetar med öppen och transparent rekrytering till forskarutbildningen, så förekommer det att de betonar vikten av en öppen rekryteringsprocess. Till exempel skriver Karlstads universitet: ”Frågan är prioriterad och man lägger i EU-kommissionens *Stadga för forskare* och *Riktlinjer för rekrytering av forskare* särskild vikt vid juniora forskare och doktorander.”

Regler för rekrytering finns dokumenterade

Några lärosäten hänvisar till att det finns regler för rekrytering av doktorander tillgängliga i någon form av dokument, som antagningsordning, arbetsordning eller ett dokument som specifikt rör utbildning på forskarnivå.

Utlysningar

Majoriteten av lärosätena nämner att de utlyser sina utbildningsplatser i forskarutbildningen externt, och bland annat sker det via annonser på lärosätets externa webbplats (åtminstone gäller det doktorandanställningarna). Även internationella nätverk används för att sprida information om lediga doktorandplatser. Om lärosätena gör undantag från huvudregeln om extern utlysning gör de det med utgångspunkt i vad högskoleförordningen medger för undantag (vad lärosätena har svarat mer precist om det beskriver vi under nästa rubrik).

Annat som nämns av vissa lärosäten är att de arbetar med samlade utlysningar, ibland endast en gång per år, och ibland vid flera tillfällen. Södertörns högskola skriver: ”I normalfallet görs en samlad större utlysning en gång om året, dels för att nå så många sökande som möjligt, dels för att antagna doktorander då kan påbörja sin utbildning samtidigt och på så sätt erbjudas ett större sammanhang även om de är antagna i olika forskarutbildningsämnen.”

Dessutom kan lärosätena ha regler för hur länge utlysningen ska vara öppen. Till exempel nämner Stiftelsen Högskolan i Jönköping att deras utlysning av doktorandtjänster ska vara öppen under minst fyra veckor.

---

[55] Linnéuniversitetet har examensrätt i utbildning på forskarnivå men har ändå lämnat ett tomt svar, men vi tolkar det som en miss eller ett förbiseende. Röda Korsets Högskola svarar att de inte har examensrätt för forskarutbildning. Konstfack har lämnat ett tomt svar, vilket förmodligen hänger ihop med att även de saknar examensrätt för utbildning på forskarnivå.

Undantag från huvudregeln om öppen utlysning

Lärosätena får, i överensstämmelse med högskoleförordningen, göra vissa undantag från det grundläggandet kravet om utlysning av doktorandplatser. Några lärosäten nämner att de använder sig av den här möjligheten till undantag. Lunds universitet svarar kort och koncist: ”Enligt Lunds universitets antagningsordning för forskarutbildning ska ledig utbildningsplats utannonseras, med de undantag som finns uppräknade i högskoleförordningen.”

Som skäl till att inte genomföra en extern utlysning återger lärosätena ibland mer specifikt de två undantagen i högskoleförordningen som handlar om extern arbetsgivare och byte av lärosäte (se punkterna 1 och 2 i 7 kap. 37 § högskoleförordningen). När det gäller punkt 3 i nämnda paragraf, det vill säga att lärosätena får göra undantag om det finns liknande särskilda skäl, har man nämnt doktorander som är finansierade via stipendier.

Antagningsprocess

Flera lärosäten nämner att det finns olika grupper som har ansvar för antagningsprocessen samt att de sökande utvärderas utifrån behörighet och lämplighet baserat på aktuella bedömningsgrunder. Några lärosäten hänvisar till att man tillämpar samma principer vid rekrytering av doktorander som vid övrig rekrytering.

Vi skulle ha behövt ställa ett antal mer precisa frågor till lärosätena om deras rekrytering till forskarutbildningen för att beskriva deras antagningsprocesser på ett bra sätt. I avsaknad av det illustrerar vi med ett exempel där Södertörns högskola beskriver sin antagningsprocess: ”Antagningsbeslut fattas av fakultetsnämndens utskott för forskning och forskarutbildning på förslag från högskolans forskarutbildningsämnen och -områden. Inför varje rekrytering inom ett ämne utses en särskild bedömargrupp med uppdrag att granska ansökningarna, rangordna de sökande och föreslå en tätgrupp. Efter antagning skickas bedömargruppens utlåtanden ut till dem som önskar ta del av dem. Flertalet av högskolans doktorander tillhör forskarskolan Baltic and East European Graduate School (BEEGS) [– – –] Ansvariga för forskarskolan arbetar med att ta fram tydligare kriterier till antagning till forskarutbildningen i syfte att vara mer transparenta och arbeta på ett öppet sätt.”

Stöd till en fortsatt karriär *inom* högskolan efter doktorsexamen

I en rapport från UKÄ som publicerades 2021 framgår det att 44 procent av de doktorsexaminerade var kvar i högskolan i den grupp som var

etablerade på arbetsmarknaden tre år efter doktorsexamen.[56] Fler doktorander kan dock tänka sig att stanna kvar i högskolan. I UKÄ:s Doktorandspegel från 2016 svarade nämligen 65 procent av doktoranderna att de ville arbeta inom högskolesektorn efter doktorsexamen (24 procent svarade att de definitivt ville det, och 41 procent svarade förmodligen).[57] Samtidigt var det bara 29 procent av doktoranderna som upplevde att de hade fått stöd från institutionen för en sådan forskarkarriär.

Det har nu gått några år sedan Doktorandspegeln 2016 genomfördes, och vi har därför frågat lärosätena om de erbjuder något stöd till doktoranderna för en fortsatt karriär inom högskolan.

Majoriteten av lärosätena erbjuder stöd i någon form

Majoriteten av de 32 lärosätena som har besvarat enkäten erbjuder någon form av stöd till doktoranderna för en fortsatt karriär inom akademin och stöden erbjuds både vid universitet, högskolor och konstnärliga högskolor. Några lärosäten nämner att det främst är handledaren som har ett ansvar för doktorandens karriärvägledning. Ytterligare ett tjugotal lärosäten nämner även något stöd på central nivå eller fakultetsnivå (motsvarande), och ibland i kombination med det stöd som doktorandens handledare kan ge.

Sex lärosäten har svarat nej på frågan – de erbjuder inte något stöd för doktoranderna på central nivå.[58] Och därutöver är det ett par lärosäten som uppger att frågan är mindre relevant eftersom de ännu inte har någon egen forskarutbildning eller för att forskarutbildningen är ny vid lärosätet.

Högskolan i Skövde, som är ett av de sex lärosätena som har svarat nej på frågan, hänvisar till att det pågår ett arbete med att utveckla karriärstöd och beskriver det så här: ”Det är en del i högskolans arbete med HRS4R (Human Resources Strategy for Reaserchers) att se över möjligheten till karriärrådgivning för doktorander. [– – –] Inom ramen för forskarutbildningen pågår ett arbete för att se över hur forskarstuderandes karriärplanering ytterligare kan stödjas.”

Även vid lärosäten där det finns stöd (åtminstone i relationen handledare och doktorand) kan det pågå ett utvecklingsarbete, exempelvis skriver

---

[56] *Doktorsexaminerades etablering på arbetsmarknaden. Examinerade 1998–2017,* UKÄ (2021). Det varierade dock mellan forskningsämnesområden i vilken utsträckning de doktorsexaminerade fanns kvar i högskolan. Doktorsexaminerade inom samhällsvetenskap hade stannat kvar i störst utsträckning, medan examinerade inom medicin och hälsovetenskap var kvar i minst utsträckning.
[57] Svaren utesluter inte att doktoranderna också kan vilja arbeta inom andra sektorer än högskolan eller att de vill starta egna företag. Se *Doktorandspegeln. En enkät om doktorandernas studiesituation.* UKÄ, rapport 2016:18. UKÄ:s senaste Doktorandspegel publicerades 2021, men den fokuserar på doktorandernas upplevelser av att genomföra forskarutbildningen under coronapandemin och innehåller inte någon fråga om var doktoranderna ville arbeta efter doktorsexamen.
[58] Också vid dessa lärosäten kan det mycket väl handla om att handledaren har ett ansvar även om lärosätena inte uttryckligen har nämnt det.

Göteborgs universitet: ”Frågan om karriärvägledning och karriärrådgivning har också identifierats som ett gap i universitetets arbete med att ansluta till Europeiska kommissionens utmärkelse HR Excellence in Research Award. Ytterligare åtgärder för att stärka upp området karriärvägledning och karriärrådgivning kan därför bli aktuella i en kommande handlingsplan inom projektet.”

De karriärstödjande aktiviteterna för en karriär inom akademin sammanfaller ibland med de karriärstödjande aktiviteterna för en karriär utom akademin. Vi presenterar dock svaren var för sig.

När lärosätena svarat att de erbjuder stöd för doktorandernas fortsatta karriär inom akademin, vad är det mer konkret de erbjuder? Eftersom vi ställde frågan utan fasta svarsalternativ, har vi själva organiserat svaren under följande rubriker:

- Handledare eller chef har ett ansvar
- Utbildningar och kurser
- Seminarier och karriärdagar
- Mentorer och individuell coaching
- Central karriärvägledning eller karriärservice
- Forskarutbildningen ”i sig” och institutionstjänstgöring.

Handledare eller chef har ett ansvar

Som redan nämnts svarade några lärosäten att deras karriärstöd främst eller enbart består i att handledaren ansvarar för doktorandens karriärvägledning. Men även vid lärosäten där andra stöd förekommer har man ibland nämnt att handledaren eller närmsta chef eller studierektorn för forskarutbildningen har ett ansvar för doktorandens karriärvägledning.

En aspekt som tas upp i samtalen kan till exempel handla om vilka karriärvägar som står till buds efter disputation. Handledarna kan också bjuda in doktoranderna i sina nätverk och stödja dem i att utveckla sina egna nätverk.

Ett ytterligare sätt är att handledaren på olika sätt inom ramen för doktorandstudierna hjälper till med individuellt anpassade förberedelser för den fortsatta akademiska karriären. Högskolan i Halmstad beskriver hur det kan se ut: ”I samtalet mellan doktorand och handledare kring den individuella studieplanen finns även möjlighet att föra en dialog kring aktiviteter avseende planering av karriär efter studierna, i vilket handledaren kan bidra med tankar och stöd. Individuella anpassningar kan göras utifrån det intresse som uttrycks. Exempelvis kan en person som är intresserad av en karriär inom akademin få prova på undervisning i högre grad. Doktorander som är intresserade av en sådan karriär uppmuntras ofta söka postdok vid annat lärosäte.”

I vilken utsträckning handledarens (eller chefens) ansvar är ”uppstyrt” varierar möjligen. Högskolan i Halmstad (se citatet i stycket ovan), nämner den individuella studieplanen. Det gäller också bland annat Luleå tekniska universitet som skriver*:* ”I den individuella studieplanen finns ett avsnitt som heter *Planering av karriär efter examen.* Där planerar doktoranden tillsammans med handledare både för tänkbara interna och externa karriärplaner efter examen.”

En ytterligare aspekt i sammanhanget är att lärosätenas utbildningar i forskarhandledning kan innehålla moment om hur de stödjer doktorander i deras fortsatta karriär inom akademin.

Utbildningar och kurser

Ett återkommande exempel på karriärstöd för doktoranderna är att lärosätet erbjuder olika typer av kurser under doktorandtiden som ska underlätta för dem att ta sig vidare inom akademin. Utbudet av kurser varierar mellan lärosätena, och det finns både exempel på kurser som ger poäng inom ramen för forskarutbildningen och sådana som räknas som en frivillig aktivitet och inte ger några kurspoäng. Exempel på kurser som lärosätena erbjuder:

- Karriärplanering.
  Kursdeltagarna kan få hjälp att utforma sin individuella karriärplan och få konkreta verktyg för att sätta den i verket.
- Hur systemet för forskningsmeritering fungerar och vilka olika positioner som kan ingå i en akademisk karriär.
- Internationell mobilitet:
  Varför det är viktigt för karriären och hur det går till.
- Högskolepedagogik.
  Kursen kan dels ge en bas att stå på för att kunna undervisa under tiden som doktorand, dels förbereda för en framtida anställning som till exempel lektor.
- Att skriva ansökningar för att få forskningsanslag.
- Hur man skrivet vetenskapligt och når ut med sin forskning genom att lyckas bli publicerad. Kursen kan också innehålla kunskap om open access.
- Svenska språket.
- Generiska färdigheter.
  Kursen kan handla om projektledning.

Utöver den kunskap som doktoranden får via olika kursinnehåll så nämner ett lärosäte att det också finns ett stort värde i att doktoranderna kan träffa doktorander från andra miljöer, vilket kan leda till framtida samarbeten.

Seminarier och karriärdagar

Flera lärosäten ordnar seminarier eller seminarieserier med varierande innehåll – bland annat kan de visa på möjliga karriärvägar inom akademin och vad livet som forskare kan innebära. Sådan information kan också förmedlas via karriärdagar eller liknande där doktoranderna får ta del av erfarenheter från exempelvis lärosätets alumner eller rekryteringsansvariga. Karriärdagarna och seminarierna kan också ha annat innehåll, till exempel kan de ta upp hur man skriver forskningsansökningar. Som framgår kan seminarier och karriärdagar ibland ha ett liknande innehåll som tidigare presenterade kurser, men de sker alltså i en annan form.

Mentorer och individuell coachning

Ett mer individanpassat stöd för den fortsatta akademiska karriären kan ske med hjälp av mentorer eller individuell karriärcoachning. Ett lärosäte har nämnt att de har mentorskapsprogram och ett annat lärosäte erbjuder (utöver den ordinarie handledaren) också en kollegial handledare för att vägleda doktoranderna i forskarrollen och karriären

Central karriärvägledning eller karriärservice

Några lärosäten nämner att de har någon form av instans på central nivå eller fakultetsnivå (motsvarande) som kan ge vägledning och service åt doktoranderna i karriärfrågor.

Linnéuniversitet nämner till exempel att de har etablerat ett nytt karriärcentrum där doktorander ska kunna få stöd. På universitetets webbplats finns följande inledande text under rubriken Karriärcenter[59]: ”Här har vi samlat allt som har att göra med arbetsliv och karriär, både under och efter dina studier. Karriärcenter erbjuder olika typer av stöd och service för dig som är student, doktorand eller alumn och som vill förbereda dig inför arbetslivet. Läs mer om hur du bland annat kan hitta intressanta jobb och praktikplatser, diskutera karriärval, få hjälp med CV och personligt brev och vilka aktiviteter som du kan engagera dig i för att få ett försprång ut i arbetslivet.”

Den här typen av central karriärservice kan också ha ett uttalat ansvar för att erbjuda ett utbud av doktorandkurser och seminarier etc. som stöd för den fortsatta karriären inom akademin. Karolinska institutet formulerar sig på följande sätt: ”KI har en karriärservice vid universitetsförvaltningen som har som syfte att förbereda doktoranderna på en framtida karriär, inom eller utanför akademin. Karriärservice erbjuder bl.a. en doktorandkurs med inriktning på karriärutveckling och andra seminarier, workshops samt ett webbaserat karriärstöd.”

[59] https://lnu.se/student/jobb-och-karriar/ [Hämtat 2021-12-23].

Forskarutbildningen ”i sig” och institutionstjänstgöring

Några lärosäten menar att delar i själva forskarutbildningen är viktiga för den eventuella fortsatta akademiska karriären (det är dock inte det enda de nämner). Det kan handla om forskningsetik, datahantering, samverkan, publicering, kommunikation eller Open Science. Som vi nämnde under rubriken om utbildningar och kurser så ger kurserna ibland poäng inom ramen för forskarutbildningen. Dessutom har man nämnt att doktoranderna anses vara redo för en karriär inom akademin i och med att examensmålen uppnås.

Enligt 5 kap. 2 § högskoleförordningen ska den som är anställd som doktorand främst ägna sig åt sin egen utbildning, men får också i begränsad omfattning arbeta med utbildning, forskning, konstnärlig forskning och administration. Sådana aktiviteter kallas ofta för institutionstjänstgöring. Högskolan Dalarna nämner uttryckligen att de ser institutionstjänstgöringen som en viktig väg för doktoranden att utveckla sin pedagogiska skicklighet och bredda den didaktiska kunskapen inom sitt ämnesområde.

Stöd till en fortsatt karriär *utanför* högskolan efter doktorsexamen

Forskarutbildningen är tänkt att förbereda för en karriär både inom och utom högskolan. I den forskningspolitiska propositionen *Forskning och förnyelse* (prop. 2000/2001:3) underströk regeringen att forskarutbildningen i ökad utsträckning bör utformas så att den även förbereder för ett arbete och en karriär utanför högskolan.

I nästa forskningspolitiska proposition *Forskning för ett bättre liv* (Prop. 2004/05:80, sid. 131) gjorde regeringen samma bedömning, och man menade även: ”Det är viktigt att lärosätena har en bild av vart de disputerade tar vägen efter examen och till vilka arbetsuppgifter, som ett underlag för planering och utveckling av utbildningen samt för den enskilde doktorandens vägledning om vilka karriärmöjligheter som finns. Det bör vara ett självklart inslag i forskarutbildningen att tänkbara framtidsplaner diskuteras bl.a. när den individuella studieplanen utformas och uppdateras.”

Statistiska uppföljningar från UKÄ har också visat att det är vanligt att de nydisputerade går vidare till arbetsmarknaden utanför akademin. I den senaste etableringsrapporten från UKÄ framgår det att bland de doktorsexaminerade som var etablerade på arbetsmarknaden tre år efter examen hade majoriteten (56 procent) etablerat sig utanför akademin, även om det fanns en variation mellan ämnesområden.[60]

---

[60] *Doktorsexaminerades etablering på arbetsmarknaden, Examinerade 1998–2017.* UKÄ (2021). Det är personer som har avlagt doktorsexamen inom medicin och hälsovetenskap respektive teknik

Men egentligen är en viss andel av de doktorsexaminerade etablerade på arbetsmarknaden utanför akademin redan under doktorandtiden – det gäller exempelvis doktorander som finansierar sina doktorandstudier genom en anställning inom till exempel ett företag, sjukhus, myndighet eller annan verksamhet utanför akademin. Sådan verksamhet och extern anställning kan också förekomma utanför Sveriges gränser. Även de yrkesverksamma lärare i grund- och gymnasieskolan som studerar på forskarnivå inom ramen för en forskarskola för lärare är redan etablerade utanför högskolan innan de påbörjar forskarstudierna. Målet för den gruppen är i första hand en licentiatexamen.

Även om vårt regeringsuppdrag har fokus på lärosätenas arbete med karriärvägar och meriteringsmöjligheter inom högskolan, så fann vi det lämpligt att även fråga lärosätena om de erbjuder något stöd till doktorander för en fortsatt karriär *utanför* akademin efter examen.

Majoriteten av lärosäten ger stöd för karriärer utanför akademin – men det finns förbättringspotential

Majoriteten av de 32 lärosätena berättar om någon form av stödverksamhet med sikte på doktorandernas karriär utanför akademin. Men samtidigt är det ett tiotal lärosäten (framför allt högskolor) som uppger att de saknar sådan stödverksamhet. Åtminstone verkar det saknas ett enhetligt eller strukturerat stöd. Möjligen har doktoranderna vid något eller flera av dessa lärosäten stöd i sina handledare, men lärosätet har inte pekat ut det som en stödåtgärd (och vi har inte heller frågat specifikt om det).

Några av högskolorna som saknar karriärstöd till doktoranderna hänvisar till att deras doktorander antingen är antagna vid ett annat lärosäte (huvudhandledaren finns då ofta på ett annat lärosäte och där sker då också karriärdiskussionen) eller att lärosätets forskarutbildning nyligen har startat. Ett lärosäte hänvisar till att fokus hitintills har varit på att börja utveckla stöd för en karriär inom akademin.

Lärosätena ger stöd för en karriär utanför akademin på olika nivåer i organisationen – från handledare och uppåt till central nivå. Insatser kan också förekomma parallellt på olika nivåer. Man berättar framför allt om befintliga stödåtgärder för en eventuell fortsatta karriär utanför akademin, men det är också några lärosäten som nämner att det pågår ett utvecklingsarbete – antingen som enda åtgärd eller som en åtgärd utöver redan befintliga åtgärder.

Det är vanligt att lärosätena anger att en stödåtgärd används för att förbereda doktoranderna både för en karriär inom och utanför akademin. Till exempel uppger Mittuniversitetet: ”*MIUN* [Mittuniversitetet]

---

som i störst utsträckning etablerar sig på arbetsmarknaden utanför högskolan, medan disputerade inom samhällsvetenskap respektive humaniora och konst gör så i minst utsträckning.

arrangerar regelbundet med centrala medel en karriärdag för doktorander. Karriärdagen innefattar både en karriär inom och utanför akademin. Föreläsare och alumner verksamma både inom och utanför akademin bjuds in för att dela med sig av sina erfarenheter.”

Vi har sökt att organisera svaren under olika rubriker – i viss utsträckning påminner stöden om dem som presenterades under den förra frågan om lärosätenas stöd för en karriär inom akademin. Rubrikerna är:

- Doktorander anställda utanför akademin
- Handledare eller chef har ett ansvar
- Kurser, seminarier och workshoppar
- Arbetsmarknadsdagar och nätverkande
- Central karriärvägledning eller karriärservice
- Samverkan och praktik utanför akademin.

En form av stöd har enbart nämnts som stöd för en karriär utanför akademin och inte som stöd för en karriär inom akademin. Det handlar om att en del doktorander redan har en anställning utanför akademin. Det är ju i egentlig mening ingen stödåtgärd från lärosätets sida, men det är rimligt att komma ihåg den aspekten och vi inleder därför genomgången med den ”stödåtgärden”.

Doktorander anställda utanför akademin

Numera finansierar en majoritet av doktoranderna studierna via en anställning som doktorand vid ett lärosäte, men andra försörjningsformer förekommer och bland annat kan doktoranderna var anställda utanför akademin med utrymme för doktorandstudier inom ramen för den anställningen.[61] Några lärosäten har uppmärksammat detta. Till exempel skriver Mittuniversitet: ”Industridoktorander förväntas fortsätta karriären utanför akademin efter disputation, och få stöd från sin arbetsgivare.”

Kungl. Konsthögskolan är ett annat exempel: ” KKH:s [Kungl. Konsthögskolans] doktorander har redan en konstnärlig karriär utanför akademin när de anställs som doktorander. Doktoranderna fortsätter denna karriär parallellt under utbildningen, ibland överlappar de varandra. Ofta fortsätter de disputerade konstnärerna att bedriva enskilda firmor, aktiebolag eller motsvarande.”

Stiftelsen Högskolan i Jönköping nämner att de doktorander som är anställda i industrin och önskar fortsätta i den anställningen efter avklarad examen inte beläggs med undervisning eller institutionstjänstgöring.

---

[61] Se *Universitet och högskolor. Doktorander och examina på forskarnivå 2020.* Statistiska meddelanden UF 21 SM 2101, UKÄ och SCB (2021).

Handledare eller chef har ett ansvar

Flera lärosäten svarar att handledaren eller huvudhandledaren ansvarar för doktorandens karriärvägledning, och att planeringen för framtida karriärval kan diskuteras inom ramen för den individuella studieplanen. Karriärutvecklingssamtal kan också föras med till exempel en chef. Olika former av individuella samtal behöver dock inte vara den enda stödinsatsen från ett lärosäte.

Det är inte enbart de framtida karriärvägarna utanför akademin som kan behandlas i samtalen, det är också möjligt att handledaren söker anpassa delar av doktorandens studier utifrån tänkta framtida karriärval. Högskolan i Halmstad skriver: ”Individuella anpassningar av studieplanen för en person som är intresserad av en karriär utanför akademin kan vara ökad uppdragsforskning eller annan ämnesrelevant kunskap.”

Lärosätet kan också stödja handledarna i att genomföra karriärsamtal med sina doktorander. Till exempel nämner Hälsohögskolan vid Stiftelsen Högskolan i Jönköping att de informerar doktorander och handledare om att påbörja en diskussion om karriärvägar efter disputationen tidigt i utbildningen samt att de följer upp om detta har skett vid årliga uppföljningssamtal med ämnesansvariga eller föreståndare.

Kurser, seminarier och workshoppar

Flera lärosäten ger någon form av kurser, seminarier eller workshoppar som förbereder för en karriär utanför akademin. Det förekommer också, även om det verkar mindre vanligt, att den här typen av aktivitet ges som poänggivande doktorandkurs inom ramen för forskarutbildningen. Bland annat har lärosätena beskrivit följande innehåll i de olika aktiviteterna:

- kunskap om hur man planerar för en karriär utanför akademin
- information om vilka karriärvägar som finns utanför akademin
- kunskap om innovation och nyttiggörande av doktorandens forskningsresultat (bland annat genom eget företagande).
- konkret kunskap och ibland träning i delar som ingår när man söker arbete: cv, personligt brev, LinkedIn, anställningsintervju etc.
- generiska färdigheter: exempelvis projektledning och presentationsteknik.

Arbetsmarknadsdagar och nätverkande

Arbetsmarknadsdagar, karriärmässa (eller liknande) är exempel på andra aktiviteter som kan förmedla kunskap. Flera lärosäten arrangerar sådana tillfällen där doktorander får ta del av erfarenheter och kunskap från bland annat potentiella arbetsgivare och alumner som är verksamma utanför akademin. Några lärosäten nämner att doktoranderna har möjlighet att knyta kontakter med personer utanför akademin genom

lärosätets alumnnätverk. Också konferenser nämns som ett sätt att bygga nätverk för en framtida yrkeskarriär utanför akademin.

Central karriärvägledning eller karriärservice

Det finns exempel på karriärvägledningar eller karriärservice både på central nivå och fakultetsnivå. Vägledningen och servicen kan innehålla olika delar. Bland annat kan den bestå i att lärosätet erbjuder till exempel seminarier och workshoppar eller så erbjuder man exempelvis individuell webbaserad karriärcoaching eller mentorskapsprogram. Därutöver kanske lärosätets service kan hjälpa den enskilde doktoranden med till exempel intyg av olika slag.

Samverkan och praktik utanför akademin

Olika samarbeten med externa aktörer under doktorandtiden kan också vara en form av stöd för ett framtida arbete utanför akademin. Mälardalens högskola nämner doktorandprojekt som samverkar med industrin och det omgivande samhället och därmed grundar för en karriär utanför akademin.

Högskolan i Dalarna nämner att forskarutbildningsmiljöerna har ett nära samarbete med lärosätets samverkansorgan, och att utformningen skiljer sig mellan olika forskarutbildningsmiljöer*: ”*I vissa miljöer är den mer företags- och industrinära, medan den i andra miljöer sker mot en specifik yrkesprofession, exempelvis inom Pedagogiskt utvecklingscentrum i Dalarna (PUD) och Socialtjänstens utvecklingscentrum i Dalarna (SUD).”

Stockholms Konstnärliga högskola skriver att doktoranderna har möjlighet att under en begränsad tid vara tjänstlediga från studierna av skäl som sammanhänger med deras konstnärliga praktik. Syftet är att underlätta för doktoranderna att vara fortsatt aktiva som konstnärer, vilket i sin tur kan underlätta deras framtida karriärer som konstnärer.

Stöd till forskare som befinner sig tidigt i karriären

Vi frågade alltså lärosätena om de erbjuder något stöd till doktorander för en fortsatt karriär inom eller utom akademin efter avlagd doktorsexamen. Dessutom frågade vi lärosätena om de genomför några särskilda insatser för att stödja disputerade forskare tidigt i karriären.

Innan vi kommer in på svaren skulle vi vilja referera till en enkätundersökning som National Junior Faculty (NJF) riktade till sina medlemmar under 2021. Av svaren framgår det att de juniora forskarna i många fall upplever att de saknar stöd från sitt lärosäte för en fortsatt akademisk karriär: knappt 40 procent upplevde att de saknade sådant

stöd.[62] Med tanke på att unga forskare i början av sin akademiska bana ofta befinner sig i en situation där vägen framåt är otydlig, kan man förstå att det är viktigt med karriärstöd för den gruppen.

Lärosätena ger ofta stöd, men i varierande grad

I princip samtliga av de 14 universitet som har besvarat enkäten har svarat att de stödjer forskare som befinner sig i inledningen av sin postdoktorala karriär, men det verkar ske i olika omfattning.[63] Även de flesta av de sammanlagt 18 högskolorna och konstnärliga högskolorna har beskrivit någon form av stöd.

Stödet som erbjuds vänder sig ibland till alla forskare och ibland till specifika grupper, exempelvis förekommer det att stödet enbart avser de biträdande lektorerna eller unga forskare som är speciellt lovande. Vissa insatser kan vara lärosätesgemensamma, medan andra till exempel sker på fakultetsnivå eller avdelningsnivå. En del insatser har ännu inte införts utan är under utveckling eller på gång att införas.

Medarbetarsamtal

Några lärosäten hänvisar till att den närmsta chefen genomför medarbetarsamtal med nydisputerade forskare eller med samtliga medarbetare vid lärosätet. Till exempel nämner Stockholms konstnärliga högskola att de håller särskilda samtal med fokus på framtida karriärmöjligheter med varje nydisputerad doktorand. Och vid Stiftelsen Högskolan i Jönköping genomför bland annat avdelningschefen och den disputerade årliga utvecklingssamtal där de diskuterar och planerar för den fortsatta karriären i akademin.

Rådgivning – centralt eller lokalt

Flera lärosäten erbjuder någon form av rådgivning eller stödfunktion utöver de individuella samtalen – det kan antingen ske på central nivå eller inom respektive forskningsmiljö eller fakultet. Men stödet kan också organiseras via någon form av organisation för anställda forskare; exempelvis nämner Stockholms universitet SU Young Faculty som är en organisation för postdoktorer, forskare och biträdande lektorer vid lärosätet. Många gånger är det stöd som erbjuds inriktat på hjälp med att hitta och ansöka om lämplig externfinansiering.

Örebro universitet är ett exempel på ett lärosäte som har lämnat en längre sammanfattning om sin samlade stöd- och rådgivningsverksamhet:

---

[62] De hade svarat ”disagree” eller ”strongly disagree” på påståendet ”I feel supported by my university/institute for the development of my career path”. Svaren presenterades av NJF vid samrådsmötet med UKÄ.
[63] Ett universitet har inte besvarat frågan, vilket eventuellt kan vara ett förbiseende snarare än att de inte genomför några åtgärder.

”För att vara kvar inom akademin är det ofta avgörande för nydisputerade forskare att kunna attrahera externa forskningsmedel, antingen på egen hand eller i samarbete med en forskargrupp. Utöver tidigare nämnda stödinsatser erbjuder universitetet därför ett samlat stöd med fokus på extern forskningsfinansiering, riktat till samtliga forskare tidigt i karriären. Stödet samordnas av Grants Office och ges på tre nivåer: hjälp till självhjälp, kvalificerat stöd och strategiskt stöd. Hjälp till självhjälp består av information och checklistor på den interna webben samt av öppna seminarier med fokus på specifika finansiärer och på ’Grant writing’ för juniora forskare. Unga forskare kan även få individuell rådgivning från Grants Office forskningsrådgivare (kvalificerat stöd) och hjälp med att läsa ansökningar. I det fall man som ung forskare önskar upprätta en tydligare vetenskaplig plan framåt finns strategiprogrammet *Medel för Mål* där forskaren individuellt eller i sin forskargrupp erbjuds möjlighet att reflektera över sin forskningsverksamhet och upprätta en plan utifrån sina högst prioriterade vetenskapliga mål.”

Som framgår av svaret från Örebro universitet kan stödverksamheterna också ansvara för exempelvis seminarier, som vi beskriver närmare under nästa rubrik.

Kurser och seminarier

På många lärosäten finns ett utbud av kurser för doktorander med fokus på den kommande karriären. I svaret på frågan om eventuellt stöd till forskare som har klarat av sina forskarstudier och befinner sig tidigt i karriären nämner flera lärosäten kurser eller seminarier med fokus på de nydisputerade. Även inom ramen för en sådan kurs- och seminarieverksamheten kan innehållet handla om hur man söker forskningsmedel.

Andra exempel på vad kurser och seminarier kan innehålla är högskolepedagogik, forskarhandledarutbildning, meritportföljer, samverkan och akademiskt ledarskap. Ibland förmedlar seniora forskare erfarenheter inom ramen för seminarier om hur man meriterar sig för en karriär inom akademin.

Ett ytterligare sätt att förmedla kunskap om forskarkarriären är att forskningsfinansiärer bjuds in och delger sina erfarenheter. Till exempel skriver Uppsala universitet: ”Forskningsstödet anordnar en gång per år en s.k. Grants Day, öppet för alla forskare men som främst vänder sig till unga forskare. På Grants Day bjuds alla svenska forskningsfinansiärer in för att presentera sig samt en eller flera talare är seniora forskare från Uppsala universitet som håller en inspirationsföreläsning.”

Karolinska institutet uppger att alla kurser som vänder sig till doktorander också är öppna för samtliga postdoktorer på lärosätet, och i mån av plats även för andra forskare.

Integrering i forskningsmiljöer

Flera lärosäten arbetar för att inkludera de juniora forskarna i de olika forskningsmiljöernas verksamhet. Det kan ske på flera sätt: ett sätt är att låta dem som nyligen har disputerat vara medförfattare på artiklar och ansökningar. Till exempel berättar Stiftelsen Högskolan i Jönköping att de uppmuntrar seniora forskare att samproducera med juniora genom att de bara ger publikationsbonus till seniora forskare när de skriver tillsammans med juniora forskare. De unga forskarna kan också erbjudas att delta i organiseringen av konferenser. Ett annat sätt att integrera juniorerna är att de erbjuds möjlighet att vara biträdande handledare åt en doktorand tillsammans med en senior forskare som då är huvudhandledare.

Några universitet hänvisar till mentorer eller mentorskapsprogram som ett sätt för mer seniora forskare att samspela med de juniora forskarna. Några lärosäten har lyft fram att hjälp till nätverksbyggande är ett exempel på hur nydisputerade forskare kan slussas in i rollen som forskare och lärare. Ett sätt är att anställda i ungefär samma situation ingår i ett nätverk (exempelvis ett nätverk för biträdande lektorer vid lärosätet), men det kan också innebära att den unga forskaren får hjälp med att skapa ett internationellt nätverk inom sitt forskningsområde.

Ett ytterligare sätt att integrera de unga forskarna, som har nämnts av några lärosäten, är att de finansierar tid för forskning. Ibland har man genomfört riktade särskilda forskningsmedel till forskare som befinner sig i början av sin akademiska bana.

Inrättat fler anställningar för juniora forskare

Flera lärosäten har uppgett att de har satsat på att utlysa anställningar som biträdande lektorer, postdoktorer eller forskare (tidsbegränsad). Utlysning av ett uppdrag som forskningsledare vid ett forskningscenter har också nämnts.

Hjälp att lämna akademin

Alternativet att lämna den akademiska banan står egentligen till buds för forskare och lärare oavsett var i den akademiska karriären de befinner sig – antingen det sker frivilligt eller inte. Några lärosäten har uppmärksammat att de kan stödja eller underlätta även för unga forskare att hitta en karriär utanför akademin (det vill säga de vänder sig inte enbart till doktoranderna). Det kan exempelvis handla om samarbeten mellan lärosätet och den kliniska verksamheten eller att de verksamheter som erbjuds doktorander i form av karriärdagar och karriärrådgivning etc. även innefattar forskare som befinner sig i inledningen av sin karriär.

Karolinska institutet har också inrättat ett praktikprogram för postdoktorer och forskare på tidsbegränsat kontrakt för att de ska kunna prova på arbeten utanför akademin.

Karriärstöd för alla lärare och forskare?

Vi frågade också lärosätena om de har någon mer systematiserad form av karriärstöd för lärare och forskare. Frågan inkluderar därmed både juniora och seniora lärare och forskare. Även i dessa svar ser vi skillnader i vad lärosätena uppger att de erbjuder.

Några lärosäten redovisar att de har karriärstöd i form av rådgivning, till exempel karriärcoachning, mentorsprogram eller meriteringsseminarier, workshoppar och kurser. Fyra lärosäten beskriver hur de just nu arbetar för att ta fram mer karriärstöd av den sorten. Det skiljer sig dock i svaren om stöden kommer att gälla alla lärare och forskare eller om de ska rikta sig mot en särskild anställningskategori.

Ungefär en tredjedel av lärosätena redovisar någon typ av kompetensutvecklingsstöd som hjälper forskare och lärare att meritera sig vidare. Det kan handla om högskolepedagogiska kurser, hjälp med forskningsansökningar, samverkansstöd, kurser i akademiskt skrivande, ledarskapskurser och hjälp att utforma portföljer. En majoritet av de nya och av de etablerade universiteten samt av de fackinriktade lärosätena som har svarat på enkäten har beskrivit kompetensutvecklingsstöd i svaren. Det är betydligt ovanligare i svaren från högskolorna att redovisa samma typ av kompetensutvecklingsstöd som ett systematiserat karriärstöd. Det går dock inte att säkert veta om de lärosäten som inte har beskrivit kompetensutvecklingsstöd eller hjälp att söka finansiering har tolkat begreppet karriärstöd i en snävare bemärkelse.

Högskolorna hänvisar i stället ofta till de årliga medarbetarsamtalen som sker vid lärosätena som ett forum för karriärstöd. Vid medarbetarsamtalen följer den närmaste chefen den anställdas karriärutveckling. Det är inte tydligt från svaren om detta även gäller visstidsanställda.

De fyra konstnärliga högskolorna som har svarat på enkäten har svarat att de inte har något mer systematiserat karriärstöd för forskare och lärare. Ett av dessa lärosäten menar att chefen och HR-avdelningen kan bistå med hjälp.

Pandemin och den akademiska meriteringen

UKÄ:s statistiska analys *Coronapandemins konsekvenser på forskningen*[64] visade att lärosätenas meriteringsanställda i högre grad än andra anställningskategorier i högskolan upplevde att deras karriärutveckling hade fungerat dåligt under pandemin. 63 procent av de meriteringsanställda männen och 56 procent av kvinnorna hade en sådan negativ upplevelse. Uppgiften kommer från en enkätundersökning som

[64] Datum 2021-06-01.

genomfördes under våren 2021 och som riktades till personal som hade forskning som en del av sin arbetsuppgift.

Mot bakgrund av de resultaten och att vi i hög grad är intresserad av hur karriärutvecklingen ser ut under den första tiden efter disputationen så frågade vi lärosätena om och hur de hade hanterat den speciella situation som uppkommit för de meriteringsanställda under pandemin.

Större lärosäten förlänger anställningstid

Bland de 14 universitet som har besvarat enkäten är det framför allt några äldre breda universitet samt ett fackinriktat universitet som mer generellt verkar underlätta för de meriteringsanställda genom att förlänga deras anställningstid, även om varje fall kan behöva prövas enskilt. Till exempel svarar Karolinska institutet: ”Det finns möjlighet till förlängning av anställningen om man kan visa på att man inte kunnat utföra de uppgifter som åvilar personen p.g.a. omständigheter som kopplas till covid-19.”

Göteborgs universitet hänvisar till att det finns möjlighet att förlänga en anställning som postdoktor genom att universitetet följer Arbetsgivarverkets råd om anställning och arbetsskyldighet. Bland annat skriver Göteborgs universitet: ”Arbetsgivarverket bedömer att det kan bli aktuellt att förlänga en anställning som postdoktor (tidsbegränsningsgrund Avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor), utöver de särskilda skäl som anges i kollektivavtalet, ’om den egna forskningen påverkats negativt till följd av smittspridningen av coronaviruset’.”

Umeå universitet har redovisat sitt svar uppdelat på fakultetsnivå och i och med det blir en viss variation synlig inom lärosätet. Den medicinska fakulteten har varit generös med att förlänga meriteringstid för dem som kan visa att meriteringen har lidit konsekvenser på grund av den pågående pandemin. Den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten uppger att de har förlängt anställningen om pandemin orsakat förseningar i den akademiska karriären. Vid lärosätets humanistiska fakultet har man dock inte gett de biträdande lektorerna någon möjlighet till förlängning. Anledningen är att man inte har sett något sådant behov, eftersom de biträdande lektorerna vid fakulteten befinner sig tidigt i karriären, och därför är det svårt att överblicka hur deras arbete har påverkats av pandemin.

Varför förlänger lärosätena anställningstiden?

Vi frågade inte specifikt om varför lärosätena förlänger anställningstiden, men det har ändå framkommit några skäl i svaren. Lunds universitet skriver att det finns möjlighet till förlängning för postdoktorer utifrån gällande avtal om det medfört hinder i den akademiska karriären. Universitetet hänvisar till information på HR-

webben (lu.se), där man ger följande information om postdoktorer: ”En förlängning skulle kunna bli aktuell om den egna forskningen påverkats negativt till följd av smittspridningen av coronaviruset. Man skulle till exempel kunna tänka sig att arbetet kräver vissa fältstudier som inte varit möjliga på grund av samhällets restriktioner. Det är alltså inte aktuellt att förlänga till exempel för att en anställd inte kan resa hem efter avslutad anställning.”

Mittuniversitetet nämner att de har hanterat effekter av pandemin efter behov. Utöver svårigheter med datainsamling tar de upp ett utökat utbildningsuppdrag, som indirekt haft en negativ inverkan på att kunna forska och meritera sig.

Sveriges lantbruksuniversitet har inte tydligt angett att de har gett några förlängningar, men de nämner bristande nätverksbyggande som ytterligare skäl till att tiden för meritering skulle kunna behöva förlängas: ”En viktig uppgift tidigt i karriären är att bygga ett bra nätverk och det vi ser är att det varit svårt under pandemin då resande och konferenser varit pausade i två år. Det vi ser är att dessa personer skulle behöva mer tid för meritering.”

Ett par ytterligare universitet har hänvisat till att det kan ske förlängningar, men man betonar i högre grad att det sker en individuell prövning.

Högskolorna – få meriteringsanställningar och få förlängningar

Bland de 14 högskolorna och de 4 konstnärliga högskolorna verkar det vara mer sällsynt med förlängningar av anställningar. Åtminstone delvis hänger det ihop med att de har inga eller få postdoktorer och biträdande lektorer, och därför har frågan inte aktualiserats. Till exempel uppger Högskolan i Gävle: ”Vi har ganska få medarbetare anställda på meriteringsanställningar och under pandemin har det inte varit aktuellt att vidta specifika åtgärder för dessa medarbetare.”

Men det verkar ändå som att det ibland finns möjlighet att hantera konsekvenser av pandemin även om lärosätet har ett litet antal meriteringsanställningar. Till exempel meddelar Högskolan i Borås: ”Det hanteras på individnivå då vi endast har ett fåtal berörda personer.” Det finns också några ytterligare högskolor som på något sett verkar ha jobbat för att underlätta för anställda med en meriteringstjänst. Bland annat har man hänvisat till att högskolan har fått medel eller möjlighet att spara anslag för att minska effekterna av utebliven forskningsfinansiering som orsakats av pandemin.

Doktoranderna får förlängd tid

Vi ställde ingen fråga om doktoranderna har fått förlängd tid, men flera lärosäten har ändå spontant hänvisat till att de har gett just doktorander

förlängd tid. Ibland har lärosätena enbart berättat om doktoranderna och ibland har de nämnt doktoranderna utöver annan personal.

Hur lång tid bör det gå mellan doktorsexamen och biträdande lektorat?

Enligt 4 kap. 4a § högskoleförordningen är den behörig att anställas som biträdande lektor som har avlagt doktorsexamen (motsvarande vetenskaplig kompetens). Men utöver det är det främst den som har avlagt doktorsexamen (motsvarande) högst fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande lektor har gått ut som bör komma ifråga, även om den som har avlagt doktorsexamen (motsvarande) tidigare kan komma ifråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

Vilken tidsgräns som är optimal har varit föremål för diskussion inom högskolesektorn, vilket också framkommit i våra samrådsmöten med olika organisationer. Sverige unga akademi (SUA) anser att sju år är en bättre maxgräns än nuvarande fem år, särskilt inom områdena medicin, naturvetenskap och teknikvetenskap. Skälet är bland annat att man anser att doktorerna inte hinner meritera sig för en anställning som biträdande lektor på fem år.

Även National Junior Faculty of Sweden (NJF) förde i samrådet med UKÄ fram ståndpunkten att behörighetskraven för en biträdande lektor borde öka till högst sju år efter doktorsexamen. NJF menade bland annat att det är så sällan som det ges möjlighet att söka biträdande lektorat, särskilt inom humaniora och samhällsvetenskap. Därför kan bra kandidater hinna bli obehöriga att anställas.

Samtidigt intog Sveriges universitetslärare och forskare (SULF) en annan ståndpunkt i vårt samtal med dem. Enligt SULF borde fem år var fullt tillräckligt, och man ställde sig frågande inför att lärosätena skulle behöva hela sju år för att avgöra kompetensen hos en doktorsexaminerad person.

Frågan är alltså viktig inom högskolesektorn och för att ge ett bidrag till den pågående diskussionen ville vi passa på att fråga vad lärosätena ansåg i frågan.

Svaren varierar både mellan lärosäten och fakulteter

Lärosätena har olika syn på hur lång tid som bör gå mellan doktorsexamen och anställning som biträdande lektor. Bland de ämnesmässigt breda universiteten är det också flera som ser en variation inom lärosätet som hänger ihop med ämnesområde eller fakultet. Dessutom förekommer det att man inom ett och samma fakultet eller ämnesområde kan se för- och nackdelar med både femåriga och sjuåriga

tidsintervall. Framför allt är det inom medicin och naturvetenskap samt lantbruksvetenskap och veterinärmedicin[65] man önskar återgå till den tidigare sjuårsgränsen, även om det också nämns ibland inom andra områden.

Inom humaniora och samhällsvetenskap tycker man ofta, om än inte alltid, att femårsgränsen är att föredra. De tre fackinriktade lärosätena inom teknik[66] förordar alla fem år. Bland de 14 högskolorna (exklusive de konstnärliga) anser mer än hälften att den nuvarande gränsen om fem år är bra eller i stort sett bra. Ett par högskolor förordar sjuårsgränsen medan några ytterligare högskolor och konstnärliga högskolor har svarat att de inte vet eller att de inte har några biträdande lektorer.

Fem år

Som motiv för att behålla femårsgränsen (antingen för hela lärosätet eller för en eller flera fakulteter) framhåller lärosätena bland annat att ett biträdande lektorat är en meriteringsanställning och att den anställningen därför bör rikta sig mot individer i början av sin akademiska karriär. Om gränsen förlängs tappar man så att säga själva syftet med anställningen, eftersom unga lovande forskare då riskerar att konkurreras ut av kandidater med längre erfarenhet.

Lunds universitet (några av fakulteterna) hänvisar till exempel till att när sjuårsregeln gällde, så var det närmast ett krav att vara docent för att ens kunna konkurrera om ett biträdande lektorat och många hade i princip kvalificerat sig för att bli professor efter anställningstiden som biträdande lektor.

I linje med det motiverar Umeå universitet femårsgränsen vid humanistisk fakultet så här: ”Humanistisk fakultet anser att femårsgränsen har fungerat väl. För ämnen där rekryteringsbasen är mindre god riskerar ämnena om tiden skulle utökas att få sökande som redan har en lektorstjänst eftersom sökande då kan vilja komma åt den forskningstid som ingår i ett biträdande lektorat.” Också andra lärosäten uttrycker sig på liknande sätt.

De fakulteter vid Lunds universitet som förordar den nuvarande femårsgränsen påpekar också att en förlängd tidsgräns skulle innebära en ytterligare utbyggnad av ett system där kvalificerade lärare och forskare går mellan olika former av tidsbegränsade anställningar.

Kungl. Konsthögskolan anser att även fem år är för lång tid mellan en doktorsexamen och anställning som biträdande lektor. Högskolan har

---

[65] Sverige lantbruksuniversitet har inte angett sju år som en exakt gräns men har hänvisat till att den allmänna uppfattningen vid lärosätet är att fem år är för kort tid för att man ska kunna göra en tillförlitlig bedömning om den akademiska självständigheten och göra bra kvalitativa bedömningar av meriterna.
[66] Kungl. Tekniska högskolan, Luleå tekniska universitet och Blekinge tekniska högskola har besvarat enkäten.

visserligen inte den anställningsformen i dagsläget, men motiverar sin inställning med att fem år är för lång tid för det konstnärliga ämnesområdet eftersom de konstnärliga doktoranderna kan vara lika erfarna som redan anställda lärare.

Sju år

Samtidigt är det flera lärosäten som pekar på att tidsfönstret skulle behöver förlängas till sju år för att kunna rekrytera unga internationella toppforskare. Framför allt gäller det för områdena naturvetenskap och medicin. Man menar att dagens femårsgräns inte är internationellt anpassad, eftersom utländska kandidater ofta gör mer än en postdoktorsperiod och alltså överskrider femårsgränsen. Möjligen känner de inte heller till Sveriges femårsregel. På det sättet missar lärosätena att rekrytera duktiga internationella forskare.

Vid Umeå universitet framför den medicinska fakulteten: ”Fem år från disputation till BUL är för kort tid, utifrån möjlighet attrahera de bästa internationellt där man många gånger kan ha gjort sexåriga postdocs.”

Men även inom landets gränser finns det personer som har mer än en postdoktorperiod. Lärosätena menar att sju år kan vara ett mer lämpligt tidsintervall även i de fallen, för att inte utestänga starka kandidater.

Ett ytterligare skäl till att förlänga tiden mellan doktorsexamen och biträdande lektorat till sju år är att systemet med fem år inte tar hänsyn till arbete utanför akademin. Bland annat kan det gälla kliniska forskare inom medicin som behöver genomföra sin specialistutbildning.

Men problematiken verkar inte vara avgränsad till läkarna och det medicinska området. Vid Högskolan i Halmstad har lärosätets akademi för informationsteknologi gjort följande erfarenheter: ”Kravet på ’högst fem år’ mellan doktorsexamen och anställning som biträdande lektor är för starkt inriktad på traditionellt akademiska biträdande lektorer. Där finns en stor andel professionsutbildningar och mycket av forskningen bedrivs tillsammans med icke-akademiska parter. Därmed är de ofta intresserade av personer som provat på att vara mobila, dvs. även arbetat i näringslivet eller offentlig sektor, och senare bestämmer sig för en tjänst på högskolan. Avseende sådana mobila personer så innebär gränsen på fem år ofta att de sorteras bort till förmån för dem som inte har en erfarenhet efter forskarexamen utanför akademin.”

Ett annat motiv till att förlänga tidsgränsen är att potentiella biträdande lektorer behöver tillräckligt med tid för att meritera sig till de tjänster som utlyses, det vill säga en längre period kan göra det lättare för disputerade att skaffa sig de meriter som krävs för att kunna söka biträdande lektorat. Inte minst kan det vara ett skäl inom humaniora och

samhällsvetenskap.[67] Stockholms universitet har därutöver nämnt att tidsfönstret fem år kan vara en nackdel ur ett jämställdhetsperspektiv eftersom det ofta sammanfaller med barn och familjebildning, och internt på lärosätet har det framförts att den omständigheten särskilt drabbar unga kvinnliga forskare.

Fem eller sju år – det beror på

Som framkommit kan fem eller sju år fungera olika bra för olika ämnesområden och miljöer, även om det inte förhåller sig så att ett ämnesområde alltid förordar det ena eller det andra tidsintervallet. Men utöver vad som redan nämnts som skäl för olika tidsgränser har en del lärosäten också reflekterat över att ett lämpligt tidsintervall mellan doktorsexamen och anställning som biträdande lektor hänger samman med hur ofta ett biträdande lektorat utlyses. Tidsgränsen fem år kan fungera bra om biträdande lektorat utlyses kontinuerligt. Men om de i stället utlyses med långa intervaller så får en del meriterade forskare inte ens chansen att konkurrera om sådana anställningar, och då kan ett längre tidsspann än fem år vara lämpligt.

Från lärosätets perspektiv kan det också vara lämpligt med ett längre tidsspann för att bredda rekryteringsbasen, i synnerhet inom små ämnen där utbudet av kandidater är mindre. Det kan också vara svårare att inrätta biträdande lektorat inom små och undervisningstunga ämnen. Uppsala universitet nämner det: ”Inom mindre institutioner och ämnen ses det ofta som svårt att använda biträdande universitetslektorat, BUL, som anställningsform eftersom den högre andelen forskningstid i tjänsten som tillämpas för anställningen är svårhanterlig vid fakulteter och institutioner som har stor del undervisning.”

Sammanfattning – forskarutbildningen, den första tiden därefter och karriärstöd

De första åren efter doktorsexamen är viktiga i den postdoktorala karriären samtidigt som det är en tid som ofta präglas av osäkerhet och otydlighet. Vi frågade därför lärosätena om och på vilket sätt de ger stöd till forskare som befinner sig tidigt i sin karriär. Eftersom doktorsexamen är en förutsättning för en postdoktoral karriär ställde vi också några frågor om forskarutbildningen i relation till den inledande postdoktorala karriären – bland annat frågade vi om och på vilket sätt lärosätena gav stöd till doktoranderna inför deras eventuella fortsatta karriär i högskolan.

---

[67] Som framkommit tidigare verkar det dock ganska vanligt att man förordar femårsgränsen inom humaniora och samhällsvetenskap, men det gäller alltså inte helt generellt.

Det var 32 lärosäten som besvarade enkäten, och 28 av dem har tillstånd att utfärda examen på forskarnivå. Övriga 4 lärosäten (en högskola och tre konstnärliga högskolor) är så kallade anknytande högskolor, det vill säga de har doktorander som är antagna vid ett annat lärosäte men de är verksamma vid den egna högskolan som helt eller delvis står för finansieringen.[68]

Öppen och transparent rekrytering till forskarutbildningen

Av de 28 lärosäten som besvarat enkäten, och som äger rätt att utfärda examina i utbildning på forskarnivå, svarade 27 lärosäten ja på en fråga om deras strategiska arbete med öppen och transparent rekrytering även innefattade forskarutbildningen.[69] Också 2 konstnärliga högskolor med så kallade anknytande doktorander svarade ja på frågan. Majoriteten av lärosäten har tagit upp att de utlyser sina utbildningsplatser i forskarutbildningen externt. Det sker bland annat via annonser på lärosätets externa webbplats.

Några lärosäten nämner i detta sammanhang att de ibland gör undantag från den öppna utlysningen, och de hänvisar då till att högskoleförordningen medger vissa undantag. Av 7 kap. 37 § högskoleförordningen framgår det att ett lärosäte som avser att anta en eller flera doktorander inte behöver annonsera eller lämna likvärdig information på annat sätt om utbildningen ska genomföras inom ramen för en anställning hos en annan arbetsgivare än högskolan eller om doktoranden redan har påbörjat sin utbildning på forskarnivå vid ett annat lärosäte.

Dessutom anger högskoleförordningen ytterligare ett skäl till undantag från utlysningskravet, nämligen *om det finns liknande särskilda skäl*. En tolkning som några lärosäten har gjort av det särskilda skälet är att de inte utlyser doktorandplatser om doktoranden är finansierad via stipendier.

Kompetensförsörjning av lärare via lärosätets forskarutbildning

Några lärosäten berättar att de förbereder för kompetensförsörjningen till de postdoktorala anställningarna redan under forskarutbildningen, samtidigt som det också kan förekomma en variation mellan olika fakulteter inom lärosätet.

Det verkar främst vara på lärosäten (fakulteter och ämnesområden) där det råder brist på lärare med doktorsexamen som man har den postdoktorala karriären i åtanke redan vid dimensioneringen av forskarutbildningen. Det förekommer då också att man ser en möjlighet i att tillsvidareanställda adjunkter kan genomgå en forskarutbildning, även

---

[68] I februari 2022, det vill säga efter att enkäten besvarats, fick Konstfack tillstånd att ge konstnärlig examen på forskarnivå inom området bild, form och rum.
[69] Ett universitet lämnade svarsfältet tomt.

om de kan behöva söka till forskarutbildningen i konkurrens med andra sökande.

Sett från ett annat håll är några lärosäten tydliga med att den egna forskarutbildningen *inte* säkerställer kompetensförsörjningen av lärosätets lärare och forskare. Som motiv anger man bland annat att man eftersträvar att doktoranderna byter miljö efter avlagd examen och att det är av yttersta vikt att biträdande lektorat och andra läraranställningar tillsätts i så god konkurrens som möjligt.

Stöd för en fortsatt karriär inom och utanför akademin

Majoriteten av de 32 lärosätena nämner någon form av stöd till doktoranderna för en fortsatt karriär inom eller utanför akademin efter examen. Några av högskolorna som saknar karriärstöd för doktoranderna hänvisar till att deras doktorander antingen är så kallade anknutna doktorander (antagna vid ett annat lärosäte) eller att lärosätets forskarutbildning nyligen har startat.

En form av stöd som har nämnts av flera lärosäten är att handledaren ansvarar för doktorandens karriärvägledning. Samtalen kan röra en karriär både inom och utanför akademin, eller så berör man bara den ena delen. Ibland sker en sådan dialog inom ramen för den individuella studieplanen. En diskussionspunkt i samtalen kan röra vilka karriärvägar som står till buds efter disputationen. Men handledaren kan också hjälpa till med vissa anpassningar under studietiden som förbereder för den framtida karriären. Till exempel kan en doktorand som önskar stanna kvar inom akademin få pröva på att undervisa.

Kurser, seminarier, arbetsmarknadsdagar och liknande är exempel på aktiviteter som flera lärosäten har nämnt som stödjande insatser inför den framtida karriären – vare sig det handlar om en karriär inom eller utanför högskolan. Kurserna och seminarierna kan ha olika innehåll och det varierar om de räknas som en frivillig aktivitet eller om de ger kurspoäng inom ramen för forskarutbildningen. Innehållet kan exempelvis bestå av karriärplanering (utforma en individuell karriärplan), högskolepedagogik, kunskap om hur systemet för forskningsmeritering fungerar samt kunskap om vilka karriärvägar som finns utanför akademin.

Stöd till nydisputerade forskare

Nästan samtliga universitet och högskolor erbjuder någon form av stöd till forskare som befinner sig i början av sin postdoktorala karriär. Stödets omfattning och innehåll varierar dock. Dessutom varierar det om stödet ges till alla unga forskare eller om det är inriktat enbart på specifika grupper som biträdande lektorer.

Flera lärosäten uppger att de erbjuder kurser och seminarier av olika slag för forskare som befinner sig i början av sin postdoktorala karriär. Dessa

kan till exempel ge kunskap om hur man söker forskningsmedel och meriterar sig vidare i karriären. Andra exempel på innehåll är högskolepedagogik, forskarhandledning, samverkan och akademiskt ledarskap.

Det underlättar för unga forskare i början av den akademiska karriären om de får hjälp att integreras i forskningsmiljön vid en institution, och flera lärosäten har nämnt att de försöker arbeta i den riktningen. Ett sätt att inkludera de nyligen disputerade är att de får vara medförfattare på artiklar och ansökningar om forskningsmedel. Ett annat sätt är att de får vara biträdande handledare åt en doktorand tillsammans med en senior forskare som då är huvudhandledare. De unga forskarna kan också få hjälp med nätverksbyggande.

Har pandemin medfört speciellt stöd till meriteringsanställda?

Från lärosätenas svar framgår att några har underlättat för de meriteringsanställda postdoktorerna, biträdande lektorerna och forskarassistenterna genom att förlänga deras anställningstid. Hjälpen verkar sällan vara av generell natur, utan ofta sker det i stället en prövning i varje enskilt fall. Framför allt är det några breda äldre universitet som erbjuder sådana förlängningar, men det förekommer även vid andra universitet och högskolor.

Att högskolorna (inklusive de konstnärliga högskolorna) mer sällan arbetar med förlängningar verkar åtminstone delvis hänga samman med att de inte har några postdoktorer och biträdande lektorer eller att de bara har några enstaka sådana.

Den optimala tiden mellan doktorsexamen och biträdande lektorat

Enligt 4 kap. 4 a § högskoleförordningen får det gå högst fem år mellan doktorsexamen (motsvarande) och en anställning som biträdande lektor, med möjlighet till förlängning om det finns särskilda skäl. Under en period på 2010-talet fick det gå sju år mellan doktorsexamen och det som då hette *anställning för meritering.*

Sammanfattningsvis går det går inte att säga att lärosätena föredrar det ena eller andra tidsintervallet (fem eller sju år), utan det varierar. Det varierade också inom lärosätena. Framför allt är det inom medicin och naturvetenskap samt lantbruksvetenskap och veterinärmedicin[70] man vill återgå till den tidigare sjuårsgränsen, även om det också nämns ibland inom andra områden.

---

[70] Sverige lantbruksuniversitet har inte angett sju år som en exakt gräns, men har hänvisat till att den allmänna uppfattningen vid lärosätet är att fem år är för kort tid för att man ska kunna göra en tillförlitlig bedömning om den akademiska självständigheten och göra bra kvalitativa bedömningar av meriterna.

Inom humaniora och samhällsvetenskap tycker man ofta, om än inte alltid, att femårsgränsen är att föredra. De tre fackinriktade lärosätena inom teknik[71] förordar alla fem år. Bland de 14 högskolorna (exklusive de konstnärliga) anser mer än hälften att den nuvarande gränsen om fem år är bra eller i stort sett bra.

Bland de lärosäten som gärna behåller tidsgränsen fem år (antingen för hela lärosätet eller för en eller flera fakulteter) framhåller man att ett biträdande lektorat är en meriteringsanställning, och därför bör en sådan anställning rikta sig mot individer som befinner sig i början av sin akademiska karriär. Skulle gränsen förlängas risker de unga lovande forskarna att konkurreras ut av kandidater med längre erfarenhet, och i stället få gå mellan olika former av tidsbegränsade anställningar under en ännu längre tid.

De lärosäten som önskade förlänga tidsfönstret till sju år angav bland annat som motiv att det var nödvändigt för att kunna rekrytera de bästa unga forskarna på den internationella arenan eftersom utländska kandidater ofta gör mer än en postdoktorsperiod och då lätt överskrider femårsgränsen. Möjligen känner de inte heller till Sveriges femårsregel. Ett ytterligare skäl till att förlänga gränsen till sju år hänger samman med att det bättre skulle ta hänsyn till arbete utanför akademin. Det kan bland annat gälla kliniska forskare inom medicin som behöver genomföra sin specialistutbildning eller yrkesverksamma inom andra professioner inom näringsliv eller offentlig sektor.

Hinder och utmaningar

Vi ville få en bild av vilka hinder och utmaningar som lärosätena själva ser i sitt arbete med karriärvägar och meriteringssystem. Därför frågade vi dem vilka hinder och utmaningar de ser för karriärvägar och meriteringssystem samt med öppen och transparent rekrytering. Vi frågade också vilka hinder eller utmaningar de ser med hur meriteringssystemet premierar undervisning, samband mellan forskning och utbildning och samverkan med det omgivande samhället. Vi ville också veta vilka hinder eller utmaningar de ser med att lärosätet ska kunna tillvarata kvinnors och mäns lika möjligheter att meritera sig och rekryteras till en anställning.

En följdfråga till samtliga tre frågor var om lärosätena har förslag på lösningar (hos lärosätet eller någon annanstans). I nästa avsnitt beskriver vi de teman från lärosätenas svar som var återkommande.

---

[71] Kungl. Tekniska högskolan, Luleå tekniska universitet och Blekinge tekniska högskola har besvarat enkäten.

Finansieringssystemets påverkan på arbetet

Flera lärosäten – i synnerhet de breda äldre universiteten – lyfter fram finansieringssystemet som ett hinder eller en utmaning för öppen och transparent rekrytering samt för karriärvägar och meriteringssystem. Lärare och forskare anställs ofta med externa medel och lärosätena påpekar att det får konsekvenser för deras möjlighet att skapa och hantera karriärvägar i praktiken.

Lunds universitet menar till exempel att finansiering och strategiska satsningar inte alltid harmoniserar, och att införandet av rekryteringsstrategierna kan vara svåra. Naturvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet menar att möjligheten att finansiera akademiska karriärer för till exempel forskare är begränsade.

Göteborgs universitet anser att finansieringssystemet försvårar långsiktig planering. Det tycker också Umeå universitet som skriver: ”Om andelen anslagsmedel vore högre skulle det vara lättare att långsiktigt skapa karriärvägar och goda meriteringssystem på lärosätet.”

Även Örebro universitet menar att systemet är problematiskt för den långsiktiga kompetensförsörjningen. De menar också att det är svårt för juniora forskare att få en stabil karriär när meriteringsanställningarna är beroende av att få externa medel. De menar dessutom att systemet gör att de juniora forskare som får en fast tjänst inte släpper den, vilket enligt Örebro universitetet skapar inlåsningseffekter. Även Kungl. Tekniska högskolan menar att finansieringssystemet påverkar meriteringssystemet och karriärvägarna. De skriver att forsknings- och forskarutbildningsanslaget inte täcker kostnaderna för anställningar inom *tenure track*.

Meriteringsmöjligheterna skiljer sig i praktiken

En annan utmaning som beskrivs i många av enkätsvaren handlar om hur olika ämnens behov och förutsättningar påverkar en forskare eller lärares möjlighet att meritera sig i praktiken. Flera lärosäten menar i sina svar om hinder och utmaningar att det inom olika ämnen finns olika möjligheter att se till individens behov av meritering. Fördelningen mellan utbildning och forskning samt andra uppdrag varierar mellan ämnen även om tjänstekategorin är densamma.

I forskningstunga ämnen med mycket hög grad externfinansiering kan det i praktiken bli svårt att meritera sig pedagogiskt. Lunds universitet skriver till exempel att den undervisning som sker i en del forskningstunga ämnen redan bedrivs av de som är fast anställda lärare, vilket gör situationen extra svår för unga forskare. Omvänt kan det inom undervisningstunga ämnen bli svårt för individen att meritera sig genom forskningstid.

Mittuniversitetet beskriver till exempel att de ser en utmaning i professionsutbildningarna att frigöra forskningstid till de anställda. Utbildningstyngden gör att lektorer måste ge sin tid till just utbildning och får svårt att meritera sig inom forskning och därmed ta steget vidare i karriärvägen. Även Högskolan Kristianstad skriver att ”undervisningsuppdraget är så omfattande att det är svårt för lärare att få utrymme att meritera sig vetenskapligt”.

Ett annat men liknande problem som också berörs i enkätsvaren är om det finns avsatt tid i arbetstidsavtalen för att lärare och forskare ska ägna sig åt samverkan. Göteborgs universitet menar att de försöker komma åt problemet genom att förhandla fram ett nytt lokalt arbetstidsavtal, där det ska framgå att samverkansuppgifter ingår i lärares arbetsuppgifter.

De svenska systemen svåra att orientera sig i

Information och transparens samt dess betydelse för internationalisering och mobilitet är ytterligare ett tema för hinder och utmaningar bland lärosätens svar. Karriär- och meriteringssystemet vid lärosätet kan vara otydligt för internationellt rekryterade eller sökande. Till exempel kan det vara svårt att förstå hur lärosätets system för finansiering av forskning fungerar.

Malmö universitet menar att de försöker lösa det problemet genom en ny webbplats om karriärvägar. Södertörns högskola lyfter fram ett annat problem, där sakkunniga kan ha svårt att bedöma meriter från utländska sökande eftersom de inte presenterar sina meriter på det sätt som är förväntat. Detta gäller i synnerhet hur undervisningsmeriter ska kvantifieras och presenteras skriver de. Som lösning föreslår Södertörns högskola att bättre informera sökanden om hur meriter ska ställas upp.

Även Blekinge tekniska högskola berör behovet av att ta hänsyn till det internationella sammanhang som rekryteringen sker i när de skriver: ”Det är värt att notera att ökade krav på detaljerade portföljer för pedagogik och samverkan leder till att de sökande jobbar under olika villkor beroende på hur förtrogna de är med det svenska systemet. Det är viktigt att inte försvåra rörligheten och säkerställa en rättssäker bedömning samtidigt som vi säkerställer att vi har lärare som är både vetenskapligt och pedagogiskt kompetenta och att vi har lärare som kan samverka med det omgivande samhället.”

Längre tradition av att bedöma vetenskapliga meriter

Dröjer vi oss kvar vid meriteringssystemet finns ytterligare en återkommande utmaning beskriven i enkätsvaren, nämligen att olika ämnen har olika traditioner för att bedöma meriter. Dessutom är det inte bara nationella traditioner och krav utan även internationella traditioner och krav inom det specifika ämnet som en lärare och forskare behöver ta hänsyn till vid meritering.

För vetenskapliga meriter finns det traditioner att utgå ifrån för sakkunniga som ska bedöma dem och för de sökande som ska lyfta fram dem i ansökningarna. Den traditionen finns inte på samma sätt för pedagogisk meritering och samverkansmeritering. Några lärosäten poängterar att det pågår gemensamma initiativ inom sektorn för att få till gemensamma kriterier för bedömning av pedagogiska meriter och samverkansmeriter. Lärarförslagsnämnder och sakkunniga är också viktiga aktörer som enligt flera enkätsvar behöver kunna bedöma alla tre områdena. Samtidigt har arbetet med bedömning av pedagogisk meritering nått längre i utvecklingen än arbetet med bedömningen av samverkansmeriter i en svensk kontext.

Många lärosäten ser juridiska hinder

Flera hinder och utmaningar som lärosätena framför berör lagstiftning. Några berör ändringsförslagen i lagen om anställningsskydd. Örebro universitet menar till exempel att den nya anställningsformen särskild visstidsanställning kommer att öka behovet av statlig särlagstiftning. Särskild visstidsanställning föreslås ersätta den nuvarande allmän visstidsanställning och innebär att anställningen ska övergå till tillsvidareanställning efter 12 månader i stället för 24 månader.

Örebro universitet skriver: ”Inom universitet bedrivs arbete ofta i projekt. Projekten är tidsbegränsade till största delen finansierade med externa medel och bemannade av personer med särskild sakkunskap. Att tillsvidareanställa arbetstagare för denna typ av arbete kommer att medföra ett onödigt merarbete i form av omplaceringsutredningar, kretsindelningar och ständiga arbetsbristuppsägningar. Förändringen kommer dessutom att göra det svårare att behålla forskare utanför EU/EES-området.”

Karolinska institutet skriver: ”Kommande ändringar i LAS kommer att begränsa möjligheterna att anställa postdocs i samma utsträckning som i dag, vilket kommer att både begränsa oss som arbetsgivare att anställa kvalificerade och samtidigt begränsa deras möjlighet till egen meritering. I en internationell jämförelse, och särskilt inom det medicinska vetenskapsområdet, är möjligheterna till längre meriteringsanställningar som postdoc ofta bättre.”

Några av universiteten nämner högskoleförordningens reglering av hur många år det får gå mellan doktorsexamen och anställning som biträdande lektorat som ett hinder för karriärvägar och meriteringssystem också.

Vid sidan av frågan om tid mellan examen och anställning som biträdande lektor, som redovisas separat i rapporten, lyfter Göteborgs universitet fram ytterligare en aspekt av högskoleförordningens reglering av biträdande lektorat. De menar att högskoleförordningen behöver ändras så att biträdande lektorat går att använda i fler ämnen. På

medicinska fakulteter behöver biträdande lektorat kunna kombineras med ”en anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning” och även utbildningsvetenskapliga området har behov av kombinationsanställningar. Göteborgs universitet menar också att skrivningen om att det krävs doktorsexamen för ett biträdande lektorat gör att tjänsten inte används lika ofta inom konstnärliga ämnen, där en läraranställning också kan tillsättas på konstnärlig grund.

Högskoleförordningens skrivning om anställningar på konstnärlig grund är också en utmaning för några lärosäten. Kungliga konsthögskolan skriver till exempel att det är en utmaning att högskoleförordningen begränsar anställningar på konstnärlig grund i tid.

Ett fåtal lärosäten menar att det har varit svårt att låta andra kompetenser än de vetenskapliga få stor vikt vid rekrytering, eftersom det leder till överklaganden där det slutar med att den vetenskapliga grunden väger tyngst.

Underrepresenterat kön lägger mer tid på icke-meriterande uppgifter

24 lärosäten svarade på enkätens fråga om hinder eller utmaningar vad gäller att lärosätet ska kunna tillvarata kvinnors och mäns lika möjlighet att meritera sig och rekryteras till en anställning. Flera lärosäten beskriver en ojämn fördelning av icke-meriterande uppdrag och akademiskt hushållsarbete som ett hinder för kvinnors och mäns lika möjlighet att meritera sig och rekryteras till en anställning. Det kan till exempel vara administrativa uppgifter som inte är meriterande eller stöd till kollegor som inte syns. Viktiga uppgifter för en institution men som för individen tar mycket tid från det arbete som leder till meritering.

Många svar lyfter särskilt fram krav eller önskan om jämställd representation i beslutande organ, kollegiala organ, undervisning, granskningspaneler eller lärarförslagsnämnder som ett hinder för män och kvinnors lika möjligheter att meritera sig. När behovet av jämställd representation blir stort ökar pressen att ta på sig dessa uppdrag på individen som befinner sig inom ett ämnesområde där hens kön är underrepresenterat. Om jämställd representation inte möts av jämnare könsfördelning bland de anställda riskerar alltså forskare och lärare som tillhör det underrepresenterade könet att lägga en större del av sin arbetstid på att sitta med i olika grupper än att forska och undervisa jämfört med andra forskare och lärare.

Sned representation redan i ansökningarna

Ett annat hinder som återkommer i svaren när det gäller kvinnors och mäns lika möjligheter att rekryteras till en anställning handlar om ojämn

könsfördelning bland de sökande till tjänsten. I synnerhet inom vissa ämnen kan det saknas ansökningar från det underrepresenterade könet.

Ett fåtal av lärosätena som svarat beskriver också hur de försöker komma tillrätta med den sneda representationen i ansökningarna. Ett lärosäte nämner kallelse av professorer som ett strategiskt verktyg, men menar att det finns utmaningar med den metoden. Samma lärosäte menar också att det finns möjlighet att utveckla arbetet med annonsering för att bättre locka till sig det underrepresenterade könet.

Två lärosäten antyder i sina svar att det finns en utmaning i att balansera önskan om jämn könsfördelning med meritokratiska kriterier vid rekrytering. Ett lärosäte beskriver hur de har utvecklat en rutin där de vid rekryteringar av professorer säkerställer att det finns behöriga sökanden av båda könen innan de låter sakkunniga granska ansökningarna. De undersöker även möjligheten att använda dessa rutiner för rekrytering av lektorer.

Ett fåtal andra lärosäten beskriver att insatserna behöver ske i grundutbildningen och på forskarutbildningen och även riktade insatser på gymnasienivå, för att trygga ett rekryteringsunderlag med jämn könsfördelning. Det räcker alltså inte att i rekryteringssituationen arbeta för jämställdhet, utan grundproblemet ligger i att ämnet på utbildningsnivå attraherar fler av det ena könet.

Dessa resonemang knyter an till en ytterligare kategori av hinder för kvinnors och mäns lika möjlighet som några av lärosätena lyfter, nämligen strukturella utmaningar i samhället i stort. Könsnormer behöver förändras i samhället och i synnerhet poängteras problemet med att kvinnor fortsatt i hög grad tar större ansvar för familj och hushållet vilket påverkar karriären och karriärval.

Omedveten partiskhet i rekryteringssituationen

Ett fåtal lärosäten beskriver också hur omedveten partiskhet är en utmaning på så sätt att idéer om kön och förutfattade bilder av hur en forskare och lärare ska vara och agera påverkar sakkunniga i deras bedömning av meriter.

Förslag på lösningar som nämns i svaren är observatörer som kan identifiera omedveten partiskhet, att ha kontrollfrågor vid slutet av en rekrytering för att säkra saklig bedömning, alternativt att utbilda nyckelpersoner i rekryteringsprocessen så att de själva kan upptäcka omedveten partiskhet. Tre lärosäten lyfter fram betydelsen av att mer allmänt utbilda de med ledningsuppdrag på olika nivåer och stödpersonal i jämställdhet och likabehandling.

Sammanfattning av hinder och utmaningar

Det finns några återkommande teman i lärosätenas svar när det gäller de hinder och utmaningar de står inför. Ett sådant tema är att det strategiska utrymmet att agera hindras av finansieringssystemet. Det gäller både möjligheterna att anställa i meriteringsanställningar och mer generella möjligheter att arbeta med att skapa karriärvägar och kontinuitet.

Ett annat tema är att förutsättningarna för individen att meritera sig i praktiken varierar mycket mellan ämnena och att detta beror på att olika ämnen har olika behov vad gäller undervisning och forskning.

Det finns också juridiska utmaningar för lärosätenas verksamhet menar flera lärosäten. Ändringsförslagen i lagen om anställningsskydd, högskoleförordningens tidsbegränsning av anställningar på konstnärlig grund och lagstiftning om biträdande lektorat är exempel där lärosäten finner utmaningar.

När det gäller jämställda möjligheter till meritering och anställning ser flera lärosäten också hinder och utmaningar. Som exempel kan nämnas att det underrepresenterade könet tenderar att tvingas lägga större del av sin arbetstid på icke-meriterande uppgifter, att det finns en ojämn könsfördelning redan bland de sökande till en tjänst samt omedveten partiskhet i rekryteringssituationen.

Meriteringsmöjligheter för forskare, biträdande lektorer och postdoktorer – prefekternas erfarenheter

För att svara på regeringens breda uppdrag till UKÄ satte vi bland annat som mål för projektet att vi skulle försöka identifiera hinder i relation till karriärvägar och meriteringssystem. Vi fann då att det var av speciellt intresse att titta närmare på vissa grupper av anställda, nämligen personal som ännu inte hade en fast anknytning som tillsvidareanställd lärare.

I våra samrådsmöten och genomgång av litteratur inom området kom det fram att det fanns olikheter i villkor och meriteringsmöjligheter för forskare som inte var anställda tillsvidare som lärare. Dessa forskare kan ha svårt att ta sig in i de existerande karriärvägarna samt att det ibland hänger på slumpen vem som får möjlighet att meritera sig och inte.

Kanske kan man tycka att de biträdande lektorerna har en ”gyllene sits” av karriärmöjligheter, men Sveriges unga akademi (SUA) har samtidigt visat i en rapport att villkor och arbetsuppgifter skiljer sig mellan både lärosäten och mellan fakulteter.[72] Postdoktorer som är anställda enligt kollektivavtal får undervisa högst 20 procent, men vi vet inte riktigt hur det ser det ut i praktiken, eller hur det ser ut för postdoktorer som inte har kollektivavtal.

Mot den bakgrunden gav UKÄ i uppdrag till Snowflake Education AB (Snowflake) att undersöka meriteringsmöjligheterna på institutionsnivå för forskande personal utan läraranställning. Det handlar alltså dels om meriteringsanställningarna postdoktor, biträdande lektor och forskarassistent, dels om forskare (utan läraranställning).

Snowflake genomförde semistrukturerade intervjuer i digital form med 16 prefekter. Grunden för urvalet var att de institutioner som prefekterna ledde skulle variera med avseende på ämnesområde, typ av lärosäte och geografisk placering. Intervjuerna genomfördes med stöd i en intervjuguide som särskilt fokuserade på följande frågor:

- Vilka faktorer är det som styr hur många meriteringsanställningar och forskare som finns vid institutionen?

[72] *Biträdande lektorat i Sverige – en utvärdering.* SUA (2020).

- Vilka är möjligheterna att meritera sig vetenskapligt, pedagogiskt och inom samverkan, och vad styr de möjligheterna?
- Vad finns det för hinder och utmaningar med karriärvägar och meritering? Pågår det något förändringsarbete?

Dessutom fick prefekterna även frågan om de kunde identifiera någon risk för att kvinnor och män inte skulle ha samma möjligheter att meritera sig. I nästa avsnitt sammanfattar vi resultaten av Snowflakes undersökning.[73]

Intervjuer med 16 prefekter – resultat

En övergripande slutsats i Snowflakes rapport är att förutsättningarna ser påfallande olika ut vid olika institutioner. Bland annat handlar det om skillnader mellan institutioner med en dominerande andel undervisning jämfört med institutioner med en stor andel forskning. Samtidigt ansåg prefekterna unisont att systemet med meriteringsanställningar i princip fungerar som det är tänkt, även om de också förmedlade att det finns en stor förbättringspotential i ett antal olika delar. När det gäller forskarna såg många prefekter bland annat brister i den faktiska anställningstryggheten för den gruppen samt att de saknade flexibilitet i systemet.

För att kunna sammanfatta hur många prefekter som har framfört en viss ståndpunkt eller erfarenhet används genomgående beskrivningar som enstaka, några, flera, många, de flesta eller alla.

Förutsättningar som styr vilka och hur många som anställts

De flesta institutioner i undersökningen anställer biträdande lektorer, postdoktorer och forskare. Anställning som forskarassistent förekom endast vid ett lärosäte. Prefekterna anser att finansieringsstrukturen är den viktigaste faktorn som avgör vilka och hur många meriteringsanställningar och forskare som institutionen tillsätter.

Prefekterna uppger unisont att externa medel är helt avgörande för att anställa postdoktorer och forskare, och båda anställningsformerna är nästan alltid finansierade helt eller till stor del genom externa forskningsmedel. Postdoktorernas finansiering täcks vanligen genom att en forskningsledare vid institutionen har fått externa forskningsmedel som hen använder för att anställa till exempel en postdoktor. Men det förekommer också ibland att det är postdoktorn själv som har fått egen finansiering.

---

[73] För mer information om resultaten och hur utredarna vid Snowflake Education har genomfört intervjuerna se rapporten *Villkor och meriteringsmöjligheter för forskare, biträdande lektorer och postdoktorer i högskolan – intervjuer med sexton prefekter*.

För biträdande lektorer och forskarassistenter ser det annorlunda ut. Dessa personalkategorier finansieras oftast av fakulteten genom någon form av central strategisk satsning, och mer sällan av institutionen direkt. Finansieringen kommer nästan alltid från basanslaget. Ibland finns det en extern finansiering i botten som fakulteten sedan växlar upp genom centrala medel från basanslaget. Endast i undantagsfall finansieras biträdande lektorat helt genom externa medel.

Postdoktorerna finansieras alltså via externa medel. Prefekterna uppger att det är vanligt att de externa medlen inte fullständigt täcker kostnaderna, och då har många institutioner som praxis att skjuta till egna medel för att brygga över mellanskillnaden. Det varierar dock stort mellan olika institutioner vilka möjligheter de har att göra detta.

Möjligheter till meritering – vetenskapligt, pedagogiskt och inom samverkan

De flesta institutionerna erbjuder dem som har någon meriteringsanställning goda möjligheter till meritering, vilket också samtliga prefekter anger är syftet med den typen av anställning.

I en anställning som postdoktor ingår framför allt vetenskaplig meritering. Vanligen ligger den vetenskaplig meritering mellan 80 till 100 procent av arbetstiden. Den tid som inte ägnas åt vetenskaplig meritering ägnas åt undervisning, och utgör följaktligen högst 20 procent av arbetstiden. Även om många postdoktorer får möjlighet att undervisa så förekommer det i vissa fall att forskningsfinansiärerna inte tillåter postdoktorerna att utföra några andra arbetsuppgifter än forskning.

Den pedagogiska meriteringen är viktigare för biträdande lektorer än för postdoktorer, även om den inte verkar ta särskilt mycket tid i anspråk. Vanligen forskar en biträdande lektor på 75–80 procent av arbetstiden och resterande andel utgörs av undervisning.

Forskarna har ofta 100 procent av sin arbetstid förlagd inom forskningsprojekt som är finansierade genom externa forskningsmedel. Ibland kan dock forskarna också delta i undervisning, vilket premieras när det är möjligt. Det kan finnas olika skäl till att vissa forskare inte undervisar. Att inte behärska det svenska språket när undervisningsspråket är svenska är en sådan försvårande omständighet. En annan försvårande omständighet är om forskningens ämnesområde ligger långt från undervisningsämnena vid institutionen. Flera prefekter har dessutom poängterat att det inte är alla forskare som vill undervisa.

När det gäller samverkan med det övriga samhället så tycker de flesta prefekter att det är viktigt, men det avsätts ingen särskild tid för det för meriteringsanställda eller forskare. I stället anses samverkan kunna genomföras inom ramen för – och finner också sin relevans genom – forskning och undervisning.

Samtidigt finns det exempel på institutioner där samverkansmeriteringen har en betydligt mer framskjuten position, eftersom samverkan inom vissa discipliner anses vara helt nödvändig för att en person ska kunna fortsätta vara relevant inom undervisning och forskning. Så anges till exempel vara fallet inom konstnärlig undervisning, forskning och undervisning inom vården samt inom industriell forskning.

Förutsättningar som styr forskarens möjligheter till meritering

Det som framför allt styr individens möjligheter har att meritera sig vetenskapligt, pedagogiskt och inom samverkan är verksamhetens behov. Vid institutioner med en liten andel undervisning kan det ibland vara svårt för individerna att få tillräckligt med undervisningstid för att meritera sig. Dock anger prefekterna vid sådana institutioner att just meriteringsanställningarna är prioriterade när det gäller att personalen ska få undervisningstid.

Vid institutioner som i stället är undervisningstunga kan det omvända förhållandet råda, och det får enligt prefekterna till följd att man sällan kan erbjuda meriteringsanställningar. Det gäller exempelvis inom konstnärlig verksamhet. Det gäller också ofta inom högskolor eftersom basanslagen generellt sett är lägre där än för universiteten.

En annan faktor som påverkar individens meriteringsmöjligheter är undervisningsspråket. En speciell situation kan uppstå vid institutioner som i stor utsträckning har svenska som undervisningsspråk samtidigt som de är framgångsrika i att få externa medel (som ofta används för att anställa utländska forskare och postdoktorer). Flera prefekter vittnar om att verksamheten kan bli väldigt uppdelad genom att en personalgrupp nästan enbart undervisar medan en annan nästan enbart forskar.

Slutligen är individens eget engagemang ytterligare en aspekt som kan påverka meriteringsmöjligheterna.

Vilket stöd i karriären får forskarna?

De flesta prefekter följer upp individernas meritering och kompetensutveckling. Sättet de gör det på varierar, men ett gemensamt sätt är att de åtminstone gör det inom ramen för medarbetarsamtal (en gång per år). Flera institutioner anser att det är viktigt att de meriteringsanställda ingår i en forskargrupp och då följs deras utveckling mer löpande av en mentor eller en forskningsledare.

Men på frågan om det finns något karriärstöd för forskare och meriteringsanställda uppger dock ingen prefekt att det finns något generellt strukturerat karriärstöd. De flesta prefekter tycker dock att det skulle behövas. Många lärosäten erbjuder kurser i högskolepedagogik, men i övrigt finns det väldigt lite strukturerat stöd att tillgå; det stöd som finns handlar snarare om tillgång till informella nätverk.

På institutionsnivå försöker många prefekter att på olika sätt stötta sina anställda att meritera sig och att fortsätta utvecklas pedagogiskt genom att till exempelvis ta uppdrag som kursansvariga. På de flesta institutioner brukar de anställda också erbjudas någon form av kompetensutvecklingstid, som kan användas för att bygga vidare på sin meriteringsportfölj.

Flera prefekter anser att det kan vara en värdefull erfarenhet att lämna akademin under några år för att arbeta i andra delar av samhället. Men de mer eller mindre varnar de unga forskarna för att gå den vägen om de vill göra akademisk karriär, eftersom det enligt prefekterna är till nackdel för den akademiska karriären att lämna högskolan en tid (så som systemet ser ut i dag).

Kvinnors och mäns meriteringsmöjligheter – finns det skillnader?

En specifik fråga om jämställdhet ställdes till prefekterna, nämligen om de kunde identifiera någon risk att det skulle finnas skillnader mellan kvinnors och mäns möjligheter att meritera sig vid institutionen.

Prefekterna såg en risk med en ojämn könsfördelning vid institutionen eftersom den ledde till att det underrepresenterade könet oftare tilldelades uppdrag i olika administrativa organ (nämnder, styrelser etc.) som inte väger lika tungt som forskning och undervisning i meritering. I många administrativa organ finns krav på en jämn könsfördelning. Den grupp som är i könsminoritet på institutionen (oftast kvinnor) fastnar då lättare i roller och uppdrag som inte är meriterande eller gynnar deras karriär.

Det som prefekterna nämnde att de själva gör för att motverka eventuella problem inom jämställdhetsområdet är att de arbetar aktivt med likavillkorsfrågor och med att kontinuerligt hålla diskussionen igång till exempel via likavillkorsgrupper. Flera prefekter uppgav också att de själva liksom andra chefer vid institutionen genomgått en utbildning i jämställdhet, mångfald och likabehandling (JML-utbildning), som gett dem insikter om potentiella problem som de tidigare inte hade reflekterat över.

Slutsatser

I samband med att autonomireformen trädde i kraft den 1 januari 2011 fick universitet och högskolor en ökad frihet att kunna rekrytera och anställa lärare.[74] Det handlade bland annat om vilka kategorier av lärare som skulle finnas på lärosätet, vilka befordringsmöjligheterna skulle vara samt hur anställningsförfarandena skulle utformas. Därefter har det tillkommit en viss central styrning av anställningarna genom att meriteringsanställningen biträdande lektor har återinförts i högskoleförordningen och regeringen har även satt mål för universitetens rekrytering av biträdande lektorer.

Mer närliggande i tiden har regeringen i propositionen *Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige* (prop. 2020/21:60) fört fram att tydliga karriärvägar och goda studie- och arbetsvillkor är viktiga för att människor ska vilja satsa på en forskarutbildning och en karriär som forskare. Regeringen menar att lärosätena här har ett strategiskt arbetsgivaransvar och att de också bör se till att kvinnor och män har lika möjligheter att meritera sig. Dessutom anser regeringen att meriteringssystemen kan spela en viktig roll för att premiera annat än forskningsmeriter.

Regeringens uppdrag till UKÄ om karriärvägar och meriteringssystem innehåller tre breda uppföljnings- och kartläggningsområden som vi här formulerar om till frågor:

- Hur arbetar lärosätena strategiskt med karriärvägar och meriteringssystem med öppen och transparent rekrytering?
- Hur premierar lärosätenas meriteringssystem undervisning, samband mellan forskning och utbildning samt samverkan med det omgivande samhället?
- Hur tar lärosätena tillvara både kvinnors och mäns möjligheter att meritera sig?

UKÄ har på olika sätt samlat in kunskap för att besvara frågorna. Den mest omfattande delen av empirin består av en enkät som 32 lärosäten svarade på. Några andra viktiga datakällor är intervjuer med 16 prefekter, som genomfördes av ett konsultföretag,[75] projektgruppens samrådsmöten med några olika aktörer inom högskolesektorn samt statistiska uppgifter om högskolans personal.

---

[74] *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor* (prop. 2009/10:149).
[75] Konsultföretaget Snowflake Education har sammanställt en separat rapport över resultaten av intervjuerna. Den har sammanfattats kort i den här rapporten.

I det här kapitlet har vi sammanställt våra huvudsakliga svar på frågorna i form av slutsatser. Först sammanfattar vi slutsatserna i punktform och därefter redogör vi för dem mer utförligt.

- Det finns en liknande grundstruktur i lärosätenas karriärstrukturer för läraranställningar. De flesta lärosäten inkluderar samma befattningar i sina karriärvägar.

- Samtidigt finns det många skillnader i hur lärosätena hanterar strukturen, till exempel när det gäller möjlighet till befordran, och samma befattning kan variera mycket i innehåll.

- I sitt strategiska arbete med karriärvägar och meriteringssystem utgår lärosätena i hög grad från verksamhetens behov av kompetens. Men det är en utmaning att parallellt arbeta med individens tillgång till meriteringsmöjligheter och anställningar. Inom vissa ämnen är det till exempel svårt att möjliggöra undervisningstid medan det inom andra ämnen är svårt att frigöra tid för forskning.

- Det är en utmaning att förena den ofta stora andelen extern finansiering med lärosätens långsiktiga strategiska satsningar på karriärvägar och meriteringssystem.

- Flera lärosäten arbetar aktivt för att skapa tydlighet och transparens. Det kan handla om att tydliggöra karriärvägarna, att arbeta med transparens i rekryteringsprocesserna och utbilda sakkunniga.

- De flesta lärosäten tycks arbeta främst med att skapa tydlighet inom det egna lärosätet.

- Lärosätena arbetar också med transparensen i hur meriter värderas. Det ökade kravet på detaljerade meritportföljer i ansökan leder dock till olika förutsättningar beroende på hur förtrogna de sökande är med systemet.

- För vetenskaplig meritering finns det en lång tradition att luta sig mot. Särskilt docenttiteln fungerar som en kompetensmarkör och är ett viktigt led i individens meritering.

- Flertalet lärosäten arbetar också fram modeller för pedagogisk meritering.

- Samverkan finns med som kriterium för anställning och befordran, men området verkar nedprioriteras till förmån för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet, även om det vid några lärosäten pågår ett arbete med att utveckla värderingen av samverkansskicklighet.

- Många lärosäten arbetar aktivt med att åstadkomma jämställdhet vid rekrytering och meritering.
- Utvecklingen av jämställdheten har på övergripande nivå varit positiv sett till fördelningen av kvinnor och män på olika anställningar och deras möjligheter att meritera sig.
- Att tillhöra det underrepresenterade könet kan dock innebära bekymmer eftersom krav om jämställd representation i olika grupper tar tid från meritering inom forskning och undervisning.

Lokalt arbete med tydlighet – men variation på nationell nivå kan skapa otydlighet

Innan vi beskriver slutsatserna mer utförligt vill vi lägga till en mer övergripande slutsats som hänger ihop med autonomireformen. Vår kartläggning visar att drygt tio år efter autonomireformens införande ser karriärvägarna i sin grundstruktur liknande ut på de flesta av landets lärosäten och det finns även en viss samstämmighet i meriteringssystemen. Samtidigt finns det också flera skillnader mellan lärosätena, vilket är en naturlig följd av autonomireformen eftersom den gav lärosätena ett ökat självbestämmande. Många lärosäten arbetar med tydlighet och transparens inom ramen för det egna lärosätets karriärvägar och meriteringssystem, men på nationell nivå kan systemet uppfattas som otydligt på grund av den stora variationen mellan lärosäten.

Hur arbetar lärosätena strategiskt med karriärvägar och meriteringssystem?

Kartläggningen av lärosätenas strategiska arbete med karriärvägar och meriteringssystem samt med öppen och transparent rekrytering visar på både skillnader och likheter i de många aktiviteter som pågår på lärosätena.

Undersökningen visar att det finns en liknande grundstruktur i en majoritet av lärosätenas karriärstruktur för läraranställningar genom att de flesta lärosäten inkluderar samma befattningar i sina karriärvägar. Samtidigt finns det många skillnader i hur lärosätena resonerar om och hanterar själva befattningarna i sig och vägarna emellan dem. Vi ser olikheter i om lärosäten är frikostiga eller restriktiva med möjlighet till befordran, om det finns extra steg mellan de klassiska befattningarna eller vilka forskare som ska kunna nå en läraranställning och hur.

Olikheterna sträcker sig ned i forskarutbildningen också. I vissa fall är forskarutbildningen en del av en tilltänkt karriärväg för att till exempel adjunkter ska bli lektorer och fylla verksamhetens behov av disputerade lärare. I andra fall är forskarutbildningen separerad från karriärvägen eftersom man som disputerad förväntas antingen lämna akademin eller byta lärosäte.

Dessutom är den ideala karriärvägen inte nödvändigtvis en representation av de faktiska karriärvägarna som lärare och forskare tar. Biträdande lektor ingår till exempel ofta i den ideala karriärväg som lärosätena beskriver, men det är fortsatt hög konkurrens om meriteringsanställningar och en liten andel går vägen via ett biträdande lektorat. Istället är många anställda som forskare. Flera lärosäten beskriver också att meriteringsanställningar främst skapas i de ämnen där de strategiskt behövs för verksamheten.

Allt detta sammantaget påverkar individens möjlighet att både meritera sig och orientera sig i karriären.

Strategierna utgår ofta från verksamhetens behov

Många lärosäten nämner att verksamhetens behov styr arbetet med karriärvägar och meritering. Autonomireformens mål, att karriärvägarna skulle bli en del av lärosätenas strategiska arbetsgivaransvar och att verksamhetens behov skulle premieras, syns åtminstone i hur många lärosäten betraktar sitt arbete med karriärvägar. En majoritet av lärosätena utgår från verksamhetens behov vid befordran och många utgår från behoven i relation till sin egen kompetensförsörjning i det strategiska arbetet med karriärvägar och meriteringssystem.

Samtidigt finns det, enligt lärosätena själva, flera hinder och utmaningar kopplade till att arbeta strategiskt och utifrån verksamhetens behov. En sådan utmaning är finansieringssystemets påverkan på anställningar och karriärmöjligheter. Flera lärosäten lyfter fram att de upplever bristande handlingsfrihet på grund av finansieringssystemet. En allt högre andel av de statliga medlen förmedlas via forskningsråden istället för att tilldelas lärosätena som basanslag. Lärosätena beskriver svårigheten att förena den externa finansieringen med långsiktiga strategiska satsningar. Flera lärosäten menar att införandet av meriteringsanställningar och andra rekryteringsstrategier inte alltid går att förverkliga. En bristande handlingsfrihet, bland annat i relation till den externa finansieringen, upplevs också på lägre nivåer på lärosätena. Det var något som framkom i intervjuerna med prefekterna.

En annan utmaning för lärosätena är att parallellt arbeta utifrån verksamhetens behov och individens tillgång till meriteringsmöjligheter och anställningar. Flera lärosäten beskriver att det inom olika ämnen finns olika möjligheter att se till individens behov av meritering. Det kan finnas en spänning mellan individens behov och verksamhetens behov och förutsättningar. Inom vissa ämnen är det till exempel svårt att möjliggöra undervisning för alla forskare. Inom andra ämnen finns det ett så pass stort undervisningsbehov att institutionerna inte kan frigöra tid för lärare att forska och meritera sig vetenskapligt. Det är en bild som också bekräftas i intervjuerna med prefekterna. Prefekterna konstaterade att verksamhetens behov har störst betydelse för individens möjlighet att meritera sig.

Verksamhetens behov av undervisning på svenska kan också, enligt prefekterna, gå ut över de individer som inte talar svenska på så sätt att de inte får samma möjlighet att meritera sig pedagogiskt. Flera prefekter menar också att en anställningsform med så pass mycket forskningstid som ett biträdande lektorat också leder till att det bland sökande ofta förekommer redan lektorskompetenta eller professorskompetenta individer.

Att en och samma befattning kan variera mycket i det faktiska innehållet framkommer alltså, men har också uppmärksammats i flera rapporter under de senaste åren.[76] Fördelningen mellan undervisning och forskning ser inte lika ut för en och samma position varken mellan ämnen eller mellan lärosäten. Skillnaderna kan innebära att förutsättningarna för den faktiska karriärvägen ser olika ut och att det blir svårt att orientera sig i systemet.[77] I ett av samrådsmötena som UKÄ genomförde diskuterades också spänningen mellan att meriteringsanställningar är attraktiva för individen, medan en undervisningstung verksamhet kanske snarare behöver lektorer eller adjunkter.

Frihet ställer krav på tydlighet och karriärstöd

Lärosätenas frihet att utforma villkor, benämningar och krav för anställningarna ställer höga krav på lärosätenas arbete med tydlighet och transparens. Frågor om transparens, tydliga karriärvägar och att orientera sig i systemen är dock inte nya. Autonomireformen aktualiserade frågan ytterligare. När biträdande lektorat i dess nuvarande form infördes i högskoleförordningen för några år sedan motiverades beslutet med att försöka skapa just tydlighet och transparens.[78] Många lärosäten arbetar med frågorna, enligt vad som framkommit i den här undersökningen. De gör det däremot på olika sätt och i olika omfattning.

Flera lärosäten beskriver i enkätsvaren att de arbetar med tydlighet och transparens. Det kan handla om att tydliggöra hur karriärvägarna ser ut vid det egna lärosätet, att arbeta med transparens i rekryteringsprocesserna, att tydliggöra kriterierna i meriteringssystemet

---

[76] Men det har också varit en fråga under en betydligt längre period i svensk högskolepolitik. Se t.ex. Mats Benners genomgång av det svenska karriärsystemet i SOU 2016:29 s. 155–167. Benner menar dock att lärosäten i ökad grad har anpassat villkoren vid rekrytering.

[77] Se t.ex. *Academic Career Structures in Europe*, Frølich m.fl. (2018); *Osäkert läge – en verklighet för juniora forskare i Sverige*, SULF & NJF (2021); *Translating Tenure Track into Swedish*, Henningsson, Jörnsten, Geschwind (2017); *Biträdande lektorat i Sverige – en utvärdering*, SUA (2020).

[78] 2013 konstaterade danska CFA (Dansk Center for Forskningsanalyse vid Aarhus universitet) genom en intervjustudie med rektorer att autonomireformen vid den tidpunkten inte inneburit markanta förändringar i lärosätenas befattningsstrukturer. CFA menade att flera konstaterade att det fanns en oro för att skilda villkor skulle skapa ett icke-transparent system och problem för mobiliteten mellan lärosäten. CFA konstaterade också att många lärosäten identifierade behov av att skapa tydligare karriärvägar, särskilt för yngre forskare, men att många upplevde att de saknade finansiella möjligheter att för att skapa just tydligare karriärvägar. 2013/14:RFR22 *Autonomi och kvalitet – ett uppföljningsprojekt om implementering och effekter av två högskolereformer i Sverige Delredovisning 2: Intervjuundersökning med rektorer*. För motivering av biträdande lektorat i högskoleförordningen, se *Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden*, SOU 2016:29.

och utbilda sakkunniga. Flera arbetar med öppenhet och transparens med hjälp av HRS4R och OTM-R-checklistan. Arbetet med transparent och öppen rekrytering gäller också forskarutbildningen.

I vilken grad lärosätenas arbete med att skapa tydlighet och transparens underlättar för forskare och lärare att orientera sig mellan de olika systemen kan den här undersökningen inte svara på. Några lärosäten har dock talat särskilt om att de ser utmaningar i relation till internationella rekryteringar och mobilitet. Ett exempel är transparens i hur meriter värderas i karriärsystemet. Det ökade kravet på detaljerade meritportföljer leder till att de som söker tjänsten söker med olika förutsättningar beroende på hur förtrogna de är med systemet. Det är ett potentiellt hinder för mobilitet och rörlighet som behöver hanteras. Även vid ett av de samrådsmöten som UKÄ genomförde nämndes liknande problem. Samrådsparten kallade det en typ av informationsasymmetri, det vill säga att sökanden till en tjänst har olika mycket information och kunskap om karriär- och meriteringssystemet och att det kan påverka valet av sökanden.

Många lärosäten arbetar med karriärstöd för att ge doktorander, forskare och lärare stöd i hur de ska gå tillväga för en fortsatt karriär inom akademin. Det kan till exempel röra sig om meritportföljstöd, karriärrådgivning, hjälp att söka pengar och mentorsprogram. Även här tycks certifieringen av HR Excellence in Research Award ha varit drivande för några lärosäten.[79] Vilken typ av stöd som ges och i vilken grad stödet ges varierar mycket. Det är också skillnad i vilka som har tillgång till stödet. På många lärosäten läggs ett stort ansvar på handledare och chefer att fungera som karriärstöd.

Även den bilden bekräftas till viss del genom intervjuerna med prefekterna. Några av prefekterna menar att meritering och anställning i hög grad påverkas av en individs närmaste chef och att systematisk karriärledning är särskilt viktigt tidigt i karriären. Det ställer i sin tur krav på det akademiska ledarskapet och utvecklingen av det.

Hur arbetar lärosätena med utvecklingen av meriteringssystemen?

Det svenska systemet för karriärvägar och meritering har på flera ställen kritiserats för att vara otydligt. Eftersom lärosätena sedan den så kallade autonomireformen 2011 har stor frihet att utforma sina meriteringssystem lokalt, ställer detta extra höga krav på transparens och

[79] Vikten av möjlighet för karriärutveckling och karriärstöd återkommer i *Stadga och riktlinjer* och SUHF:s nationella ramverk för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling för forskning. I UKÄ:s sista granskningsomgång av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete i den nuvarande cykeln – där fem lärosätens kvalitetssäkring av både utbildning och forskning granskas – kommer UKÄ fokusera på hur lärosätena arbetar systematiskt för att skapa goda förutsättningar för kompetensutveckling samt om de erbjuder välfungerande karriärstöd för forskare i alla skeden i karriären oberoende av anställningsform.

tydlighet, så att både svenska och internationella forskare och lärare kan orientera sig i systemet.

Tydlighet och transparens återkommer på olika sätt i enkätsvaren och olika lärosäten uppmärksammar olika aspekter av transparens och tydlighet för både karriärvägar och meriteringssystem. Ett sätt som lärosätena arbetar med frågan på är genom ökad tydlighet kring vilka meriter som krävs i rekryterings- eller befordransprocessen. Det kan också handla om att arbeta fram bedömningskriterier och utveckla riktlinjer för olika typer av meritering.

Något som framgår av lärosätenas svar på UKÄ:s enkät är att det finns olika traditioner i olika ämnen för bedömning av meriter. Utöver detta kan det också skilja sig mellan nationella och internationella traditioner och krav, och lärare och forskare behöver ta hänsyn till båda vid meritering. De flesta lärosäten tycks arbeta främst med att skapa tydlighet inom det egna lärosätet. Den europeiska Stadga och riktlinjer[80] belyser dock till exempel vikten av att bygga in en möjlighet till rörlighet i karriärutvecklingsstrategierna. Kanhända kräver ett sådant mål mer samordnade insatser mellan lärosätena?

Men hur premierar då lärosätenas meriteringssystem undervisning, samband mellan forskning och utbildning samt samverkan med det omgivande samhället?

Stor samsyn kring vetenskaplig meritering

Till att börja med kan vi konstatera att det fortfarande finns en större samsyn vad gäller vetenskaplig meritering och dess roll och betydelse i den akademiska karriären, jämfört med exempelvis pedagogisk meritering. Det finns en lång tradition och kunskap att hantera vetenskapliga meriter vid olika ansökningsförfaranden, bland både sökande och sakkunniga. Särskilt docenttiteln fungerar som en markör för att en individ uppnått en viss vetenskaplig kompetens och är därmed ett betydelsefullt led i individens meritering för en akademisk karriär. Motsvarande finns ännu inte gällande pedagogisk meritering eller meritering inom samverkan.

De flesta utvecklar pedagogiska meriteringssystem

Det har också under en längre tid pågått diskussioner i sektorn om hur meritvärdering av andra meriter än vetenskapliga ska utvecklas. Både när det gäller pedagogiska meriter och samverkansmeriter har behov av att fortsätta att arbeta med tydliga kriterier lyfts fram. Winka och Ryegård konstaterade i en uppföljning av lärosätenas arbete med pedagogiska meriteringsmodeller att det finns ett fortsatt behov av att lärosätena

---

[80] European Commission, Directorate-General for Research (2005) *Den europeiska stadgan för forskare och Riktlinjer för rekrytering av forskare*. Human resources and mobility (Marie Curie Actions) EUR 21620.

utformar tydliga kriterier och ger sakkunniga stöd i sitt bedömningsarbete. De menar dock också att den nationella utbildningen för pedagogiskt sakkunniga har gett en effekt.[81]

De flesta av lärosätena som svarade på UKÄ:s enkät uppger att de använder sig av pedagogiska titlar, som meriterade och excellenta lärare. Dessa titlars betydelse för den framtida karriären är dock inte alltid helt klar. Titlarna syftar till att lyfta fram individens pedagogiska skicklighet (jämförelsen med docenttiteln inom vetenskaplig verksamhet ligger nära till hands) och det är den skickligheten snarare än titeln i sig som är viktig vid rekrytering och befordran. Det är möjligt att de pedagogiska titlarna kommer få större genomslag allteftersom de blir mer etablerade. I nuläget verkar titlarna främst föra med sig ett ökat ansvar för den pedagogiska verksamheten samt uppdrag som pedagogiskt sakkunnig och mentor.

På många av landets lärosäten finns goda möjligheter till pedagogisk meritering också under forskarutbildningen. Detta sker dels genom att doktorander undervisar och kanske också får möjlighet att handleda studenter, men också genom utbildningar i exempelvis högskolepedagogik. Detta innebär att många nydisputerade som påbörjar en akademisk karriär har goda pedagogiska meriter från start.

Strävan mot ett tydligt samband mellan forskning och utbildning

Sambandet mellan utbildning och forskning premieras i meriteringssystemet genom att de allra flesta anställda både forskar och undervisar inom ramen för sin anställning. Det nära sambandet mellan forskning och undervisning är dessutom fastslaget i högskolelagen[82]. Det är tydligt att det på en majoritet av lärosätena finns en stark tanke om att både vetenskap och utbildning ska ingå i meriteringssystemen.

Hur meriteringssystemen påverkar sambandet mellan undervisning och forskning i verksamheten eller inte råder det delade meningar om. Några hävdar att ett alltför ensidigt fokus på pedagogisk verksamhet skulle kunna ske på bekostnad av relationen mellan utbildningen och forskningen. En bakomliggande tanke med de pedagogiska titlarna är att börja värdera pedagogisk skicklighet lika högt som vetenskaplig skicklighet.

I förlängningen skulle man alltså kunna befara att satsningen på pedagogiska titlar (utan tydliga kopplingar till karriärprogression) riskerar att dela in högskolans verksamhet i två separata delar utan något tydligt samband. Man kan argumentera att det redan idag finns en alltför

---

[81] Ryegård och Winka, Rapport 01/2021 i Skriftserie från Universitetspedagogik och lärandestöd, Umeå universitet
[82] 1 kap. 3 § högskolelagen.

tydlig delning mellan de olika verksamhetsområdena som delvis beror på hur forskningsfinansieringssystemet är utformat.

Otydligt hur samverkan ska premieras

Även om samverkan finns med som kriterium för anställning och befordran framgår det att området ofta prioriteras ned till förmån för vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Läser man mellan raderna framstår samverkan som något som förväntas ske implicit och utan några tydliga ramar, även om det vid några lärosäten pågår ett arbete med att utveckla värderingen av samverkansskicklighet.

I projektet MerSam som var en del av Vinnovas K3-projekt konstaterades att det saknas kunskap och en gemensam syn på vad samverkansmeriter är för något. Även om samverkan finns med som behörighetskrav och bedömningsgrund så är det inte alltid tydligt vad som menas. Ibland kan det saknas översättningar till engelska. Konsekvensen kan bli att samverkan inte bedöms eller att det blir icke-transparent i vad som bedöms eller efterfrågas.[83]

Hur samverkan hanteras i verksamheten varierar. Relativt sällan avsätts någon tid specifikt för samverkan som istället anses kunna genomföras inom ramen för forskning och undervisning. Samtidigt finns det exempel på institutioner och områden där samverkansmeriteringen har en betydligt mer framskjuten position, eftersom samverkan inom vissa discipliner anses vara helt nödvändig för att en person ska kunna fortsätta hålla sig relevant inom sitt område.

Akademisk karriär för både kvinnor och män?

I enkäten fick lärosätena möjlighet att både beskriva hur de arbetar med den akademiska karriären för kvinnor och män samt vad de såg för hinder eller utmaningar i det arbetet. Vårt intryck är att många lärosäten arbetar aktivt med att åstadkomma jämställdhet vid rekrytering och meritering, men två typer av utmaningar var vanliga.

Underrepresenterat kön behöver lägga tid på annat än meritering

Den ena utmaningen handlade om lärosätets krav på en jämställd representation i olika administrativa och beslutande organ (lärarförslagsnämnder etc.).[84] Forskare och lärare som verkar inom ett ämne där deras kön är underrepresenterat riskerar att lägga en jämförelsevis stor del av sin arbetstid på att medverka i olika gruppers

---

[83] MerSam slutrapport, Bergstrand m.fl. 2021, *Samverkansmeritering – förutsättningar, behov och möjligheter*.
[84] Det finns också vissa krav i 4 kap. högskoleförordningen som berör en jämställd representation i ett par olika grupper.

arbete. Sådant arbete sker då på bekostnad av arbete som är mer meriterande, som forskning och undervisning. Problemet uppmärksammades också i intervjuerna med prefekterna. I den utsträckning något kön nämndes i enkäten eller i intervjuerna var det framför allt kvinnor som var underrepresenterade.

Samtidigt är det flera universitet och högskolor som i syfte att nå en jämställd rekrytering arbetar aktivt för att både kvinnor och män ska ingå i beslutande organ etc. Det som är positivt för kvinnors och mäns lika möjligheter till rekrytering kan alltså vara negativt för kvinnors och mäns lika möjligheter till meritering.

Den andra utmaningen som lärosätena ofta nämnde var att könsfördelningen kan vara ojämn bland de sökande till en anställning, och inom vissa ämnen saknas det till och med sökande av det underrepresenterade könet. Som motåtgärd har flera lärosäten genomfört olika aktiviteter – bland annat identifierar de potentiella sökande av båda könen innan utlysningen och arbetar med utformningen av annonser. Flera lärosäten har också nämnt att det finns en möjlighet att välja en person av det underrepresenterade könet under förutsättning det finns sökande av båda könen med likvärdiga meriter.

Lärosätena genomför också andra typer av aktiviteter för att både nå en jämställd rekrytering samt ge kvinnor och män samma möjligheter att meritera sig vidare i karriären. Det handlar *bland annat* om att man följer upp och kartlägger den egna verksamheten utifrån ett jämställdhetsperspektiv (exempelvis hur arbetsuppgifter fördelas mellan kvinnor och män), genomför utbildningar för chefer för att öka deras kunskap om jämställdhet i akademin, gör översyner av och omfördelar eventuellt interna medel samt inrättar speciella funktioner vid lärosätet som arbetar för att ett ”lika villkorsperspektiv” ska integreras i verksamheten.

Jämn könsfördelning bland doktorander jämnar ut könsfördelningen bland anställda

I vilken utsträckning lärosätenas arbete för att uppnå en jämställd rekrytering och meritering är tillräckligt och får önskvärda effekter kan vi inte bedöma utifrån lärosätenas svar på vår enkät. Men ett annat sätt att i någon mån besvara frågan är att se till könsfördelningen i olika typer av anställningar i högskolan samt att följa i vilken utsträckning kvinnor och män som avlägger doktorsexamen går vidare till olika typer av anställningar.

Bland dem som tar en doktorsexamen har könsfördelningen varit jämn (minst 40 procent av båda könen) de senaste två decennierna. Fram till och med 2000 utgjorde männen mer än 60 procent av dem som avlade doktorsexamen varje enskilt år, och deras andel växer ju längre bakåt i tiden man går. Den jämnare könsfördelningen bland doktoranderna har

lett till en jämnare könsfördelning bland de anställda i högskolan, och en tidigare dominans av män inom flera anställningskategorier har i stor utsträckning utjämnats till att ligga inom jämställdhetsintervallet 40–60. Enligt uppgifter från 2020 dominerar männen dock fortfarande bland professorerna och utgör cirka 70 procent.

Männens andel bland professorerna har minskat över tid, men utvecklingen skulle kunna gå ännu fortare om kvinnor och män som doktorerar blir professorer i samma utsträckning. Våra analyser visar att det visserligen är vanligare bland doktorsexaminerade kvinnor än män att anställas som tillsvidareanställd lektor, men det är istället något vanligare för män än för kvinnor att bli professor. Könsskillnaden i professorskarriär ligger i linje med tidigare studier som studerat eventuell professorskarriär bland äldre doktorskullar. Könsskillnaden verkar dock vara mindre bland de doktorsexaminerade under 00-talet i vår uppföljning jämfört med dem som avlade doktorsexamen under 80-talet. [85]

Det är också viktigt att understryka att könsfördelningen bland de anställda, och sannolikheten att gå vidare till en anställning i högskolan, varierar mellan ämnesområden. Dessutom skulle vi vilja uppmärksamma vårt resultat att män som avlagt doktorsexamen före 40 års ålder blir professorer i större utsträckning än kvinnor medan kvinnor blir professorer i större utsträckning än män när de disputerat i åldrarna mellan 40 och 49 år.[86] Ett sådant samspel mellan kön och ålder vid doktorsexamen betyder att män kan vara professorer under en längre tid än vad kvinnor kan.

Fortfarande stora könsskillnader mellan ämnen

Otydliga karriärvägar berör båda könen. Utvecklingen inom jämställdhetsområdet har varit positiv sett till lärosätenas arbete och fördelningen av kvinnor och män på olika anställningar och deras möjligheter att meritera sig. Som nämndes tidigare kan det dock vara ett bekymmer att tillhöra det underrepresenterade könet (oftast kvinnor) eftersom krav om jämställd representation i olika grupper tar tid från egen meritering inom forskning och undervisning.

Man kan anta att problemet med könsminoriteter har minskat över tid i takt med att könsfördelningen har blivit mer jämn i högskolan också på högre befattningar, men samtidigt visar vår undersökning att skillnader mellan könen kvarstår. Det är inte enbart könsfördelningen totalt sett som är intressant i detta sammanhang, utan här handlar det framför allt om hur kvinnor och män fördelar sig inom olika ämnen och på olika institutioner eller fakulteter. Männens dominans är till exempel speciellt

---

[85] *Forskarkarriär för både kvinnor och män? – statistisk uppföljning och kunskapsöversikt*. Högskoleverket, rapport 2011:6.
[86] Se även Ibid.

stor bland forskande och undervisande personal inom flera tekniska ämnen. Än så länge är det mer sällsynt med ämnen med en majoritet av kvinnor, men hälsovetenskap är exempel på detta.

Om könssegregeringen efter ämne inte jämnas ut, så lär problem specifika för det underrepresenterade könet i akademin fortgå. Vi kan inte utifrån vår undersökning avgöra vad lärosätena ytterligare skulle behöva göra för att utjämna skillnaderna. Vi kan dock konstatera att högskolan är en del av samhället i övrigt. Universitet och högskolor har inflytande över rekrytering till och genomströmning i sina utbildningar på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå samt rekrytering av och meriteringsmöjligheter för lärare. Men det finns samtidigt andra förhållanden som de inte rår över. Det gäller exempelvis de normer om kön som finns i samhället samt den könsuppdelning som finns redan i gymnasieskolans utbildningar och som påverkar valen till högskolan.

Bilaga 1

Förteckning över vilka lärosäten som UKÄ skickade enkäten till och vilka som svarade.

Universitet	Svarade	Svarade inte
Uppsala universitet	X	
Lunds universitet	X	
Göteborgs universitet	X	
Stockholms universitet	X	
Umeå universitet	X	
Linköpings universitet		X
Karolinska institutet	X	
Kungl. Tekniska högskolan	X	
Chalmers tekniska högskola		X
Luleå tekniska universitet	X	
Handelshögskolan i Stockholm		X
Sveriges lantbruksuniversitet	X	
Karlstads universitet	X	
Linnéuniversitetet	X	
Örebro universitet	X	
Mittuniversitetet	X	
Malmö universitet	X	

Högskolor	Svarade	Svarade inte
Blekinge tekniska högskola	X	
Försvarshögskolan		X
Gymnastik- och idrottshögskolan	X	
Högskolan i Borås	X	
Högskolan Dalarna	X	
Högskolan i Gävle	X	
Högskolan i Halmstad	X	
Högskolan Kristianstad	X	
Högskolan i Skövde	X	
Högskolan Väst	X	
Mälardalens högskola*	X	
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	X	
Södertörns högskola	X	
Ersta Sköndal Bräcke högskola**		X
Röda Korsets Högskola	X	
Sophiahemmet Högskola	X	

Konstnärliga högskolor	Svarade	Svarade inte
Konstfack	X	
Kungl. Konsthögskolan	X	
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	X	
Stockholms konstnärliga högskola	X	

* Mälardalens universitet från och med den 1 januari 2022.

** Marie Cederschiöld högskola från och med den 24 januari 2022.

Bilaga 2

Enkät om karriärvägar och meriteringssystem i högskolan

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har fått i uppdrag av regeringen att följa upp lärosätenas strategiska arbete med karriärvägar och meriteringssystem med öppen och transparent rekrytering. I uppdraget ingår att kartlägga hur meriteringssystemen premierar undervisning, samband mellan forskning och utbildning, och samverkan med omgivande samhälle. Vidare ingår att kartlägga hur kvinnors och mäns möjligheter att meritera sig tillvaratas. Uppdraget ska redovisas till regeringen (Utbildningsdepartementet) senast den 15 mars 2022. UKÄ:s frågor i denna enkät utgår från uppdraget.

Inom ramen för uppdraget kommer UKÄ att samla in uppgifter också på andra sätt än med hjälp av denna enkät; bland annat hämtar vi statistiska uppgifter om den forskande och undervisande personalen från register. Vi avser också att genomföra intervjuer med ett antal prefekter i syfte att undersöka villkor och meriteringsmöjligheter för personer med tidsbegränsade anställningar i högskolan. Enkäten utgör dock en central del i uppföljningen eftersom vi behöver kunskap om lärosätenas strategiska arbete utifrån ett ledningsperspektiv, och den går ut till lärosäten som hade mer än 50 personer anställda som forskande och undervisande personal år 2020.

Att fylla i enkäten

Vänligen lämna lärosätets svar i detta Worddokument (enkäten). Det går bra att döpa om filnamnet om ni så önskar, men det är viktigt att ni i dokumentet anger vilket lärosäte som har besvarat enkäten under rubriken *Inledande uppgifter*.

Ibland kan det finnas stora skillnader mellan ämnen och fakulteter etc. inom ett lärosäte. Vi ber er därför att i den mån det är möjligt att uppmärksamma sådana eventuella skillnader av större betydelse i era svar.

Sista svarsdatum

Vi behöver era svar senast **onsdagen den 24 november 2021**.

Vänligen skicka lärosätets svar till maria.ljung@uka.se

Frågor

Om ni har frågor om enkäten är ni välkomna att vända er till Helen Dryler (projektledare), helen.dryler@uka.se, telefon 08-563 087 78

Stort tack för er medverkan!

Inledande uppgifter

Ange lärosäte:

Kontaktperson på lärosätet för eventuella följdfrågor:
Ange namn, funktion, mejladress och telefonnummer.

Del 1: Lärosätets karriärvägar och meriteringssystem

Karriärvägen genom akademin kan se olika ut. I vissa fall finns tydligt utstakade karriärvägar grundade på befordran, och i andra fall tillsätts tjänster genom utlysning. För att ge individen möjlighet att meritera sig för fortsatt anställning inom högskolan används ofta olika meriteringssystem. Exempel på sådana kan vara vetenskapliga och pedagogiska meriteringssystem där man arbetar med olika meritportföljer och titlar (t ex docent och excellent lärare). Vi skulle nu vilja veta hur karriärvägarna och meriteringssystemen ser ut på ert lärosäte.

1.1. Vänligen beskriv hur lärosätets karriärvägar ser ut för olika anställningar?

1.2. Vänligen beskriv hur lärosätets meriteringssystem ser ut?

Del 2: Lärosätets strategiska arbete

Kom ihåg att ni gärna får beskriva eventuella skillnader mellan fakulteter, ämnen etc.

2.1. Beskriv de viktigaste delarna i lärosätets strategiska arbete med karriärvägar och meriteringssystem (för befordran och anställning) samt hur arbetet med öppen och transparent rekrytering bedrivs.

2.2. Hur arbetar ni med att implementera eller förverkliga det strategiska arbetet med karriärvägar och meriteringssystem?

2.3. Vänligen beskriv hur lärosätet arbetar med befordran. Varför har ni valt att arbeta enligt denna linje?

Del 3: Meriteringssystemets olika delar

3.1. Vänligen beskriv om och i så fall hur lärosätets meriteringssystem premierar det vetenskapliga eller konstnärliga arbetet.

3.2. Vänligen beskriv om och i så fall hur lärosätets meriteringssystem premierar undervisning.

3.3. Vänligen beskriv om och i så fall hur lärosätets meriteringssystem premierar samverkan med det omgivande samhället.

3.4. Vänligen beskriv om och i så fall hur lärosätets meriteringssystem premierar sambandet mellan forskning och utbildning.

3.5. Använder ni er av titeln docent? Vad innebär denna titel för vidare karriär? Vilka är kriterierna för att bli docent (i stora drag)?

3.6. Använder ni er av pedagogiska titlar såsom meriterade och excellenta lärare? Vad innebär sådana titlar för vidare karriär? Vilka är kriterierna för att erhålla sådana titlar (i stora drag)?

3.7. Har ni något ytterligare ni skulle vilja tillägga om ert meriteringssystem?

Del 4. Jämställdhet: kvinnor och män

4.1. Vänligen beskriv om och i så fall hur ni arbetar med kvinnors och mäns lika möjligheter att meritera sig.

4.2. Vänligen beskriv om och i så fall hur ni arbetar med att säkerställa kvinnors och mäns lika möjligheter att rekryteras till en anställning.

4.3. Genomför lärosätet några särskilda insatser för att stödja kvinnor och män i den akademiska karriären som på institutionsnivå tillhör ett underrepresenterat kön (antingen det är kvinnor eller män som är underrepresenterade)?
Om svar **Ja**, beskriv hur insatserna ser ut.
Om svar **Nej**, kommentera gärna varför ni inte genomför sådana insatser.

Del 5. Forskarutbildningen och den första tiden därefter

5.1 Innefattar lärosätets strategiska arbete med karriärvägar och meriteringssystem även forskarutbildningen?
Om svar **Ja**, beskriv på vilket sätt.
Om svar **Nej**, kommentera gärna varför ert lärosätes strategiska arbete inte innefattar forskarutbildningen.

5.2. Innefattar lärosätets strategiska arbete med öppen och transparent rekrytering även forskarutbildningen?
Om svar **Ja**, beskriv på vilket sätt.
Om svar **Nej**, kommentera gärna varför ert lärosätes strategiska arbete inte innefattar forskarutbildningen.

5.3. Erbjuder lärosätet något stöd till doktorander för en fortsatt karriär *inom* akademin efter examen?
Om svar **Ja**, beskriv hur ni arbetar.
Om svar **Nej**, kommentera gärna varför ert lärosäte inte bedriver ett sådant arbete.

5.4. Erbjuder lärosätet något stöd till doktorander för en fortsatt karriär *utanför* akademin efter examen?
Om svar **Ja**, beskriv hur ni arbetar.
Om svar **Nej**, kommentera gärna varför ert lärosäte inte bedriver ett sådant arbete.

5.5. Genomför lärosätet några särskilda insatser för att stödja disputerade forskare tidigt i karriären?
Om svar **Ja**, beskriv hur ni arbetar.
Om svar **Nej**, kommentera gärna varför ert lärosäte inte bedriver ett sådant arbete.

5.6. Anser ni att nuvarande reglering om att det i normalfallet ska gå högst fem år mellan doktorsexamen (motsvarande) och anställning som biträdande lektor är bra ur ett meriteringsperspektiv?
Se 4 kap. 4a § högskoleförordningen.
Om svar **Ja**. Motivera gärna varför ni gör den bedömningen.
Om svar **Nej**. Vad tycker ni är ett mer lämpligt tidsintervall, och hur motiverar ni det?

Del 6. Forskare som inte är lärare

Med ”forskare som inte är lärare” avses här dels postdoktorer och dels personal med doktorsexamen som arbetar med forskande och undervisande uppgifter (men som inte är adjunkt, biträdande lektor, lektor eller professor).

6.1 Ingår anställda forskare som inte är lärare i ert karriärsystem?

Om **ja**, beskriv hur.
Om **nej**, finns det möjlighet för forskare som inte är lärare att meritera sig till en läraranställning?

Del 7. Hinder och utmaningar

7.1. Vilka hinder eller utmaningar ser ni vad gäller karriärvägar och meriteringssystem samt öppen och transparent rekrytering? Har ni förslag på lösningar (hos lärosätet och/eller någon annanstans)?

7.2. Vilka hinder eller utmaningar ser ni vad gäller hur meriteringssystemet premierar undervisning, samband mellan forskning och utbildning och samverkan med omgivande samhälle? Har ni förslag på lösningar (hos lärosätet och/eller någon annanstans)?

7.3. Vilka hinder eller utmaningar ser ni vad gäller att lärosätet ska kunna tillvarata kvinnors och mäns lika möjligheter att meritera sig och rekryteras till en anställning? Har ni förslag på lösningar (hos lärosätet och/eller någon annanstans)?

Del 8. Övrigt

8.1 Har lärosätet på något sätt hanterat eventuella negativa konsekvenser av pandemin på den akademiska karriären för postdoktorer, biträdande lektorer och forskarassistenter?
Om svar **Ja**, hur har ni hanterat dessa?

8.2. Ingår öppen vetenskap/open access som bedömningsgrund vid anställning eller befordran?
Om svar **Ja,** för vilka anställningar?
Om svar **Nej**, beskriv gärna varför det inte ingår som bedömningsgrund.

8.3. Har ni någon mer systematiserad form av karriärstöd för lärare och forskare?
Om svar **Ja**, beskriv vad som ingår?
Har all forskande och undervisande personal tillgång till karriärstöd?

Del 9. Statistiska uppgifter

9.1 Hur många professorer kallade ni sammanlagt under de senaste fem åren 2016–2020?
Dela upp svaret på antal kvinnor och män (juridiskt kön).

Antal Kvinnor
Antal Män

9.2. Om lärosätet kallade professorer under åren 2016–2020, på vilka grunder kallas en professor?

9.3. Hur många biträdande lektorer (antal) befordrades till lektor de senaste fem åren 2016–2020?

9.4. Hur många biträdande lektorer (antal) har nekats befordran till lektor de senaste fem åren 2016–2020?

Del 10. Avslutningsvis

10.1. Har ni några ytterligare kommentarer kring karriärvägar och meriteringssystem?

Det kan till exempel röra vad ni tycker om frågorna i enkäten eller om ni saknar någon fråga och vill berätta om det.

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

uka.se