

# Kommittédirektiv



**Befattningsstruktur vid universitet och högskolor**

**Dir.  
2006:48**

---

Beslut vid regeringssammanträde den 27 april 2006.

## Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare skall göra en översyn av dagens befattningsstruktur vid universitet och högskolor. I uppdraget ingår att granska rådande anställningsstruktur samt föreslå förbättringar för att uppnå en fungerande och sammanhållen meriterings- och karriärväg för såväl kvinnor som män vid universitet och högskolor och i relation till omgivande samhälle. Utredaren skall även granska om anställningsprocessen är ändamålsenlig och effektiv, belysa de viss-tidsanställdas situation samt utreda hur högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100) förhåller sig till lagen (1982:80) om anställningsskydd. Uppdraget skall redovisa senast den 17 november 2007.

## Bakgrund

År 2004 var 63 600 personer anställda vid universitet och högskolor. Detta motsvarar 52 300 helårsanställningar och utgör ungefär en fjärdedel av all statligt anställd personal. Av dessa arbetade drygt 24 000 heltidspersoner med forskning och undervisning. I denna siffra ingår inte doktorander. Antalet lärare och forskare vid universitet och högskolor har mer än fördubblats sedan 1980. Den största ökningen har skett de senaste 15 åren.

Anställning som lärare i högskolan regleras, utöver i allmänt tillämplig lagstiftning, i högskolelagen och högskoleförordningen. Reglerna är bl.a. ägnade att säkra kvaliteten i högre utbildning och forskning samt garantera viss samstämmighet mellan lärosäten och

ämnena för vissa undervisande och forskande befattningar. Genom de senaste decenniernas förändringar i regelverk för universitet och högskolor har bestämmelserna blivit mindre detaljerade, men är jämfört med andra sektorer inom statsförvaltningen fortfarande omfattande. Det finns anledning att göra en översyn av såväl befattningsstruktur som regelverk kring anställning för att förstärka universitetens och högskolornas möjlighet att på bästa möjliga sätt genomföra sina olika uppdrag och vara en attraktiv arbetsplats i nationell och internationell konkurrens.

### *Anställningsstrukturen*

Genom 1986 års lärartjänstereform ersattes flertalet av de tidigare lärartjänsterna med tjänstekategorierna professor, lektor, adjunkt och forskarassistent (prop. 1984/85:57, Ny arbets- och tjänsteorganisation för lärare i den statliga högskolan). I propositionen Högskolans ledning, lärare och organisation (prop. 1996/97:141) presenterades nya regler för anställning, rekrytering och befordran av lärare. Regeringens intention var att skapa förutsättningar för en sammanhållen karriärväg, där arbetsuppgifterna på alla nivåer skall innehålla både forskning och utbildning och där det sker successiva prövningar av lärarens eller forskarens kompetens samt att åstadkomma ett ökat bruk av tillsvidareanställning. Denna ambition fortsatte regeringen att arbeta efter och i propositionen Forskning och förnyelse (prop. 2000/01:3) presenterades lärarkategorin biträdande lektor.

Drygt hälften av alla anställda inom universitet och högskolor är kvinnor. Störst andel kvinnor återfinns bland den administrativa personalen och bibliotekspersonalen. Andelen kvinnor bland den forskande och undervisande personalen var 41 procent 2004. Bland adjunkterna var andelen kvinnor 55 procent, medan endast 16 procent av professorerna var kvinnor. Sedan 1995 har andelen kvinnliga professorer ökat med åtta procentenheter.

### *Lagen om anställningsskydd och högskoleförordningen*

En av de lagar som styr arbetsmarknaden är lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen). Anställningsskyddslagens huvudregel är att anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal

om tidsbegränsad anställning får emellertid träffas i vissa situationer. Därutöver är det tillåtet att genom kollektivavtal avtala om tidsbegränsad anställning i andra fall. Om det i lag eller förordning som har meddelats med stöd av lag finns särskilda föreskrifter om tidsbegränsad anställning som avviker från anställningsskyddslagen, gäller dessa.

Med stöd av högskolelagen (1992:1434) har särskilda bestämmelser om tidsbegränsade anställningar som avviker från anställningsskyddslagen meddelats i högskoleförordningen (1993:100). Bestämmelserna möjliggör tidsbegränsad anställning för olika kategorier av lärare och doktorander. Till skillnad från anställningsskyddslagen innehåller högskoleförordningen ingen bestämmelse om att det genom kollektivavtal får göras avvikelser. Högskolorna är också genom 4 kap. 1 § högskoleförordningen förhindrade att anställa andra lärarkategorier än dem som anges i paragrafen.

### Behovet av en översyn

Forskningen är till sin natur internationell. För att Sverige skall kunna fortsätta vara en ledande kunskapsnation i en allt mer globaliserad värld krävs ett levande och vitalt internationellt utbyte mellan lärosäten, lärare och forskare. Som ett led i denna strävan deltog Sverige aktivt i framtagandet av rekommendationerna Europeiska stadgan för forskare och Riktlinjer för rekrytering av forskare (2005/251/EG) som utfärdades av Europeiska kommissionen den 11 mars 2005. Dessa dokument behandlar såväl rekryteringen av forskare som forskaryrket och forskarkarriären.

Universitetens och högskolornas verksamhet och finansiering har under det senaste decenniet genomgått genomgripande förändringar. Sedan mitten av 1990-talet har lärosätena upplevt en kraftig expansion av grundutbildningen, påtagliga förändringar och effektiviseringar av forskarutbildningen samt reformer som berört anställningsstrukturen. Dessutom har andelen av finansieringen av forskning vid universitet och högskolor som kommer från externa finansörer ökat.

Den offentligt finansierade forskningen i Sverige utförs i huvudsak vid universitet och högskolor. Dessa forskningsmedel fördelas dels genom direkta anslag till lärosätena, dels efter ett ansökningsförfarande där forskare eller lärosäten i konkurrens söker medel från forskningsråd och sektorsmyndigheter. Forskningen vid lan-

dets lärosäten finansieras också genom EU, näringslivet, organisationer och stiftelser. I genomsnitt utgör de direkta anslagen nära hälften av universitetens och högskolornas forskningsfinansiering. Detta innebär att en betydande del av finansieringen av den forskande personalen kommer från olika typer av externa källor och tilldelas oftast under en begränsad period.

Högre utbildning och forskning i Sverige står inför ett genomgripande generationsskifte. I propositionen *Forskning för ett bättre liv* (prop. 2004/05:80) gjorde regeringen bedömningen att generationsskiftet utgör ett tillfälle till förnyelse av såväl lärosätens organisation som forskningens inriktning. Generationsskiftet kan också erbjuda goda möjligheter att uppnå en jämnare könsfördelning mellan kvinnor och män.

### *Anställningsprocessen*

Delar av anställningsprocessen för adjunkter, forskarassistenter, biträdande lektorer, lektorer och professorer är reglerad i högskoleförordningen. Reglerna omfattar behörighetskrav för dessa lärarkategorier samt vilka bedömningsgrunder som skall användas vid anställning. En central del i den akademiska kvalitetssäkringen utgörs av anställningsprocessen där de sökandes meriter granskas av sakkunniga inom det aktuella området. Denna anställningsprocess möjliggör ett öppet och kvalitetssäkrande förfarande, men är samtidigt tids- och arbetskrävande.

I propositionen *Högskolans ledning, lärare och organisation* (prop. 1996/97:141) presenterade regeringen förslag till ändringar i förfarandet vid anställning av lärare. Ändringar som genomfördes var bl.a. avskaffandet av regleringen av tjänsteförslagsnämnder samt införandet av lokala anställningsordningar. Inte minst betonades vikten av att större hänsyn bör tas till pedagogiska meriter. Regeringen menade att lärosätens sätt att arbeta med rekryteringsfrågor borde kunna bli mer flexibla samt att handläggningstiden av anställningsärendena borde kunna kortas. Det finns signaler från lärosäten om att anställningsprocesserna fortfarande utgör ett tungt och tidskrävande arbete.

*Meriterings- och karriärvägar*

Staten har ett övergripande ansvar för att samhällets långsiktiga behov av vetenskaplig kompetens tillgodoses. Regeringen har delegerat stora delar av arbetsgivarpolitiken i staten till förvaltningsmyndigheterna. Universitet och högskolor har ansvaret för de lokala prioriteringarna och planeringen av sin tillgång på kompetent personal.

En viktig del i arbetet med att åstadkomma en sammanhållen karriärväg för högskolans lärare var införandet av den s.k. befodringsreformen. I propositionen Högskolans ledning, lärare och organisation (prop. 1996/97:141) presenterades förslaget som kom att göra det möjligt för lektorer som är tillräckligt vetenskapligt och pedagogiskt meriterade att inom ramen för sin anställning befordras till professorer samt för adjunkter att befordras till lektorer, om de bedöms ha behörighet för en sådan tjänst eller i övrigt besitter särskild kompetens.

Högskoleverket har i tre delrapporter granskat befodringsreformen (2001:7 R, 2002:2 R och 2002:33 R). Dessa rapporter visar att antalet professorer nästan har fördubblats och att pedagogiska meriter kommit att spela en större roll samtidigt som kraven på vetenskapliga meriter ställts högt. Vidare framgår att reformen inte lett till några större förändringar i fördelningen mellan manliga och kvinnliga professorer samt att befordrade professorer i stor utsträckning har kvar sina tidigare arbetsuppgifter.

Vid landets lärosäten och inom olika ämnesområden har olika praxis utvecklats för hur bedömningen vid befordran bör gå till. Det har t.ex. inom vissa områden funnits krav på erhållen externfinansiering för att en person skall kunna bli aktuell för befordran. I bl.a. Högskoleverkets rapporter framkommer att det har förekommit kritik riktad mot att de pedagogiska meriterna fortfarande väger allt för lätt. Det är få icke disputerade adjunkter som befordrats till lektorer. Det är inte klarlagt hur befodringsmöjligheterna påverkat rörligheten för högskolans lärarkår.

Regeringen aviserade i propositionen Forskning och förnyelse (prop. 2000/01:3) att en ny anställningskategori – biträdande lektor – skulle skapas. Lärosätena har därigenom fått en möjlighet att från den 1 juli 2001 anställa biträdande lektorer tills vidare, dock längst fyra år, varefter anställningen efter prövning kan övergå i en tillsvidareanställning som lektor. Bestämmelsen kring anställningen motsvarar i övrigt bestämmelserna för forskarassistenter. Detta är en

försöksverksamhet som skall fortgå till den 1 juli 2009. Sedan 2001 har endast några lärosäten använt denna anställningskategori och det har förekommit relativt få anställningar som biträdande lektor.

Trots en politisk ambition och en vilja från lärosätena att skapa ett sammanhållet karriär- och meriteringssystem har utvecklingen i vissa delar gått i den motsatta riktningen under det senaste decenniet. Bland annat är perioden mellan doktorsexamen och den första tillsvidareanställningen vid ett lärosäte inte sällan svåröverskådlig. Anställningar som forskarassistent eller biträdande lektor är relativt få. För att kunna meritiera sig forskningsmässigt och för att framgångsrikt kunna konkurrera om lektorat krävs ofta att personen får olika typer av tidsbegränsade projektanställningar. För dessa anställningar saknas i vissa fall en tydlig karriärväg och öppen konkurrens.

Regeringen gav i december 2002 en särskild utredare i uppdrag att utvärdera forskarutbildningen och perioden efter doktorsexamen (dir. 2002:148). I betänkandet En ny doktorsutbildning (SOU 2004:27) gav utredaren förslag om en ny tvåårig anställningsform för nydisputerade - anställning som doktor. Remissvaren var i huvudsak positiva till förslaget. Vissa av remissinstanserna ansåg dock att frågan om en eventuell ny anställning behövde belysas i ett perspektiv som även inkluderade hela forskningskarriären. Det finns mot denna bakgrund skäl att sätta in den postdoktorala situationen i ett större sammanhang där möjliga lösningar och förslag bör ses som en del av en tydlig och sammanhållen karriärväg från doktorand till professor.

Regeringen anser att forskarutbildades rörlighet mellan högskolan och det övriga arbetslivet bör öka. Regeringen anförde i propositionen Forskning för ett bättre liv (prop. 2004/05:80) att forskares rörlighet är en effektiv form för kunskapsöverföring och främjar därmed samverkan mellan olika samhällsfunktioner. Vid en översyn av karriärvägarna är det därför viktigt att beakta behovet av sådan rörlighet och säkerställa att det inte finns onödiga hinder för rörligheten.

Regeringen menar att det är viktigt att öka andelen kvinnor i rekryteringsbasen för att det skall vara möjligt att öka andelen kvinnor inom de högre anställningsnivåerna. Högskoleverket har visat att män som doktorerat blir professorer i dubbelt så stor utsträckning som kvinnor som doktorerat (2006:2 R). Lärosätena bör aktivt arbeta för att undanröja hinder för kvinnor att meritiera sig såväl för fortsatt forskarkarriär som att erhålla högre befattningar.

För att högskolan skall kunna bli jämställd krävs det både medvetna och långsiktiga insatser.

### *Tidsbegränsad anställning och anställningsskyddslagen*

Upp mot en tredjedel av den samlade personalstyrkan vid landets lärosäten är visstidsanställda. Andelen personer med visstidsanställning är därmed påtagligt högre för universitet och högskolor än för övriga arbetsmarknaden. Många är tidsbegränsat anställda med stöd av högskoleförordningen och är därmed undantagna från vissa av reglerna i anställningsskyddslagen, men en stor del av visstidsanställningarna sker enligt anställningsskyddslagen.

I propositionen Högskolans ledning, lärare och organisation (prop. 1996/97:141) ansåg regeringen att de regler som gäller för den övriga arbetsmarknaden i princip också bör tillämpas inom högskolan. Detta innebär att det vid ett långvarigt behov av lärare inom ett ämnesområde är rimligt att fler lärare tillsvidareanställs. I propositionen Forskning för ett bättre liv (prop. 2004/05:80) anges att lärosätena bör utforma tydliga riktlinjer för sin anställningsstruktur som tar sikte på att säkerställa en balans mellan anställningar på olika nivåer och att tidsbegränsade anställningar används i så liten utsträckning som möjligt.

Regeringen anser att det finns behov av att motverka att tidsbegränsade anställningar pågår under allt för lång tid hos en och samma arbetsgivare och att minska möjligheterna att stapla tidsbegränsade anställningar på varandra. Antalet tidsbegränsade anställningar bör därför minska och arbetstagarnas möjligheter att få tillsvidareanställningar bör främjas.

Att anställningar som doktorand och forskarassistent är tidsbegränsade ses i allmänhet som oproblematiskt. När det gäller vissa andra av de tidsbegränsade anställningar som anges i högskoleförordningen har Sveriges universitetslärarförbund (SULF) framfört att sådana anställningar ibland används i allt för stor utsträckning och i fall som inte motsvarar de ursprungliga intentionerna med anställningen (U2003/4401/UH). Detta gäller t.ex. gästlärare och adjungerade lärare. För timlärare finns ingen borte gräns för hur många gånger en timlärares anställning får förnyas. För adjungerade lärare finns sedan 1999 en sådan borte gräns, men företrädare för de medicinska fakulteterna vid landets lärosäten har hemställt att denna borte gräns tas bort (U2003/1467/UH).

Regeringen har i propositionen Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen (prop. 2005/06:185) föreslagit förändringar av dagens regler gällande bl.a. visstidsanställning i anställningsskyddslagen. Enligt detta förslag bör avtal om tidsbegränsad anställning endast få träffas för fri visstidsanställning, vikariat och när arbetstagaren har fyllt 67 år. Avtal får även enligt förslaget i propositionen träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader. Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos en arbetsgivare i fri visstidsanställning eller i provanställning i sammanlagt mer än fjorton månader, skall enligt förslaget anställningen övergå till en tillsvidareanställning. För vikariat föreslås samma regler gälla som tidigare. Därutöver skall det enligt propositionen vara fortsatt möjligt att genom kollektivavtal avtala om tidsbegränsad anställning även i andra fall. Dessa nya regler i lagen om anställningsskydd föreslås träda i kraft den 1 juli 2007.

### Uppdraget

En särskild utredare skall göra en översyn av dagens befattningsstruktur vid universitet och högskolor. Målet är att landets lärosäten skall kunna säkerställa en långsiktig kvalitet i verksamheten genom bl.a. ett aktivt arbetsgivaransvar med trygga och tydliga villkor för medarbetarna samt ett väl fungerande system för rekrytering, karriär och befordran.

Utredaren skall utgå från att de svenska lärosätena skall vara attraktiva arbetsplatser för såväl svenska som utländska forskare. Utredarens förslag bör bidra till att såväl den internationella som den nationella rörligheten av lärare och forskare stimuleras och att samarbete mellan lärosäten underlättas. Utredaren skall beakta Europeiska kommissionens rekommendationer om Europeiska stadgan för forskare och Riktlinjer för rekrytering av forskare (2005/251/EG) i de delar som berör uppdraget. Utredaren skall i sina förslag beakta regeringens ambition att öka jämställdheten mellan kvinnor och män.

Utredaren skall särskilt:

- Granska om rådande regler i högskoleförordningen för bedömningsgrunder, anställningsförfarande och överklagande gällande lärare är ändamålsenliga. Utredaren bör föreslå förenklingar



som medger att såväl öppenhet och rättssäkerhet som hög kvalitet i den forskande och pedagogiska verksamheten bibehålls.

- Utvärdera befodringsreformen och försöket med anställning som biträdande lektor. Utvärderingen bör bl.a. belysa hur dessa påverkat rörligheten och jämställdheten.
- Granska förutsättningarna och föreslå förbättringar för att uppnå en fungerande och sammanhållen meriterings- och karriärväg för kvinnor och män, vid universitet och högskolor samt i relation till omgivande samhälle.
- Analysera på vilket sätt den ökade andelen externfinansiering till universitet och högskolor påverkar anställningsstrukturerna.
- Granska de visstidsanställdas situation vid universitet och högskolor. Utredaren skall därvid utreda de effekter som kommande ändringar i anställningsskyddslagen kan få för högskolesektorn samt lämna erforderliga förslag på åtgärder. Utredaren skall även analysera hur gällande regler i högskoleförordningen förhåller sig till anställningsskyddslagen och lämna förslag på hur konsekvens och rättssäkerhet kan uppnås.
- Belysa om samtliga av de i 4 kap. högskoleförordningen angivna typerna av tidsbegränsning är väl fungerande. I den mån dessa anställningskategorier och anställningsformer föreslås finnas kvar, bör det övervägas hur lång den sammanlagda anställningstiden bör vara.

Samtliga förslag till ändringar skall åtföljas av en analys av vilka konsekvenser förslaget kan få såväl för universitet och högskolor som för andra aktörer inom forskningssystemet. I uppdraget ingår att lämna förslag på de författningsändringar som kan föranledas av uppdraget och i övrigt följa kommittéförordningen (1998:1474). Utredaren skall inhämta relevanta erfarenheter och tillämpningar från andra länder. Uppdraget skall utföras efter samråd med lärosäten och berörda myndigheter och organisationer samt med utredningen Resursutredningen (U2004:03). Utredaren skall även samråda med Arbetsgivarverket. Utredaren skall hålla berörda centrala arbetstagarorganisationer informerade om arbetet och ge dem tillfälle att framföra synpunkter.

### Redovisning av uppdraget

Utredaren skall redovisa uppdraget senast den 17 november 2007.

# Tilläggsdirektiv



## **Tilläggsdirektiv till utredningen om befattningsstruktur vid universitet och högskolor**

**Dir.  
2007:82**

---

Beslut vid regeringssammanträde den 14 juni 2007

### **Förlängd tid för uppdraget**

Med stöd av regeringens bemyndigande den 27 april 2006 gav dåvarande chefen för Utbildningsdepartementet en särskild utredare i uppdrag att göra en översyn av befattningsstrukturen vid universitet och högskolor. I uppdraget ingår bl.a. att granska rådande anställningsstruktur och att föreslå förbättringar för att uppnå en fungerande och sammanhållen meriterings- och karriärväg för såväl kvinnor som män vid universitet och högskolor och i relation till det omgivande samhället (dir. 2006:48). Utredaren skall enligt direktiven redovisa uppdraget senast den 17 november 2007. Utredningstiden förlängs. Uppdraget skall i stället redovisas senast den 14 december 2007.



# Experter och referensgrupp

## Experter

*Erik Leijonram*, rättssakkunnig, Utbildnings- och kulturdepartementet

*Catharina Nordlander*, rättssakkunnig, Näringsdepartementet

*Alexander Rohdin*, ämnessakkunnig Utbildningsdepartementet

*Helena Larsson*, kansliråd Arbetsmarknadsdepartementet

*Anu Rintala*, rättssakkunnig Utbildningsdepartementet

## Referensgrupp

*Margareta Norell Bergendahl*, Professor, Prorektor KTH

*Christoph Bargholtz*, Professor, Förbundsordförande SULF

*Kjell Blücker*, Docent, Utredningssekreterare Resursutredningen

*Sven Gunnar Edlund*, Direktör och avdelningschef Aktörsavdelningen VINNOVA

*Pam Fredman*, Professor, Rektor Göteborgs universitet

*Christer Hedvall*, Förhandlingsdirektör Arbetsgivarverket

*Mikael Herjevik*, Verksjurist Högskoleverket

*Carl Jacobsson*, Analyschef Vetenskapsrådet

*Curt Karlsson*, Universitetsdirektör Linköpings universitet

*Ing-Marie Nilsson*, Avdelningsordförande ST inom universitets- och högskoleområdet

*Ingegerd Palmér*, Rektor Mälardalens högskola

*Martin Wablén*, Doktorand, styrelseledamot SFS



# Förändringar i lagen om anställningsskydd

Av Ann Numhauser-Henning och Gabriella Sebardt

## Anställningsskyddslagen och utredningens uppdrag

Ett viktigt deluppdrag för Befattningsutredningen är enligt direktiven att belysa de visstidsanställdas situation och utreda hur högskolelagen och högskoleförordningen förhåller sig till lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). En omedelbar anledning till detta uppdrag var de förändringar i LAS som riksdagen beslutade i nära anslutning till utredningens tillsättning den 27 april 2006.<sup>1</sup>

Den dåvarande socialdemokratiska regeringen hade redan i den senaste forskningspropositionen halvtannat år tidigare (Prop. 2004/05:80, *Forskning för ett bättre liv*) uppmärksammat den "svårförklarligt" höga andelen visstidsanställningarna inom högskolesektorn och påpekat att det i längden är ohållbart om alla anställningar som finansieras med externa medel är tidsbegränsade projektanställningar.<sup>2</sup>

Vikten av attraktiva arbetsvillkor för forskare är en bärande tanke i den Europeiska kommissionens rekommendationer om *Europeiska stadgan för forskare och Riktlinjer för rekrytering av forskare* (2005/251/EG). Den otrygghet och de begränsade utvecklingsmöjligheter som följer med visstidsanställningar och de senares frekventa förekomst i högskolesektorn är en väsentlig bak-

---

<sup>1</sup> Beslut den 18 maj 2006, rskr. 2005/06:282. Ändringarna i LAS innebar bl.a. att tidsbegränsad anställning fick träffas för s.k. fri visstidsanställning och att denna övergick i en tillsvidareanställning om arbetstagaren under en femårsperiod hade varit anställd hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än 14 månader.

<sup>2</sup> Prop. 2004/05:80 s. 124 f.

grundsfaktor för sagda stadga och riktlinjer. När det gäller utbildningsanställningar, såsom under forskarutbildning och i den tidiga postdoktorala fasen, har visstidsanställningar dock uppfattats som befogat. Samtidigt har, i det svenska perspektivet, bl.a. det växande beroendet av extern – och typiskt sett tidsbegränsad – finansiering av forskningen uppfattats skapa särskilda behov av eller i vart fall alltså lett till en praktik med omfattande visstidsanställningar.

Det var vid Befattningsutredningens tillsättning klart, att denna praktik inte var omedelbart kompatibel med de beslutade förutsättningarna för visstidsanställning enligt LAS. Redan i propositionen 2005/06:185 om ändringar i LAS framhölls att behovet av visstidsanställningar inom högskolesektorn skulle utredas i särskild ordning.<sup>3</sup> Också i prop. 2006/07:111, den proposition som utgör underlaget för de nu genomförda ändringarna i LAS, hänvisas till Befattningsutredningen vad avser de ”delvis särskilda förutsättningar” som förutsätts gälla för universitet och högskolor.<sup>4</sup>

### Allmän bakgrund

Under de senaste årtiondena har andelen av den samlade arbetskraften som är tidsbegränsat anställd ökat markant. Den beräknas nu för svenskt vidkommande omfatta närmare 600 000 arbetstagare eller dryga 15 procent av alla anställda.<sup>5</sup> Undersökningar visar att grupper med en redan svag ställning på arbetsmarknaden är överrepresenterade bland de visstidsanställda och att de därmed lider än mer av den ekonomiska otrygghet och de begränsade utvecklingsutsikter som typiskt sett följer av tidsbegränsade anställningar.

Samtidigt fyller möjligheten att visstidsanställa en viktig funktion, särskilt vid omställningar på arbetsmarknaden. Följaktligen behöver en lämplig balans skapas mellan behoven av trygghet och flexibilitet.

Utvecklingen mot alltfler s.k. flexibla anställningar är ingen specifikt svensk företeelse. Inom EG har utvecklingen bl.a. lett till ramavtalet om visstidsarbete mellan EFS, UNICE och CEEP, senare genomfört genom rådets Direktiv 1999/70/EG (Visstidsdirektivet).<sup>6</sup> Visstidsdirektivet utgår från att

<sup>3</sup> Prop. 2005/06:185 s. 47.

<sup>4</sup> Prop. 2006/07:111 s. 46 f.

<sup>5</sup> Statistisk Årsbok för Sverige 2006, SCB, Stockholm 2005, tabell 334.

<sup>6</sup> Rådet Direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, EUT L 175, 10.7.1999, s. 43.



tillsvidareanställningen även fortsatt kommer att vara den generella formen av anställning, samtidigt som visstidsanställning under vissa omständigheter bättre svarar mot både arbetsgivares och arbetstagares behov.

Direktivet syftar framför allt till att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och genom att upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande visstidsanställningar. I det senare syftet ska medlemsstaterna införa en eller flera av följande åtgärder: bestämmelser om objektiva grunder för förnyad anställning, bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar och/eller bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas. Direktivet innefattar alltså inte någon absolut standard när det gäller den tillåtna användningen av visstidsanställningar och det har också uppfattats som en ”normalisering” av desamma.<sup>7</sup>

LAS uppfattades, så som den förelåg vid genomförandetidens utgång – för svenskt vidkommande i juli 2002 – i huvudsak uppfylla direktivets krav.<sup>8</sup> Senare har emellertid alltså – på såväl den tidigare socialdemokratiska regeringens initiativ som den nuvarande regeringens – förändringar i LAS beslutats i syfte att motverka att för många och långa tidsbegränsade anställningar staplas på varandra, och istället främja möjligheterna för visstidsanställda att slussas in i tillsvidareanställningar.

Reformfrågan har behandlats i flera led. På uppdrag av den dåvarande regeringen överlämnade Arbetslivsinstitutet förändringsförslag år 2002, presenterade i departementspromemorian *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56). Därefter har en arbetsgrupp inom Näringsdepartementet bearbetat vissa frågor ytterligare, vilket resulterat i departementspromemorian *Förstärkning och förenkling, ändringar i anställningsskyddslagen och föräldradighetslagen* (Ds 2005:15). Båda dessa rapporter remissbehand-

<sup>7</sup> Se exempelvis Jill Murray, Normalising Temporary Work, i *Industrial Law Journal*, 1999, Vol. 28 ss. 269–275.

<sup>8</sup> Ds 2001:6 s. 60 och prop. 2001/02:97 s. 50 ff. Se även, Ann Numhauser-Henning, *Report on the implementation of Directive 1999/70 in Finland, Sweden and Denmark*, VC/2003/0125, januari 2004, opublicerad implementeringsrapport till EU Kommissionen. I propositionen (s. 54) noterades dock att klausul 6.1 om information sannolikt krävde lagreglering. Numhauser-Henning menar också att 2 § om semidispositiviteten borde ha tillförts en s.k. EG-spärr med hänvisning till visstidsdirektivet, jfr. Michael Gotthardt i *Tidsbegränsade anställningar och uppsägning på grund av arbetsbrist i Tyskland och Sverige*, i *Juridisk Tidskrift*, Vol. 12, 2000–01, Nr. 2, Stockholm 2000, s. 293.

lades. I enlighet med Prop. 2005/06:185, *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningskyddslagen och föräldraledighetslagen*, beslutade riksdagen i maj 2006 om vissa ändringar i LAS, att (såvitt gällde tidsbegränsade anställningar) träda i kraft den 1 juli 2007.<sup>9</sup>

Redan i arbetsmarknadsutskottets betänkande hade partierna inom Allians för Sverige reserverat sig mot de förslagna förändringarna och gett en fingervisning om de regler man istället ville skulle gälla.<sup>10</sup> Sedan Alliansen efter valet i september 2006 bildat regering bereddes frågan ånyo inom regeringskansliet som presenterade promemorian *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.*<sup>11</sup> Efter en kort remissbehandling lade regeringen fram sitt förslag till förändringar i propositionen 2006/07:111, *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.* Riksdagen beslutade senare om ändringar såväl i LAS som i lagen 2006:440 om ändring i LAS, att träda i kraft den 1 juli 2007 respektive den 1 januari 2008 (i den del det gäller vikariat).<sup>12</sup>

### Lagen om anställningskydd före förändringarna

Utrymmet för tidsbegränsad anställning har varit omstritt alltsedan införandet av den första generella anställningskyddslagen år 1974. Detta är naturligt med tanke på det spänningsförhållande som råder mellan den ”normala” tillsvidareanställningen, till vilken det mer utvecklade anställningskyddet knutits, och de betydligt otryggare tidsbegränsade anställningsformerna.

Reglerna om tillåtligheten av sådana anställningar har följaktligen genomgått ett antal förändringar under årens lopp. Med tiden hade regleringen utvecklats till en tämligen omfattande och bitvis komplicerad katalog av situationer när tidsbegränsad anställning var tillåten. Enligt LAS i dess lydelse före den 1 juli 2007 fick tidsbegränsade anställningsavtal träffas i följande fall (5, 5a och 6 §§ LAS):

- För viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleddes av arbetets beskaffenhet.
- För viss tid som avsåg vikariat (vilket dock måste ha anknytning till en ledig anställning eller person, och övergick i tillsvidarean-

---

<sup>9</sup> SFS 2006:440.

<sup>10</sup> Bet. 2005/06:AU8.

<sup>11</sup> Diarienummer N2006/12113/ARM.

<sup>12</sup> SFS 2007:389, 390 och 391.

ställning när det varat i mer än tre år under en ramtid på fem år), praktikarbete, eller feriearbete.

- För viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under en ramtid på två år, om det föranleddes av tillfällig arbetsanhopning.
- För tiden till dess arbetstagaren skulle börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspåbud, som skulle pågå mer än tre månader.
- För viss tid, när en arbetstagare hade fyllt 67 år.
- Vid överenskommen visstidsanställning, vilket enligt huvudregeln innebar avtal om högst tolv månaders anställning under en ramtid på tre år för en och samma arbetstagare (arbetsgivaren fick ha högst fem arbetstagare anställda på sådana villkor vid en och samma tidpunkt).
- Vid provanställning om provtiden var högst sex månader, vilken anställning om provtiden inte brutits övergick i tillsvidareanställning.

Genom kollektivavtal har hela tiden avvikelser från LAS regler om tidsbegränsade anställningsformer kunnat göras (2 §). Sedan år 1997 gäller denna s.k. semidispositivitet också vid lokala kollektivavtal, under förutsättning att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en s.k. central arbetstagarorganisation (ett riksförbund) eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

Hela tiden har också gällt, att avvikelser från LAS har kunnat göras genom särskilda föreskrifter i annan lag eller förordning som meddelats med stöd av lag. Ett sådant exempel är alltså högskoleförordningen (1993:100).

### Beslutade förändringar

De förändringar i LAS som slutligen trädde i kraft den 1 juli 2007 innebär en väsentlig förenkling/förkortning av katalogen över tillåtna fall av tidsbegränsad anställning. Enligt 5 § LAS får avtal om tidsbegränsad anställning nu träffas i följande fall:

- För allmän visstidsanställning.
- För vikariat.
- För säsongarbete.
- När arbetstagaren har fyllt 67 år.

Enligt 6 § är det fortsatt också tillåtet med provanställning om provotiden är högst sex månader.

Den främsta förenklingen av LAS regler är införandet av anställningsformen ”allmän visstidsanställning”. Den ersätter alla andra former av tidsbegränsade anställningar förutom vikariat, säsongarbete, provanställning och de som avser arbetstagare fyllda 67 år. Den allmänna visstidsanställningen utgör en tydlig utvidgning av arbetsgivarens möjligheter att visstidsanställa eftersom det inte behöver anges några särskilda skäl (objektiva grunder) för en sådan anställning, vare sig vid det första anställningstillfället eller vid förnyelse.

Det finns i teorin alltså inget hinder för den arbetsgivare som vill basera sin verksamhet helt på kortare visstidsanställningar. Samtidigt uppställs emellertid den begränsningen, att om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år så övergår anställningen automatiskt i en tillsvidareanställning.<sup>13</sup> Detta utgör en väsentlig begränsning jämfört med tidigare, då en arbetsgivare genom förnyade projektanställningar eller genom att växla mellan olika typer av tidsbegränsade anställningar i ”katalogen” kunde komma upp i på varandra följande visstidsanställningar under betydligt längre tidsrymd än 24 månader.

Fortfarande är det dock i viss mån möjligt att under längre tid växla mellan allmän visstidsanställning och övriga anställningsformer enligt den förkortade katalogen. Den nya begränsningsregeln kan dock sägas utgöra en markör av att tillsvidareanställning också fortsatt är huvudprincip. Förändringarna kan sägas innebära att man i Visstidsdirektivets anda normaliserar den korta visstidsanställningen samtidigt som man på ett tydligare sätt än tidigare begränsar utrymmet för upprepade visstidsanställningar. Regeringen har i propositionen förutsatt att kombinationer av olika tillåtna tidsbegränsade anställningsformer bör bli relativt ovanliga, men framhåller också att om detta inte blir fallet så har man anledning att på nytt överväga frågan om en yttersta gräns för hur länge en arbetstagare får vara tidsbegränsat anställd.<sup>14</sup>

När det gäller vikariat har man fr.o.m. den 1 januari 2008 genomfört den förändringen, att även den arbetstagare som under

<sup>13</sup> Enligt det tidigare riksdagsbeslutet uppgick den accepterade perioden alltså till 14 månader, inklusive eventuell provanställningstid, SFS 2006:440.

<sup>14</sup> Prop. 2006/07:111 s. 32.

en femårsperiod har varit anställd hos en arbetsgivare som vikarie i sammanlagt mer än två år automatisk blir tillsvidareanställd.<sup>15</sup> Tidigare krävdes minst tre års vikariat. Nu har tiden alltså förkortats till 24 månader, samma tid som gäller för den nya allmänna visstidsanställningen. Motiveringen är att detta förhindrar arbetsgivare att stapla anställningar som vikarie och i allmän visstidsanställning på varandra under en tid som överstiger fyra år inom en femårsperiod.

Detta har ansetts viktigt bl.a. mot bakgrund av bestämmelserna i Visstidsdirektivet och begränsar möjligheterna till upprepade visstidsanställningar väsentligt.<sup>16</sup> De anställningsformer som finns vid sidan av allmän visstidsanställning och vikariat – säsongsanställning, anställning av arbetstagare som fyllt 67 samt provanställning – avser tämligen specifika situationer och är ju inte allmänt tillgängliga. Den kortare tiden, 24 månaders anställning, gäller enligt övergångsbestämmelserna också vid förnyelse av vikariat efter den 1 januari 2008.

I linje med den svenska modellen kan arbetsmarknadens parter fortfarande avtala om andra former av visstidsanställningar (2 § LAS). Bestämmelserna kan således anpassas till enskilda verksamheter och branschers behov och det får förmodas att anställningar för exempelvis projekt kommer att förekomma på vissa delar av arbetsmarknaden även fortsättningsvis.

Enligt 15 § LAS gäller fortsatt, att besked om att den tidsbegränsade anställningen inte kommer att förnyas förutsätter att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren (och inte sex månader under de senaste två åren, som enligt SFS 2006:440). Även när det gäller företrädesrätt till återanställning för arbetstagare med tidsbegränsad anställning enligt 5 §, och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning, behålls kravet på sammanlagt tolv månaders anställning, men här under de senaste två åren (25 §). (Enligt det tidigare riksdagsbeslutet hade kvalifikationstiden kortats till sex månader.) Företrädesrätten gäller under nio månader efter den ursprungliga anställningens upphörande och avser alla former av anställningar hos arbetsgivaren för vilka arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

En annan och mycket viktig förändring i LAS fr.o.m. den 1 juli 2007 är att det särskilda skyddet för arbetstagare fyllda 45 år i vissa situationer har slopats. Det gäller den tidigare rätten att tillgodo-

<sup>15</sup> SFS 2007:391.

<sup>16</sup> Prop. 2006/07:111 s. 31.

räkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren hade påbörjat efter fyllda 45 år i samband med turordning, företrädesrätt till återanställning och s.k. schabloniserat skadestånd enligt 39 § LAS.

Redan enligt det tidigare riksdagsbeslutet hade en skyldighet för arbetsgivare att informera visstidsanställda arbetstagare om lediga tillsvidareanställningar och provanställning införts i LAS, att gälla fr.o.m. den 1 juli 2006.<sup>17</sup> På så sätt genomförs otvetydigt den bestämmelse om information om lediga tjänster till visstidsanställda som föreskrivs i rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete. Tanken är givetvis att dessa arbetstagare ska ha förbättrade möjligheter att bli anställda tillsvidare.

För att minska risken att den anställde mister rätten till övergång från visstidsanställning till tillsvidareanställning på grund av oklarheter när det gäller den aktuella anställningsformen, innefattar arbetsgivarens informationsskyldighet sedan den 1 juli 2006 även formen för visstidsanställningen. Nämnda skyldighet, som följer av rådets direktiv 91/533/EEG om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagare om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (upplysningsdirektivet) och som nu förtydligas, inträder vid anställningar längre än tre veckor och ska uppfyllas senast en månad efter det att de påbörjats.

### Visstidsanställning inom universitet och högskolor

Ur universitets och högskolors synvinkel innebär de genomförda förändringarna i LAS framför allt att upprepade tidsbegränsade anställningar knutna till enskilda forskningsprojekt nu alltså begränsas till 24 månader (under en ramtid om fem år) i den allmänna visstidsanställningens form – därefter omvandlas de automatiskt till tillsvidareanställningar. Detta innebär en väsentlig förändring i förhållande till de praktiker som hitintills använts inom högskolesektorn. Det bör framhållas, att det när det gäller anställning enligt LAS handlar det om 24 *kalender*månader – oberoende av huruvida arbetstagaren arbetar deltid, är föräldraledig osv. En annan viktig förändring är alltså att det vid vikariat hädanefter också handlar om 24 månader – inte tre år – innan anställningen på samma sätt omvandlas till en tillsvidareanställning.

---

<sup>17</sup> SFS 2006:439, 6f §.

Samtidigt gäller, att de tidsbegränsade anställningsformer som särskilt regleras i högskoleförordningen fortsatt gäller vid sidan av LAS (se företrädesvis 4 kap. 30 § högskoleförordningen).

Uppskattningsvis har drygt en tredjedel av de ca 55 000 personer som är anställda inom högskolesektorn anställningar som är tidsbegränsade. Enligt uppgift är majoriteten (ca 60 procent) av dessa baserade på LAS. De förändringar i LAS som presenterats ovan kan därför komma att leda till förändrade beteenden inom högskolesektorn – antingen så att arbetsgivare endast vågar erbjuda många externfinansierade forskare anställning om sammanlagt högst 24 månader under en femårsperiod, alternativt så att många sådana LAS-anställningar i framtiden automatiskt kommer att övergå i tillsvidareanställning efter 24 månader. Förändringarna kan också leda till att arbetsgivarintresset för de i högskoleförordningen specialreglerade anställningsformerna ökar. (Statistiken visar, att under senare år forskarassistentanställningen fått stå tillbaka till förmån för tidsbegränsade projektanställningar baserade på LAS.)

Enligt uppgifter i propositionen var mottagandet av de föreslagna förändringarna i LAS blandat bland remissinstanserna med anknytning till högskolesektorn. Arbetsgivarverket, Lunds universitet, Göteborgs universitet, Linköpings universitet, Högskoleverket och Vetenskapsrådet var i huvudsak positiva till den nya allmänna visstidsanställningen eller hade i vart fall inget att erinra. Vetenskapsrådet och Överklagandenämnden för Högskolan (ÖNH) pekade samtidigt på behovet av fortsatt möjlighet till tidsbegränsad anställning av vissa lärarkategorier, medan Lunds universitet påtalat att tvåårsgränsen kan komma att medföra problem vid externfinansiering och Arbetsgivarverket pekat på behovet av särskild reglering för verksamhet av projektkaraktär.

Stockholms universitet ansåg att de nya reglerna – trots förlängningen från 14 till 24 månader – inte var rimliga med tanke på den genomströmning som ett universitet måste ha för en framgångsrik verksamhet och tillade, att om Befattningsutredningen leder till ytterligare inskränkningar så kommer högskolan att hamna i en svårhanterlig situation.<sup>18</sup> Också Högskolan i Kalmar ansåg två års tidsbegränsad anställning vara en otillräcklig förbättring.

Organisationerna på arbetstagsarsidan, t.ex. SACO, SULF och TCO, var naturligt nog negativa till utökningen av den tillåtna

---

<sup>18</sup> Prop. 2006/07:111 s. 21 f.

tiden i allmän visstidsanställning, från 14 till 24 månader. Bland annat Arbetsgivarverket, Göteborgs, Stockholms och Linköpings universitet och Högskolan i Kalmar motsatte sig att den tillåtna tiden för vikariat innan vikariatet övergår i en tillsvidareanställning förkortades.

Oavsett vilken värdering man gör av högskolesektorns möjligheter att finna sina verksamhetsformer inom ramen för LAS och högskoleförordningens regelsystem (se härtill betänkandet), finns det här anledning att peka på de övergångsproblem som kan förväntas som en omedelbar följd av förändringarna i LAS rörande tidsbegränsade anställningar.

I systemet fanns alltså vid ikraftträdandet den 1 juli 2007 ett stort antal, särskilt forskande, personer med tidsbegränsade förordnanden knutna till externa medel m.m. Dessa kan ha varit anställda på tidsbegränsade förordnanden under sammanlagt avsevärd tid vid aktuell högskola. (Inom parentes sagt, man kan ställa sig frågande till huruvida dessa praktiker egentligen rymts under LAS i den tidigare utformningen. Detta har emellertid aldrig kommit att prövas av Arbetsdomstolen.) Det är först när aktuella förordnanden löper ut som ett förordnande på s.k. allmän visstidsanställning kan bli aktuellt – denna anställningsform har ju införts först nu. Men då börjar de 24 månaderna att löpa.

Det är naturligt att en avsevärd, och ofta berättigad, oro för den framtida anställningssituationen inom kort kommer att uppstå bland sådana anställda. Detta nödvändiggör att arbetsgivaren på ett systematiskt sätt tar ställning till de aktuella personernas framtida anställningsmöjligheter i verksamheten så att denna oro kan stillas. Kan de påräkna tillsvidareanställning i verksamheten i framtiden, eller är det istället så att deras anställning kommer att avvecklas innan den allmänna visstidsanställningen automatiskt övergår i en tillsvidareanställning? Härvid måste även företrädesrätten beaktas.

När det gäller vikariat är situationen ännu mera prekär. Redan vid ett omförordnande efter den 1 januari 2008 kan tillräcklig anställningstid – 24 månaders vikariat inom en ramtid på fem år – för tillsvidareanställning komma att föreligga eftersom den kortare kvalifikationstiden här slår igenom direkt.

Avslutningsvis, avskaffandet av det särskilda anställningsskyddet för arbetstagare fyllda 45 år är givetvis av stor betydelse också inom högskolesektorn – detta gäller inte minst i den situationen att omställningar blir mer frekventa också på denna del av arbetsmarknaden.



## Referenser

- Ds 2001:6 *Genomförande av deltids- och visstidsdirektiven.*
- Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv.*
- Ds 2005:15 *Förstärkning och förenkling, ändringar i anställnings- skyddslagen och föräldraledighetslagen.*
- Gotthardt, Michael, Tidsbegränsade anställningar och uppsägning på grund av arbetsbrist i Tyskland och Sverige, i *Juridisk Tidskrift*, Vol. 12, 2000–01, Nr. 2, Stockholm 2000, ss. 281–303.
- Murray, Jill, Normalising Temporary Work, i *Industrial Law Journal*, 1999, Vol. 28 ss. 269–275.
- Numhauser-Henning, Ann, *Report on the implementation of Directive 1999/70 in Finland, Sweden and Denmark*, VC/2003/0125, januari 2004, opublicerad implementeringsrapport till EU Kommissionen.
- Prop. 2001/02:97 *Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, m.m.*
- Prop. 2004/05:162 *Forskning för ett bättre liv.*
- Prop. 2004/05:185 *Förstärkning och förenkling, ändring i anställningskyddslagen och föräldraledighetslagen.*
- Prop. 2006/07:111 *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.*
- Statistisk Årsbok för Sverige 2006, SCB, Stockholm 2005.



# Academic Tenure in the United States

*Matthew W. Finkin*

*Albert J. Harno and Edward W. Cleary Chair in Law,  
The University of Illinois*

## Innehåll

1	Historical Foundation and Rationale .....	396
1.1	The Fundamental Elements of the Tenure System .....	396
1.2	The Policy Bases .....	398
2	The Institutional and Legal Framework.....	399
2.1	The Map of Higher Education.....	399
2.2	The Legal Framework for Faculty Employment.....	401
3	Probation.....	403
3.1	Period of Probation.....	403
3.2	Standards .....	405
3.3	Evaluation.....	407
4	Post-Tenure Review.....	408
4.1	Purpose.....	409
4.3	Frequency.....	410
4.3	Consequences .....	410
5	The Erosion of Tenure .....	411
6	The Future of Tenure in the United States.....	415

## 1 Historical Foundation and Rationale

In 1940, the leading national association of college and university teachers, the American Association of University Professors (AAUP), and the leading national association of liberal arts colleges, the Association of American Colleges (AAC), adopted a joint *Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure*. The 1940 *Statement* established a national norm widely recognized in American higher education: it is currently endorsed by over two hundred educational organizations and disciplinary societies and has been adopted, by reference or by incorporation of its provisions, in the policies of numerous institutions. The 1940 *Statement* lays out the bases for and the basic elements that define academic tenure.<sup>1</sup>

### 1.1 The Fundamental Elements of the Tenure System

The 1940 *Statement* provides:

After the expiration of a probationary period, teachers or investigators should have permanent or continuous tenure, and their services should be terminated only for adequate cause, except in the case of retirement for age,<sup>2</sup> or under extraordinary circumstances because of financial exigencies.

“Adequate cause” concerns personal conduct that renders the faculty member unfit for office *e.g.*, incompetence, neglect of duty, or serious misconduct such as plagiarism or sexual harassment. “Financial exigency” is a condition that threatens the institution’s continued existence or very ability to function and that cannot be

---

<sup>1</sup> 1940 *Statement on Principles on Academic Freedom and Tenure*, AAUP POLICY DOCUMENTS AND REPORTS 3 (10th ed. 2006). See generally Walter Metzger, *The 1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure*, in FREEDOM AND TENURE IN THE ACADEMY 3 (William Van Alstyne ed., 1993); Walter Metzger, *Academic Tenure in America: A Historical Essay*, in Commission on Higher Education Tenure in Higher Education, FACULTY TENURE 93 (1973). The leading contemporary critic of tenure has questioned whether, given the diversity in standards and procedures, one can profitably speak of a “tenure system” at all. Richard Chait, *Gleanings*, in THE QUESTIONS OF TENURE 309, 309–10 (Richard Chait ed., 2002) [hereinafter Chait]. Howsoever institutions might vary in the length of the probationary period or in standards of evaluation, see text accompanying notes 12–20, *infra*, the basic elements outlined below are a constant across the broad range of institutions.

<sup>2</sup> Mandatory age-based retirement was abolished by federal law for tenured professors effective in 1986. As a result, the 1940 *Statement*’s reference to “retirement for age” as a permissible ground of termination is no longer effective. For institutional response, see RECRUITMENT, RETENTION AND RETIREMENT IN HIGHER EDUCATION (Robert Clark & Jennifer Ma eds., 2005).

alleviated by means less drastic than the termination of tenured faculty – as a genuine last resort.<sup>3</sup>

The probationary period, commencing with a full time appointment irrespective of academic rank or title, was not to exceed seven years. Termination thereafter would be allowable only on the grounds specified, subject to academic due process, *i.e.*, to a hearing on contested issues before a duly selected committee of the faculty. The tenure decision has sometimes been called an “up or out” decision as institutions almost universally have a series of academic ranks –these days, from assistant professor to associate professor to professor – and as the tenure decision is often pegged to a promotion in academic rank, commonly from assistant to associate professor. But, under the 1940 *Statement*, it is more accurate to speak of an “in or out” decision; it is a matter of institutional choice whether to attach a promotional consequence.

Tenure had been a source of serious contention for several decades leading up to the 1940 *Statement*, and remains so in certain quarters still, in part because of the treatment it accords the professoriate as distinguished from almost all other employments in the United States. In the second half of the nineteenth century, American law married the British law of master and servant to a presumption, a default rule, that unless agreed to the contrary employment was at-will: it was a hiring from moment to moment terminable by either the employer or the employee at any time and for any reason, even a morally repugnant reason, or no reason at all. This is still the default rule today, though now shot through with statutory and judge-made exceptions.

Academic employment in 1940 was often on the basis of a stated term – customarily for an academic year, renewable from year to year thereafter – or for an “indefinite” term, an expectancy of continuance to which, legally, the default rule would nevertheless apply. However, some institutions appointed faculty for thirty-day renewable terms, as Texas Christian University did in 1931<sup>4</sup>; in some, all academic appointments were held expressly on an at-will basis, as at the Ohio State University in 1933<sup>5</sup>. But the notion that after the completion of a period of probation the faculty member should have the legal assurance of permanence – subject to dismiss-

<sup>3</sup> See, *e.g.*, Special Committee Report, *Hurricane Katrina and New Orleans Universities*, 93 ACADEME 59 (May–June 2007).

<sup>4</sup> *Academic Freedom and Tenure: Texas Christian University*, 17 AAUP BULL. 443 (1931).

<sup>5</sup> *Academic Freedom and Tenure at the Ohio State University*, 19 AAUP BULL. 472 (1933).

sal only for just cause or other permissible ground – novel at the time, and unusual still for most employees in the United States, became generally accepted.

## 1.2 The Policy Bases

The 1940 *Statement* asserts that

Tenure is a means to certain ends; specifically: (1) freedom of teaching and research and of extramural activities, and (2) a sufficient degree of economic security to make the profession attractive to men and women of ability. Freedom and economic security, hence, tenure, are indispensable to the success of an institution in fulfilling its obligations to its students and to society.

The chief negotiator for the AAC, Henry Wriston, President of Brown University, was initially unsympathetic to the idea of tenure, reflecting the common attitude of chief administrative officers at the time. But, in examining his own institution's practices, he discovered that a number of instructors were carried over from year to year with little real assessment of their performance and for whom, by virtue of their length of service, it would be inhumane to terminate absent incompetence or gross neglect of duty. He came to the realization, in other words, that the University had all the negative consequences of tenure *de facto* without the benefit of the kind of careful sifting and winnowing that a real system of tenure would be likely to impose. He became a forceful advocate for tenure on the ground that it was more likely to advance faculty quality than a series of indefinitely renewable periodic contracts.

In other words, in addition to the two grounds specifically laid out in the 1940 *Statement* there was a strong prudential institutional argument for tenure. The renewal of a faculty member's appointment for a one, two, or three year period was, relatively, a "low stakes" decision. But after several such renewals, after, that is, nine or twelve years of service, an institution would be unlikely to terminate the appointment of an amiable colleague who'd maintained classroom competence – and a network of friends. A decision to award a contract of permanence was a "high stakes" decision with a commensurately higher standard of care. To be sure, some whose real promise of achievement was not adequately reflected in their professional profiles at the time of consideration might be lost to the institution whilst others whose demonstrably high promise

might never be attained would be retained. But, on balance, the idea of the tenure decision as a critical component for the maintenance of academic quality provided strong institutional support for a system grounded, from the professorial perspective, as an essential buttress for the protection of academic freedom.<sup>6</sup>

## 2 The Institutional and Legal Framework

### 2.1 The Map of Higher Education

In 1931–32, shortly before the 1940 *Statement* was negotiated, a snapshot of higher education would reveal that there were 931 colleges and universities in the United States – 72 % (669) privately controlled, 28 % public, *i.e.*, state and municipal institutions. The vast majority were small. The composition of higher education at that time is set out below in Table 1.

**Table 1. Colleges by Student Body Size and Size of Faculty 1931–1932**

Student	No. of inst.	% of total	No. of faculty	% of total	Enrollment	% of total
<i>Size:</i>						
I (1–499)	514	55.2	13,348	14.8	129,496	12.6
II (500–999)	204	21.9	12,065	13.4	141,232	13.8
III (1,000–2,499)	131	14.1	19,262	21.3	208,288	20.3
IV (2,500 up)	82	8.8	45,557	50.5	545,723	53.3
<i>Total</i>	<i>931</i>	<i>100.0</i>	<i>90,232</i>	<i>100.0</i>	<i>1,024,739</i>	<i>100.0</i>

*Source:* MALCOM WILLEY ET AL., *DEPRESSION RECOVERY AND HIGHER EDUCATION* 10 (1937).

The picture today is far more complex. In 2005, there were 4,387 institutions of higher education. Putting aside for-profit degree-granting institutions and free-standing specialized schools of art,

<sup>6</sup> It has been argued that one could provide for a procedure to vindicate alleged violations of academic freedom without affording tenure. C. Peter Magrath, *Eliminating Tenure Without Destroying Academic Freedom*, *THE CHRONICLE OF HIGHER EDUCATION*, Feb. 28, 1997, at A-60. One of the founders of the American tenure system, Professor Arthur O. Lovejoy of Johns Hopkins University, criticized just such a proposal in 1916. A.O. Lovejoy, *Letter to the Editor*, *THE NATION*, Dec. 14, 1916, at 561. “The motive for a dismissal,” he wrote, “and the official reason given for it, are frequently two very different things.”

technology, medicine, and the like, the institutional display is shown in Table 2.

**Table 2. Institutional Composition of U.S. Higher Education (2005)**

Institution	Number	Approximate Total Enrollment (in millions)	% of Total Student Enrollment
Research Universities	283	4,900,000	28%
M.A.-Granting Universities or Colleges	689	3,960,000	22.6%
B.A.-Granting Colleges	734	1,300,000	7.5%
Associate (2 yr.) College	1195	6,270,000	36%

Source: The Chronicle of Higher Education, Almanac 2006–07, p. 35 (Aug. 25, 2006).

The distribution of full-time faculty within this institutional universe (2003–2004) is shown in Table 3.

**Table 3. Full-Time Faculty (2003–2004)**

	All		Men		Women	
	Number	Proportion with tenure	Number	Proportion with tenure	Number	Proportion with tenure
<b>Public institutions</b>						
All	387,350	53.0%	235,548	58.6%	151,802	44.2%
4-year	314,842	50.2	199,628	56.9	115,214	38.5
2-year	72,508	65.2	35,920	68.3	36,588	62.2
<b>Private institutions</b>						
All	173,581	44.7%	109,499	50.3%	64,082	35.0%
4-year	172,865	44.6	109,137	50.3	63,728	34.9
2-year	716	61.5	362	60.2	354	62.7
<b>All institutions</b>						
All	560,931	50.4%	345,047	56.0%	215,884	41.5%
4-year	487,707	48.2	308,765	54.6	178,942	37.2
2-year	73,224	65.2	36,282	68.2	36,942	62.2

Source: The Chronicle of Higher Education, Almanac 2006–2007, p. 27 (Aug. 25, 2006).

Note: Figures include only those full-time faculty members employed at institutions that have a tenure system. About 89 percent of faculty members work at such institutions.



## 2.2 The Legal Framework for Faculty Employment

Faculty are employed under contracts of employment whether in a public or private institution. In both settings the terms of the contract regarding probationary status – the timing and procedures for evaluation and appeal – and the content of tenure are rarely set out in detail in a document titled a “contract.” Most commonly, and even if a form contract is issued, it or a simple notice of appointment either expressly or impliedly incorporates the institution’s rules that govern such matters. These rules, found in college or university statutes, by-laws, codes, regulations, or merely contained in a Faculty Handbook or the like, are generally considered to be of contractual status and are ordinarily enforceable on that basis.

However, two other forms of regulation may come into play. First, public employers are controlled by the Fourteenth Amendment to the United States Constitution. It forbids the states or their political subdivisions from depriving any person of life, liberty, or property without due process of law. The United States Supreme Court held that academic tenure constitutes a form of “property” for constitutional purposes.<sup>7</sup> As a constitutional matter, the minima of constitutional due process – adequate notice and the opportunity to be heard “at a meaningful time and in a meaningful manner” before a constitutionally neutral adjudicator or adjudicative body – must be observed in order to dismiss a tenured professor at a public institution. Note that absent tenure the constitution does not require that any process be due for the termination of a publicly employed professor; only if tenure is accorded must the institution’s rules governing the termination of the appointment meet constitutional procedural requirements.

Second, starting in the 1960’s the states started to enact legislation extending collective bargaining rights to all or some of their employees usually including the faculties of publicly operated institutions of higher education.<sup>8</sup> Consequently, faculty members may be governed by a collective bargaining agreement that either provides for or modifies the rules governing probation and tenure or submits adherence to the rules to arbitration in lieu of faculty

---

<sup>7</sup> Board of Regents v. Roth, 408 U.S. 564 (1972).

<sup>8</sup> See generally, FACULTY UNIONS AND COLLECTIVE BARGAINING (E.D. Duryea et al. eds., 1973).

committee adjudication.<sup>9</sup> Currently, about half the states have enacted such laws and, as Table 4 will show, collective bargaining has become a major feature in public sector higher education.

In 1970, the National Labor Relations Board extended the federal collective bargaining law, applicable to private employers, to the faculties of private colleges and universities. But a decade later, in the much-criticized *Yeshiva* decision, the United States Supreme Court held that a faculty that had significant recommendatory authority in matters of educational policy was of “managerial” status and so exempt from the Act.<sup>10</sup> The effect was to blunt the availability of collective bargaining for the faculties of any but the most autocratic or benighted institutions.

The most recent figures for the coverage of faculty and instructional staff collective bargaining agreements are for 1998. These are set out in Table 4. It should be noted that the American system of collective bargaining contemplates the representation of persons in a “bargaining unit.” The composition of these bargaining units varies according to state law; they may be exclusively of tenure track faculty, of all instructional personnel, or, sometimes, even of all professional employees. Thus the data here, dealing with “instructional staff,” provides only a rough snapshot.

---

<sup>9</sup> On the current state of professorial collective bargaining across a spectrum of issues including tenure and post-tenure review, see *ACADEMIC COLLECTIVE BARGAINING* (Ernst Benjamin & Michael Mauer eds., 2006).

<sup>10</sup> *NLRB v. Yeshiva University*, 444 U.S. 672 (1980).

**Table 4. Full-Time Faculty And Instructional Staff Coverage by Collective Bargaining (1998)<sup>11</sup>**

Institution	% Included in a Bargaining Unit
<i>Doctoral</i>	
- Public	37.1%
- Private	16.8
<i>4-Year &amp; Comprehensive</i>	
- Public	55.7
- Private	15.3
<i>2-Year</i>	
- Public	66.8
- Private	11.3
<i>Total</i>	<i>41.4</i>

Source: United States. Dept. of Educ. Natl. Center for Educ. Statistics, *National Study of Post-secondary Faculty (DAS), NSOPF: 99*. CD-Rom. Washington: US Dept. of Educ., 2001.

### 3 Probation

#### 3.1 Period of Probation

The professoriate readily agreed that a period of probation could be required antecedent to the tenure commitment; but, consistent with the purposes of tenure, that it ought to be reasonably short, not to exceed seven years. A survey of 217 institutions conducted in 1999 (the Faculty Appointment Policy Archive) (FAPA) indicated that 54 % set the maximum probationary period at seven years, 28 % at six years, 6 % at five.<sup>12</sup> Seventy-seven percent of the research universities surveyed reported a probationary period longer than seven years; and a handful of research universities have traditionally had probationary periods that significantly exceed that limit. Yale University, for example, has long had a probationary period of ten years, but a committee of Yale's Faculty of Arts and Sciences recently recommended a reduction to nine. The committee explained,

<sup>11</sup> Note that these data combine faculty with "instructional staff," non-faculty (and usually non-tenure eligible) personnel who report that more than 50% of their work time is spent in "instructional activities." These may not be included in bargaining units of faculty; and, indeed, it is quite possible for those instructional personnel to be included in a separate bargaining unit while the faculty has declined union representation. In other words, it is quite possible that these data overestimate the actual extent of collective bargaining by tenure-track and tenured faculty.

<sup>12</sup> Cathy Trower, *What is Current Policy?*, in CHAIT, *supra* note 1, at 32, 37.

The ten-year limit on non-tenured faculty appointments, later called Yale's "tenure clock," but first mentioned at Yale in the 1930s as a way of limiting so many long-standing non-tenured faculty appointments, may actually slow scholarship and research. It often pushes tenure decisions to a decade after the initial academic appointment and places unsuccessful candidates out of synchrony with the job market in most fields. Many departments find themselves at a competitive disadvantage in hiring non-tenured faculty because other high-ranking departments can promise tenure decisions earlier and without reference to resource constraints.<sup>13</sup>

The Yale committee also noted that the time actually taken to secure tenure varied considerably by discipline: Yale's data indicate that those in the physical sciences who are less promising leave earlier in the tenure process whereas the reverse is true for the biological sciences.<sup>14</sup> The significance of the rate of successful achievement of tenure will be discussed in the next section.

A problem accompanying the effort to secure a greater representation of women in the senior academic ranks has been the impact of a firm maximum period of probation on the ability of women successfully to manifest their promise of research productivity whilst balancing their desire for children. Inasmuch as the obligations of child rearing still fall disproportionately on women the effect of an inflexible rule may encourage female faculty to exit the profession in child bearing years, to accept a reduced non-tenure track status possibly by being placed on a part-time basis, to seek academic positions at less research-centered institutions, or to forego child bearing altogether. The AAUP has recommended a modest suspension or "tolling" of the tenure clock for both male

<sup>13</sup> Yale University Report of the Faculty of Arts and Sciences Tenure and Appointments Policy Committee 7 (Feb. 5, 2007). The proposed procedure is this: an initial appointment as assistant professor for four years with a comprehensive review in the third year (coupled to eligibility for a paid research leave); for the successful candidate, appointment to associate professor for a term with eligibility for an additional research leave (though continuance as assistant professor for that period would be allowed) and, in either case, a tenure review in the eighth year.

<sup>14</sup> **Time in Years on the Tenure Track for Faculty of Arts & Sciences (FAS) Yale**

	Humanities	Social Sciences	Physical Sciences	Biological Sciences	Total FAS
Mean yrs non-tenured (all)	6.3	6.9	6.2	8.1	6.6
Mean yrs to tenure at Yale	7.1	7.0	7.4	7.5	7.3
Mean yrs to departure from Yale	6.2	6.9	5.8	8.8	6.4

and female faculty for child care and other family responsibilities. According to the 1999 FAPA survey, however, only 22 % of the respondents allow probationary faculty to “stop the clock for childbirth in adoption or to care for an ill or disabled child, spouse, or parent.”<sup>15</sup> Half of these were research universities, however, perhaps reflecting the special relationship between research and tenure at that level of institution and these institutions’ desire to accommodate female faculty. Of these policies, most allow an extension of one year; 13 % allow for two years’ extension.

### 3.2 Standards

Archetypically, institutional rules will set out the criteria for the award of tenure, usually a mixture of teaching, research, and service with differing degrees of emphasis and elaboration varying from institution to institution.<sup>16</sup> Accordingly, the rate of the achievement of tenure can vary considerably from institution to institution. Some of the Ivy League institutions are very parsimonious in tenuring their probationers. At Yale, for example, only about 19 % of non-tenured faculty achieve tenure; but, at the other extreme, a few institutions tenure virtually every assistant professor. In other words, there is a spectrum in institutional practice running from the handful of Ivy League institutions that match their probationers – after an unusually lengthy period of probation – against the pool of potential lateral appointees worldwide to the handful for whom tenure is virtually assured upon appointment. As one observer put it, some institutions view tenure as “a rightful expectation for satisfactory performance” whilst others view it as “an uncommon reward for extraordinary achievement and potential.”<sup>17</sup>

However, the observation is not so much inaccurate as misleading in its emphasis upon the ends of what is a continuum of institutional practice. The number of four-year institutions that award tenure as a matter of routine is quite small<sup>18</sup> as are those that

---

<sup>15</sup> Trower, *supra* note 12, at 38.

<sup>16</sup> Some institutions have added an evaluation of the candidate’s “collegiality” into the mix; but the propriety of that consideration is in controversy.

<sup>17</sup> CHAIT, *supra* note 1, at 312.

<sup>18</sup> Chait relies on the fact that 26 four-year institutions reported on the AAUP’s salary survey for the year 2000 that more than 60 % of their assistant professors have been awarded tenure. “While not a direct measure of selectivity, such high tenure ratios signal a lack of stringent standards and suggest that the threshold for tenure has been set at minimally acceptable, rather than superior, levels of performance.” CHAIT, *id.* at 312. The sample

accord it as a kind of honorific for “extraordinary achievement.” For most, tenure is granted neither as an honorific nor as a matter of routine but because the probationer’s record gives adequate assurance of future performance consistent with institutional standards which, obviously, will vary according to the nature of the institution.

Nor does a high rate at which incoming tenure-track faculty are awarded tenure necessarily signal a lack of stringent standards. In 1995, the University of Illinois, a representative large public research university, undertook an intensive year-long examination of the administration of its tenure system which it took to be “fairly typical in much if not most of higher education.”<sup>19</sup> It found that at the flagship Champaign-Urbana campus (UIUC), of those assistant professors initially appointed in 1989, 56.6 % eventually received tenure after six years (the seventh being a terminal year in the event of a denial of tenure), 26.5 % were separated before reaching a tenure decision, 10.8 % were “rolled back” on the tenure clock, and 4.8 % were given terminal appointments. The separation rate, *i.e.*, the decision to leave prior to tenure consideration, could be due to negative evaluation or “counseling out” (discussed in the next section), the desire to pursue other career choices, or, for the most stellar, to acceptance of an offer by a higher-rated institution. Thus a tenure rate of about 60 % was not taken by the study as any indication of lack of stringency especially given the selectivity of the hiring process: In 1992, UIUC received 2,700 applications for tenure and tenure-track appointments: 221 were finalists in the process, 38 appointments were actually made. The figures for 1993 were 8,169 applicants, 253 finalists, and 56 appointments; for 1994, 4,712 applicants, 194 finalists, and 37 appointments. In sum, if a university were selecting the most promising candidates it is to be expected that, more likely than not, they will give adequate evidence of fulfilling that promise at the conclusion of the probationary period.

---

from which these 26 institutions were drawn consisted of 1,553 four-year institutions. This means, assuming the 60 % cut off is significant *and* that uncoupling tenure from rank is meaningful, that for 1.7 % of four-year institutions tenure may not be a high stakes decision.  
<sup>19</sup> Report of the University of Illinois Seminar on Tenure 44 (December, 1996).  
The full text and statistical analyses can be found at [www.vpaa.uillinois.edu/reports\\_retreats/tenure\\_seminar.pdf](http://www.vpaa.uillinois.edu/reports_retreats/tenure_seminar.pdf).

### 3.3 Evaluation

Institutional rules commonly set out the standards and procedures for evaluation, usually in considerable detail.<sup>20</sup> According to the FAPA survey, of the institutions supplying these rules 47 % made provision for an annual review and 30 % for a review midpoint in the probationary period:

[S]ome institutions conduct both annual reviews and an in-depth evaluation at the midpoint. These reviews afford opportunities to discuss the faculty member's performance, to review the needs and priorities of the department and college, and to counsel marginal candidates to leave prior to a negative tenure decision.<sup>21</sup>

Consequently, prior to the final evaluation for tenure, the "in or out" decision, the probationer should have been subject to at least one in depth review of her performance and so of her promise eventually of achieving tenure. The pre-tenure review process invariably involves the chair or head of the probationer's department, often a faculty committee and, in some institutions, a senior colleague designated as a "mentor" or the like to give guidance on teaching and research direction. If it appears to the department that the probationer is not making satisfactory progress, or if there is other reason to believe there is a lack of fit between the probationer and the department, the probationer may be counseled to that effect – suggesting that she might be more successful at another institution or even in another career choice. In cases where the lack of progress is palpable and unlikely to be remedied, the probationer may accordingly be given notice of non-reappointment at the conclusion of the current term of service, *i.e.*, before the expiration of the full probationary period. In that sense, being on the tenure track does not guaranty that the probationer has an entitlement to be considered for tenure.

The process of final evaluation expressly for tenure usually proceeds on several levels: the academic department, the school in which it is housed, often an institution-wide body, and a final administrative decision. At research universities letters of evaluation from experts in the candidate's field from other universities are invariably part of the process. This aspect of the process was

---

<sup>20</sup> See generally, AMERICAN COUNCIL ON EDUCATION, GOOD PRACTICE IN TENURE EVALUATION: ADVICE FOR TENURED FACULTY, DEPARTMENT CHAIRS, AND ACADEMIC ADMINISTRATIONS (2000).

<sup>21</sup> Trower, *supra* note 12, at 39.

commented on by the Yale faculty committee. The committee advised that instead of using the tenure process as a vehicle for an open search for the position in which the probationer would be considered as a potential candidate to be measured against all other potential candidates, *i.e.*, against potential lateral hires, the probationer should be judged on his or her own merits. It further recommended that outside experts be given the probationer's curriculum vita, selected publications, and a statement of the candidate's research plans, and be asked whether he or she would recommend the candidate for tenure at Yale, bearing in mind comparisons with other figures in the field. The committee observed:

By following the general practice throughout virtually all of American higher education, we should improve the quality of the evaluations we receive. Adopting this more familiar and generally accepted approach should lead faculty outside Yale to a better understanding of our procedures. It also should increase the confidence of Yale's non-tenured faculty in the evaluation process and thereby enhance our ability to recruit outstanding young faculty members for initial appointments.<sup>22</sup>

The unsuccessful candidate is given terminal notice, customarily of one year to synchronize with the periodicity of the academic labor market. Procedures for appeal are usually available as a matter of institutional regulation or negotiated under collective agreements. These procedures customarily assess procedural compliance and the fairness of the consideration; rarely if ever are these non-disciplinary review processes expected to reconsider the merits of the decision. A successful appeal would thus ordinarily result in a reconsideration, often by the same body or bodies that reached the challenged, negative decision.

#### 4 Post-Tenure Review

In 1982, a group of college and university presidents recommended the development of systems of "post-tenure review" – this largely in response to legislative challenges to the tenure system and to calls for greater professorial "accountability."<sup>23</sup> The professoriate responded that tenured faculty are subject to continuous evalua-

---

<sup>22</sup> Yale Report, *supra* note 13, at 12.

<sup>23</sup> See generally CHRISTINE LICATA, POST-TENURE FACULTY EVALUATION: THREAT OR OPPORTUNITY? ASHE-ERIC HIGHER EDUCATION REPORT NO. 1 (1986).



tion, though more commonly for salary increases, the award of research funds, leaves, and the like than for the detection of sloth or dereliction of duty; in point of fact, a great many institutions treat annual salary increases on a merit basis which, if consistently negative over time, can operate cumulatively as a sanction on the under-performing. The profession was concerned that the imposition of seemingly tenure-like periodic evaluations would weaken the significance of the initial tenure decision: holding open the possibility that a marginal candidate could be awarded tenure on the assumption that a misjudgment could readily be corrected later on might render tenure a “low stakes” decision contrary to its gate-keeping function; and the substitution of periodic evaluation for a dismissal for cause would deny the instructor due process and so weaken the protection of academic freedom.<sup>24</sup>

Despite these cautions, systems of post-tenure review have been adopted, though more in public than in private institutions, reflective of institutional reaction to the demand for greater “accountability” in the public sector. The content of these vary considerably, however, in purpose, frequency, and consequence.

#### 4.1 Purpose

Post-tenure reviews can be conducted for “formative” or “summative” purposes. The former is geared to detect and remediate underperforming faculty, but sometimes has the ancillary purpose or effect of rewarding those faculty whose achievements have not adequately been recognized. The latter is intended to initiate a process of development failing which to impose a sanction up to and possibility including dismissal. About half the institutions responding to the FAPA survey had instituted systems of post-tenure review, 55 % of which were in the public sector: 25 % of the institutions reporting the adoption of post-tenure review did so for formative purposes, 69 % for summative purposes, 6 % for both.<sup>25</sup> A survey conducted by the Association of American Universities (AAU), the association of the leading research universities, found that 28 of 34 of its responding member public universities and 13 of 17 of its responding member private universities had

---

<sup>24</sup> *Post-Tenure Review: An AAUP Response*, in AAUP POLICY DOCUMENTS AND REPORTS 60 (10th ed. 2006).

<sup>25</sup> Trower, *supra* note 12, at 55.

adopted such systems: half for both formative and summative purposes; four for purely formative purposes; five for purely summative purposes; and three referring only to the need to assure “external accountability.”<sup>26</sup>

## 4.2 Frequency

Of the FAPA sample, 89 % of reviews were conducted on a periodic cycle, a plurality conducted every seven years. Forty-two percent conducted reviews triggered by poor performance as revealed by routine annual faculty reviews. In the AAU survey, 29 % were conducted at least once every five years; 24 % were triggered by unsatisfactory annual reviews.

## 4.3 Consequences

Of the FAPA sample, 43 % used faculty development plans as part of the outcome of the process: faculty are to be counseled and given, on average, one or two years to improve. A third of these institutions peg additional funds to aid in the faculty member’s development. Of that sample, 38 % anticipate sanctions for prolonged, unremedied unsatisfactory performance including dismissal. The AAU sample indicates a stronger formative purpose: only three of forty-one institutional policies mention the possibility of dismissal. The AAU Report observed that post-tenure review (PTR)

...can be quite costly in faculty and staff time, money, and other institutional resources. From a cost/benefit standpoint, the question becomes whether the added costs of PTR produce benefits beyond those resulting from annual performance reviews and other evaluation procedures that are sufficient to justify those costs. For many of the university respondents whose institutions do not have PTR policies, that cost/benefit analysis does not warrant adoption of PTR.<sup>27</sup>

The consequences of unremedied deficiencies detected by a post-tenure review process present serious questions. Tenure allows a dismissal only for adequate cause and requires a hearing on the faculty member’s continued fitness for office. In that case, burden

---

<sup>26</sup> ASSOCIATION OF AMERICAN UNIVERSITIES, POST-TENURE REVIEW 2 (April 10, 2001).

<sup>27</sup> *Id.* at 3.

rests upon the administration to prove the faculty member's unfitness: a negative evaluation per se could not itself be "cause" to dismiss. As it has been pointed out,

Were a system of post-tenure review devised to make a negative evaluation "cause" for dismissal, it would, in practical effect, substitute periodic evaluation for a dismissal hearing and would be indistinguishable from the abolition of tenure and the adoption in its stead of a system of periodic appointments.<sup>28</sup>

But at least one institution has taken just that approach, resulting in the institution's public censure.<sup>29</sup>

## 5 The Erosion of Tenure

A widely discussed phenomenon over the past two decades has been the rise of what is loosely called the "contingent faculty." The phenomenon refers to the diminution of the tenured and tenure-track cohort relative to a cluster of other forms of academic employment, notably part-time and full-time but non-tenure-track instructors. The phenomenon has been explained by institutional desire to have greater flexibility in the allocation of instructional resources and to constrain cost, especially as part-time teachers are less costly than full-time. Table 6 sets out the display of full-time to part-time faculty from 1984–2003.

---

<sup>28</sup> Matthew Finkin, *The Tenure System*, in *THE ACADEMIC'S HANDBOOK* 155, 165 (A. Leigh Deneef & Craufurd Goodwin eds., 3d ed. 2007).

<sup>29</sup> *I.e.*, Virginia State University, *Report of Committee A 2004–2005*, 91 *ACADEME* 46, 47 (Sept.–Oct. 2005). The facts are set out in *Academic Freedom and Tenure: Virginia State University*, 91 *ACADEME* 47 (May/June 2005).

**Table 5. Trend in Full-Time/Part-Time Faculty Employment 1989–2003**

<i>Year</i>	<i>Total</i>	<b>Employment Status</b>	
		<i>Full-time</i>	<i>Part-time</i>
1989	824,000	64%	36%
1991	826,000	65	35
1993	915,000	60	40
1995	932,000	59	41
1997	990,000	57	43
1999	1,028,000	57	43
2001	1,113,000	56	44
2003	1,175,000	54	46

*Source:* The Chronicle of Higher Education, Almanac 2006–2007 at p. 27 (Aug. 25, 2007).

This gross display does not capture the relative use of part-time faculty at research universities vis-à-vis four-year masters' and bachelor-granting institutions and two-year colleges. In a nutshell, the latter tend to be far more reliant on part-time instruction than the former where graduate student teaching assistants take up much of the bulk of instruction performed by part-timers in other settings.<sup>30</sup>

The rise in the use of part-time teachers has been accompanied by a less dramatic but noticeable shift in the use of full-time non-tenure track faculty who also tend to be less costly than tenure or tenure track faculty. This is displayed in Table 7.

<sup>30</sup> The College Board, in surveying those institutions with the largest numbers of degree-seeking undergraduates, has reported the percentage of courses (excluding laboratory, recitation or discussion groups) taught by full-time – and, conversely, part-time – faculty as well as the distribution of courses by class size. *Data*, EDUCATION LIFE, *New York Times*, July 27, 2007, § 4A at 8. In the main, two year institutions are much more reliant on part-time faculty than four year institutions. A sample of selected research universities is set out below:

<i>Institution</i>	<i>% Full-time Faculty</i>	<i>Student-Faculty Ratio</i>
New York University	36	11:1
Ohio State (Columbus)	74	13:1
Univ. of California at Los Angeles	75	17:1
Univ. of Colorado (Boulder)	67	17:1
University of Illinois (UIUC)	96	17:1
Univ. of Michigan (Ann Arbor)	80	17:1
Univ. of Texas (Austin)	90	18:1
Univ. of Wisconsin	79	13:1

**Table 6. Full time non-tenure track faculty / Total full time faculty**

<b>PUBLIC (sample size)</b>	<b>89</b>	<b>91</b>	<b>93</b>	<b>95</b>	<b>97</b>	<b>99<sup>a</sup></b>	<b>01<sup>a</sup></b>
Research I (53)	0.245	0.253	0.263	0.286	0.332	0.356	0.375
Research II (25)	0.183	0.171	0.179	0.192	0.233	0.244	0.274
Doctoral I (27)	0.160	0.193	0.191	0.202	0.213	0.235	0.237
Doctoral II (34)	0.176	0.176	0.200	0.206	0.212	0.226	0.240
Comprehensive I (229)	0.133	0.133	0.132	0.119	0.146	0.182	0.199
Comprehensive II (21)	0.181	0.141	0.132	0.119	0.146	0.182	0.199
Liberal Arts I (4)	0.134	0.110	0.140	0.125	0.117	0.109	0.121
Liberal Arts II (61)	0.213	0.211	0.187	0.202	0.195	0.223	0.242
<i>Total</i>	<i>0.191</i>	<i>0.194</i>	<i>0.201</i>	<i>0.212</i>	<i>0.241</i>	<i>0.260</i>	<i>0.281</i>
<b>PRIVATE (sample size)</b>	<b>89</b>	<b>91</b>	<b>93</b>	<b>95</b>	<b>97</b>	<b>99<sup>a</sup></b>	<b>01<sup>a</sup></b>
Research I (26)	0.312	0.358	0.344	0.335	0.410	0.432	0.434
Research II (11)	0.173	0.165	0.186	0.180	0.196	0.222	0.230
Doctoral I (19)	0.233	0.193	0.231	0.212	0.234	0.256	0.274
Doctoral II (15)	0.132	0.122	0.153	0.137	0.144	0.159	0.191
Comprehensive I (164)	0.188	0.197	0.195	0.207	0.212	0.242	0.254
Comprehensive II (58)	0.207	0.199	0.216	0.227	0.220	0.239	0.230
Liberal Arts I (149)	0.155	0.158	0.149	0.149	0.154	0.173	0.183
Liberal Arts II (319)	0.287	0.294	0.297	0.292	0.286	0.321	0.328
<i>Total</i>	<i>0.235</i>	<i>0.248</i>	<i>0.250</i>	<i>0.248</i>	<i>0.275</i>	<i>0.301</i>	<i>0.309</i>

Source: Ronald Ehrenberg & Liang Zhang, The Changing Nature of Faculty Employment (April, 2004) Appendix I.  
a. Preliminary data.

Of this, Ronald Ehrenberg and Liang Zhang observe:

Tenured and tenure-track faculty members are important to the academic institution because in addition to teaching, they advise students about their courses of study and provide advice and letters of recommendation for postgraduate education and employment opportunities, and they conduct research, share governance responsibilities with the administration and the trustees and provide long-term stability to the institution.<sup>31</sup>

They also note that several reasons exist for the deployment of alternative forms of academic employment:

Full-time non tenure-track faculty may be important to the institution because, absent the responsibility to produce research, they can be assigned higher teaching loads and can specialize in teaching. Part-time non tenure-track faculty are valuable because in areas in which there is a large supply of people willing to work in such positions they provide the institution with an inventory of instructors who can be hired at the last moment to meet fluctuations in demand. In fields that deal directly with “real world” matters, such as engineering and business, full-time employed professionals willing to teach part-time also provide a type of specialized instruction that institutions might otherwise not be able to offer. In a world in which revenue sources are increasingly uncertain, both types of non tenure-track faculty members provide the academic institution with flexibility to meet rapid changes in its financial situation that the tenure system would otherwise constrain it from having.<sup>32</sup>

They note, however, that excessive reliance on atypical faculty can have negative consequences: a cohort of contingent faculty with scant institutional commitment – often with no offices to meet with students or time to counsel them – may not be as pedagogically committed or effective as tenured faculty. (A follow-on study found that a higher use of part-time faculty correlated with lower graduation rates at M.A.-granting institutions.<sup>33</sup>) They note as well that the increased resort to contingent academic labor makes the profession less attractive and may well dampen the desire of American college graduates to go on for Ph.D. study. It should be

---

<sup>31</sup> Ronald Ehrenberg & Liang Zhang, *The Changing Nature of Faculty Employment* 6 (April 2004).

<sup>32</sup> *Id.*

<sup>33</sup> Ronald Ehrenberg & Liang Zhang, *Do Tenure and Tenure-Track Faculty Matter?* (Dec. 13, 2004).

added that, to the profession, a cohort of faculty lacking tenure lacks full protection for the exercise of academic freedom.<sup>34</sup>

## 6 The Future of Tenure in the United States

More than forty years ago, the economist Fritz Machlup observed that “if tenure is to serve freedom, it is not enough to make tenure rules inviolable or enforceable, but it is also essential to make them cover as large a proportion of the faculty as is possible without jeopardizing other equally important objectives.”<sup>35</sup> No doubt curricular flexibility and financial husbandry are objectives that an institution is wise to take into account. Research staff may be appointed for fixed terms geared to a specific research project, even one that might transcend the maximum probationary period, but which nevertheless expire at the conclusion of the stated term – usually coterminous with the conclusion of the project or the expiration of the funds supporting it.<sup>36</sup> Moreover, term faculty appointments of a special nature – visiting professors, artists in residence, and many other special categories can be carried off the tenure track without necessarily threatening the critical mass of tenured faculty that Machlup saw as necessary for the protection of academic freedom. Finally, a cohort of contingent or “just-in-time” part-time faculty who may be called in as curricular need dictates may be a wise approach to unforeseeable shifts in student interest. The question is one of balance.

At the time Machlup spoke, he estimated the cohort of the tenured faculty in universities at about 53 % of the full-time ranks, which he found far too low. As Table 3 shows, the percentage of

---

<sup>34</sup> A fuller account of the uses—and misuses—of full time non-tenure track appointments is provided in *Report on Full-Time Non-Tenure Track Appointments*, AAUP POLICY DOCUMENTS AND REPORTS 85 (10th ed. 2006).

<sup>35</sup> Quoted in MATTHEW FINKIN, *THE CASE FOR TENURE* 125 (1996).

<sup>36</sup> In a 1969 report, an AAUP committee recommended that those full-time researchers who are given faculty status, i.e., a faculty rank such as “research professor,” should be on the tenure track. This in contrast to the Association’s categorical position that any full-time teacher irrespective of academic designation is to be considered tenure-eligible. Report of the Special Committee on Academic Personnel Ineligible for Tenure (1969), reprinted in AAUP POLICY DOCUMENTS AND REPORTS 43 (1984 ed.). Some institutions deal separately with research appointments. The University of Illinois’ rules, for example, allow for the appointment of “academic professionals” including, among others, Ph.D.s appointed for research projects without faculty rank and for a stated term. They are not tenure eligible. The terms of appointment of clinical medical faculty have also tended to depart from national norms for probation and tenure. Tenure in the Medical School, AAUP POLICY DOCUMENTS AND REPORTS 119 (10th ed. 2006).

full-time faculty with tenure today is lower (50.4 %) even as the use of part-time instructors relative to the full-time faculty has mushroomed. A number of University leaders, noting the diminution in the tenure and tenure-track cohort, have noted as well the negative qualitative consequences for research and teaching and have drawn attention to the need to replenish these ranks, to redress the imbalance. Thus far, however, the statistics indicate little redirection. Unless the shift to contingency is reversed, the result, over time, will exacerbate the dual class faculty structure that has emerged in the United States.



# Karriärstrukturer vid universitet och högskolor i USA

*Martin A. Wikström  
ITPS Washington D.C.*

## Innehåll

Sammanfattning.....	419
1 Inledning.....	420
2 Det akademiska karriärsystemet i USA.....	420
3 Karriärvägar från postdoc till forskare/lärare.....	422
3.1 Postdoc.....	422
3.2 Assistant professor och tenure-track .....	424
3.3 En förskjutning mot kontraktstjänster .....	427
3.4 Vad innebär tenure? .....	429
3.5 Debatten om tenure och den ökande förekomsten av tillfälliga kontrakt .....	429
3.6 Några i debatten förekommande argument för och emot tenure-track system .....	431
3.7 Post-tenure review.....	433
3.8 Är tenure-track viktigt för produktionen av innovativa forskningsresultat, innovationer, patent och spinn-off företag? .....	434
4 Ålderspension/avgång .....	435
5 Exempel på högskolor som gått från tenuresystem till kontraktssystem eller omvänt .....	435
5.1 Scott College.....	436
5.2 Rowlette College .....	437
5.3 Lakeview College.....	438
5.4 Accomac College.....	439

6	Genderfördelning bland lärare och forskare.....	440
7	Fallstudier .....	443
7.1	Columbia University (New York City) .....	443
7.1.2	Tjänstestrukturer och karriärvägar .....	446
7.2	University of Virginia (Charlottesville, Virginia) .....	449
7.2.1	Översikt och personalstruktur .....	449
7.2.2	Tjänstestrukturer och karriärvägar .....	451
7.2.3	University of Virginia Health Systems.....	454
8	Diskussion .....	457
9	Ordlista .....	458
10	Kortfattad metodbeskrivning.....	459
11	Referenser .....	460

## Sammanfattning

I USA finns ca 4 000 universitet och högskolor och ungefär 1,2 miljoner lärare.

De akademiska befattningsstrukturerna i USA är i hög grad beroende på typ av högskola eller universitet. Det finns dessutom legala skillnader i hur personalen hanteras vid statliga respektive privata institutioner. De flesta universitet och högskolor har s.k. ”*tenure-track*” eller ”*tenure*”-system. Dessa system består i princip av att den anställde forskaren har en prövotid på upp till 7 år efter vilken han/hon utvärderas för en eventuell fast tjänst. Hur svårt det är att få en fast tjänst (vilket kallas ”*get tenure*”) beror på det individuella universitetet. I synnerhet på prestigefyllda elituniversitet kan det vara ytterst svårt att få tenure. Högskolor utan *tenure-track/tenure* system är ofta små och med svag ekonomi.

Ett av *tenure*-systemets primära syften är att skydda den akademiska friheten och på så sätt ge forskarna möjlighet till fri forskning och att de exempelvis ska kunna kritisera makthavare utan att riskera att bli uppsagda. Ett annat viktigt syfte är att attrahera och behålla utmärkta forskare. *Tenure*-systemet ger en relativt stor arbetstrygghet även om den anställde inte kan vara helt säker på att ha en anställning livet ut. Det förväntas ofta att forskaren under hela sin karriär drar in anslag för att finansiera sin forskning och löner.

Under de senaste decennierna har åtskilliga amerikanska universitet gjort förändringar i *tenure-track/tenure*-systemen, vilka i sin utformning kan variera mycket mellan högskolorna. Många universitet har infört s.k. ”*post-tenure review*” i vilken forskaren/läraren utvärderas även efter att ha fått tenure. Andelen deltidsarbetande och anställda på tidsbegränsade kontrakt vid högskolorna har ökat kraftigt under senare år. Vidare är andelen personer som gör en *postdoc* efter disputation starkt beroende på ämnesområde med störst andel inom biologiska.

Andelen kvinnor på ledande positioner inom universitet och högskolor är generellt ökande även om kvinnor fortfarande är underrepresenterade. Minoritetsgrupper är också underrepresenterade inom forskar/lärarkåren vid de universitet som studerats i detta projekt. Rapporten beskriver dels situationen generellt vid amerikanska universitet/högskolor och dels den specifika situationen vid Columbia University (New York) och University of Virginia (Charlottesville).

## 1 Inledning

Det amerikanska akademiska systemet är mer heterogent än det svenska och ett flertal typer av universitet och högskolor förekommer. Institutionerna kan ha olika organisationsformer och kan vara delstatliga eller privata. I princip förekommer inte federala "universitet". Högskolorna indelas ofta i fyra olika kategorier beroende på den högsta examen de utdelar. Dessa är; *associate degree*, *baccalaureate degree*, *master degree* och doktorsgrad (e.g. West & Curtis, 2006). I allmänhet finns 1–2 delstatliga (public) universitet med rätt att utdela doktorsgrad i varje delstat. Till detta kommer de många privata icke vinstdrivande universiteten. Sådana universitet har inte någon direkt koppling till den delstat i vilken det är beläget men interagerar ofta aktivt med det omgivande samhället. Några exempel på välkända privata universitet är Harvard, Stanford, Yale och Columbia. De universitet som har valts som fördjupade studieobjekt i denna rapport är Columbia University i New York och University of Virginia i Charlottesville. Columbia University har valts eftersom det anses vara ett av USA:s absolut bästa universitet. University of Virginia har valts då det placerat sig som nummer två bland delstatliga universitet i U.S. News & World Report<sup>1</sup> och även rangordnats högt i andra undersökningar.

## 2 Det akademiska karriärsystemet i USA

Amerikanska universitet har relativt stor möjlighet att själva utforma sin organisation. Detta gäller för statliga universitet, och i ännu större utsträckning för privata, och medför att befattningsstrukturerna och de akademiska karriärvägarna kan variera relativt mycket mellan olika institutioner. Generellt kan dock sägas att de flesta universitet i sin forskar/lärarkår (faculty<sup>2</sup>) har följande huvudtyper av akademisk personal:

---

<sup>1</sup>

[http://colleges.usnews.rankingsandreviews.com/usnews/edu/college/rankings/brief/t1natud oc\\_brief.php](http://colleges.usnews.rankingsandreviews.com/usnews/edu/college/rankings/brief/t1natud oc_brief.php).

<sup>2</sup> I texten definieras forskar/lärarkår som faculty. Begreppet faculty är mycket vanligt i USA men definitionen är något flytande. I allmänhet menas personal som utför både forskning och undervisning samt tillhör den reguljära personalen. Dock finns undervisnings- och forskningspersonal även utanför faculty. Den exakta definitionen varierar också mellan olika universitet.

1. *Assistant professors* (forskarassistent, junior forskartjänst) vilka i allmänhet har en tidsbegränsad tjänst under vilken personen förväntas visa *akademisk självständighet*.
2. *Associate professors* (forskar/lärartjänst på mellannivå) vilket ofta, men inte alltid, är en tillsvidareanställning. Tjänstetypen översätts ofta med "docent" vilket dock är olämpligt då docenttjänsterna är avskaffade i Sverige.
3. *Full professors* (professor) vilket ungefärligen motsvarar professor i det moderna svenska systemet (befordringsprofessur).
4. *Chaired professor* (stol, professur, ofta med kopplade resurser).

Ovanstående nämnda tjänstetyper utgör i princip ett karriärsystem men behöver ej nödvändigtvis vara fasta anställningar. Förutom dessa finns ett stort antal andra tjänstetyper som normalt är tidsbegränsade. Dessa inkluderar bland annat:

- *Postdocs*, vilka efter disputation arbetar ett antal år med, i första hand, forskning vid en akademisk institution. Postdocs är i de flesta fall att betrakta som beroende forskare (under viss handledning). En vanlig titel i USA för en postdoc är "*research associate*" (se nedan).
- *Research associates*. I allmänhet kortare anställningskontrakt utan nämnvärd undervisningsskyldighet (se även postdoc).
- *Instructor* (ung. föreläsare, lektor). Oftast utan nämnvärd forskningsverksamhet.
- *Lecturer/Senior lecturer* (lektor). I allmänhet med liten eller ingen forskningsverksamhet.
- *Adjungerade professorer*.
- *Visiting professors* (på olika nivåer). Oftast på kortare kontrakt antingen beroende på att de vikarierar för en annan forskare eller för att personen gör ett s.k. "*sabbatical year*" då han/hon arbetar vid en annan institution än normalt.
- *Fellows/Clinical fellows*. Oftast kortare kontrakt med blandad undervisning och forskning. Oftast ingen oberoende forskning.

Andra tjänstetyper förekommer beroende på universitet/högskola och institution/fakultet. Speciellt förhållandena vid medicinska fakulteter skiljer enligt flera intervjuade ut sig på grund av förekomsten av kliniska tjänster vid sjukhus.

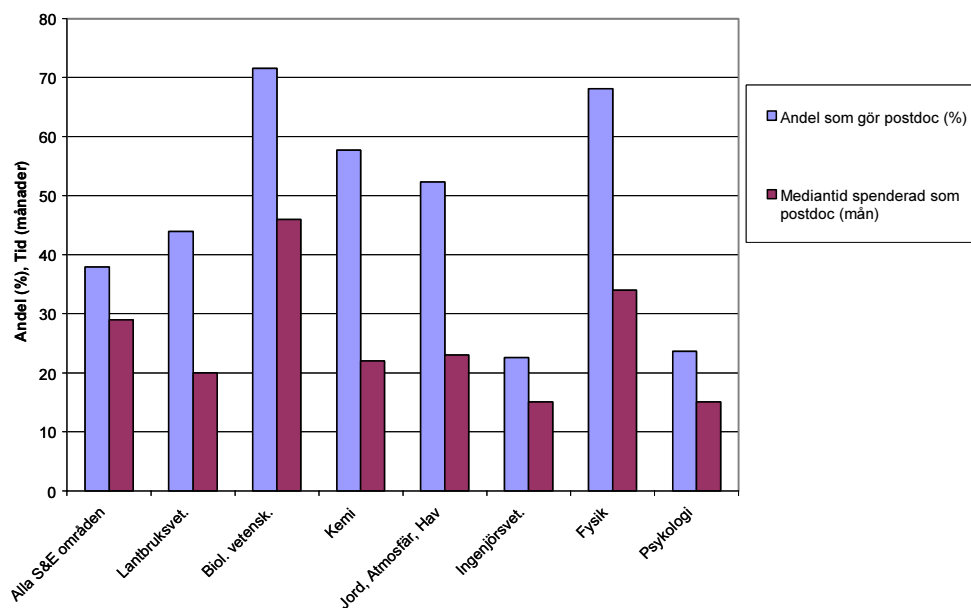
Tjänstetyper för bland annat teknisk och administrativ personal samt ledningsfunktioner finns också. Dessa tjänster beskrivs inte här.

### 3 Karriärvägar från postdoc till forskare/lärare

#### 3.1 Postdoc

Forskaren/läraren arbetar efter disputationen ofta, men inte alltid, som postdoc under ett antal år för att meritera sig och få bredare erfarenhet. Enligt bland annat Jonathan Knight vid organisationen American Association of University Professors (AAUP) varierar postdoc-perioden mycket mellan olika discipliner. Inom naturvetenskaplig, medicinsk (ej klinisk) och teknisk forskningsinriktad verksamhet anser många att det förväntas att man gör minst en postdoc för att meritera sig inför den framtida forskarkarriären, och det är därför vanligt att individen gör 2–3 postdocperioder vid olika universitet. Inom ovanstående discipliner anses postdoc-periodens meritvärde vara högst om den görs vid ett annat universitet än det som disputationen skedde vid. Till skillnad från i Sverige är det dock inte viktigt att man arbetar vid ett utländskt universitet. Det är inte ovanligt att den totala tiden som postdoc uppgår till 6–8 år, i synnerhet inom biologiska (inklusive prekliniska medicinska) områden. I en studie (Has the use of postdocs changed?, 1998) visade National Science Foundation (NSF) at mediantiden som postdoc för en person som disputerat inom ”*Science & Engineering (S&E)*” ökat från 20 månader (disputation före 1965) till 29 månader (disputation 1989–91). Inom de biologiska vetenskaperna ökade mediantiden som postdoc från 24 till 46 månader under samma period. Inom områden som humaniora, samhällsvetenskaper och klinisk medicin är det mindre vanligt att man gör en postdoc och det anses också mindre nödvändigt för den framtida karriären. I fig. 1 visas andelen av disputerade under perioden 1989–1991 som gjorde en postdoc samt mediantiden för denna.

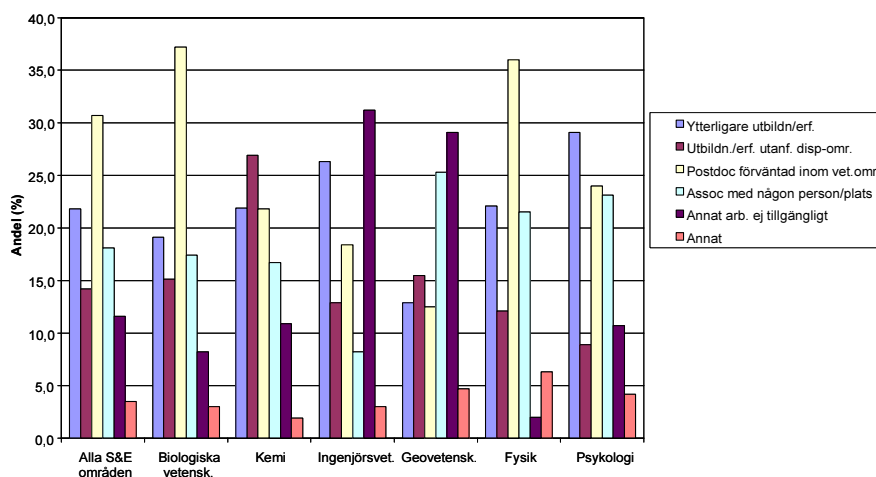
Figur 1. Andel som gör postdoc, Mediantid som postdoc (Dosp 1989–91)



Källa: Regets, M.C. Has the use of postdocs changed? National Science Foundation, (1998).

National Academy of Sciences "Committee on Science, Engineering and Public Policy" (COSEPUP) rapporterade år 2000 om postdoc-situationen. I rapporten diskuterades bland annat att postdocs ofta saknar sociala förmåner, sjukvårdsförsäkring, pensionsförmåner och är relativt dåligt betalda. Det senaste får dock ses som en generalisering. Det är också viktigt att vara medveten om att många forskare ser postdoc-perioden som positiv, lärorik och som en möjlighet att se världen. Fig. 2 illustrerar några olika anledningar att göra en postdoc. Enligt NSF-statistik var andelen kvinnor som gjorde postdoc i USA svagt ökande under perioden 1997 (29,0 %) till 2004 (31,8 %). Det totala antalet postdocs ökade under samma period från 27 264 till 32 886. År 2003 grundades "The National Postdoctoral Association" (NPA) som bland annat stöds av "the American Association for the Advancement of Science" (AAAS) och har som mål att förbättra kvalitén på den postdoktorala perioden.

Figur 2. Huvudsaklig anledning för nuvarande 4 postdoc (2003)



Källa: National Science Foundation, Division of Science Resources Statistics., Survey of Doctorate Recipients (2003) Science and Engineering indicators 2006.

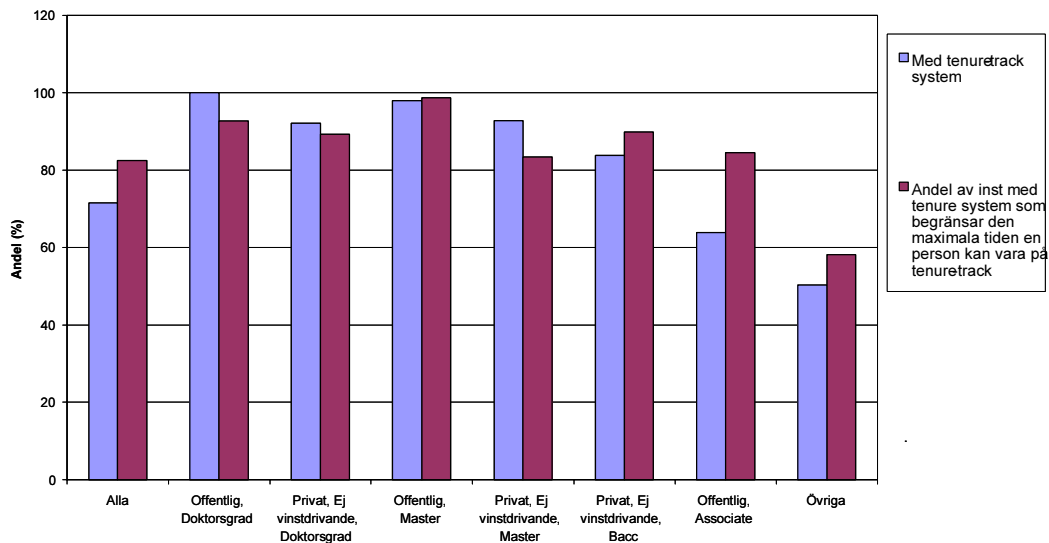
### 3.2 Assistant professor och tenure-track

Det första steget i en mer långsiktig karriär inom den amerikanska akademiska världen är ofta en tjänst som "Assistant Professor" (ungefär forskarassistent). De flesta universitet och högskolor och så gott som samtliga större forskningsuniversitet har så kallade tenure-track program (NCES-statistik; NSF; AAUP; Mallon, 2001; intervjuer; fig. 3). Högskolor utan sådana program är ofta mindre institutioner med dålig ekonomi (Mallon, 2001). Generella tenure-track program kommer inte att beskrivas i detalj här men viss statistik rörande programmen och andra anställningsformer presenteras. Dessutom beskrivs i kapitel 8 karriärstrukturerna vid två olika universitet.

Tenure-track och tenure har sitt ursprung i det tyska akademiska systemet och begreppen *lehrfreiheit* och *lernfreiheit* (Mallon, 2001, Hofstadter & Metzger, 1955). Ett av tenure-track/tenures primära syften är att garantera forskarnas och lärarnas långsiktiga akademiska frihet. Historiskt har tenure (fast tjänst) kallats för en "inviolable principle of the academy" (Adams, 1974).



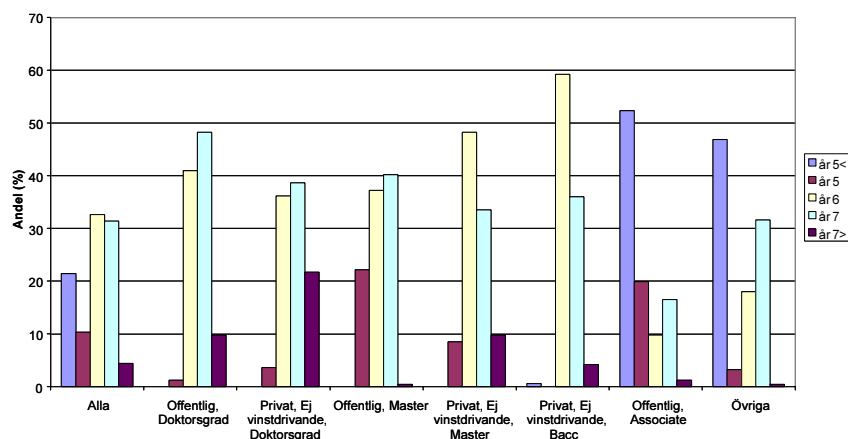
Figur 3. Andel institutioner med tenure tracks-system (Hösten 2003). Indelat i typ av institution av högsta examen



Källa: Institutional Policies and Practices Regarding Postsecondary Faculty: Fall 2003. IES, NICES, U.S. Department of education 2007–157.

För att en tenure-track tjänst skall utlysas måste universitet/högskolan ha ett behov av rekrytering inom ett visst område samt resurser för att finansiera det. Rekryteringen till tenure-track program är i princip utformat så att individen söker en tenure-track tjänst i konkurrens med andra. Tillsättningen vid forskningsuniversitet baseras till stor del på tidigare akademiska meriter och det forskningsprogram kandidaten vill utföra. Själva tenure-track programmet kan variera från mindre än 5 och upp till 8 år beroende på universitet/högskola och i viss mån även på ämne (fig. 4).

Figur 4. Tenure Track-programmens längd vid olika typer av institutioner (Hösten 2003)



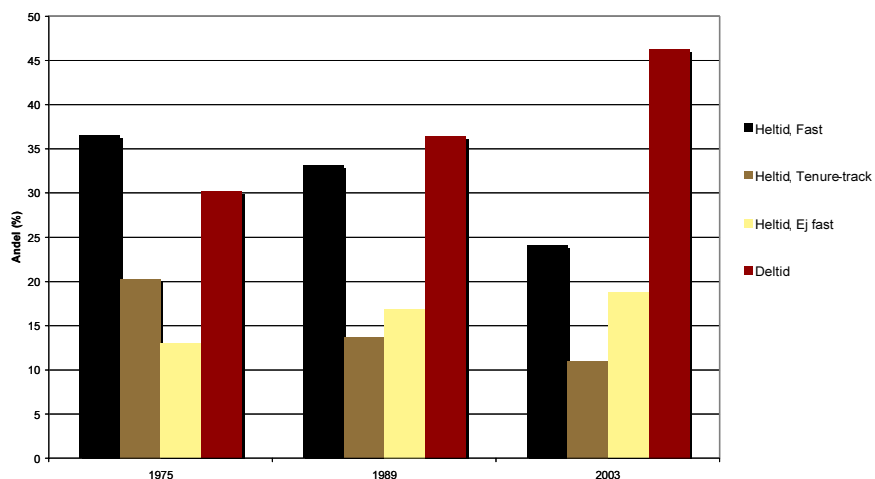
Under större delen av programmets gång har den anställde normalt titeln ”Assistant professor”. Utformningen av programmet varierar mellan olika institutioner och typ av tjänst men det är vanligt förekommande vid forskningsuniversitet att substantiella forskningsresurser är kopplade till en tjänst på tenure-track. Syftet med detta är att forskaren snabbt skall kunna komma igång med sin forskning. Vanligtvis är individen inte från början garanterad en tjänst under hela programmet utan får först ett begränsat förordnande på 1–3 år för att därefter utvärderas och möjligen få förlängt förordnande. Detta kan upprepas flera gånger under programmet. Utvärderingarna under programmets gång kan ha olika syfte. En första utvärdering efter något år kan syfta till att se om personen kommit in i systemet och påbörjat sin undervisning. En senare utvärdering efter 2–3 år kan syfta till att ge återkoppling på forskningen och kontrollera dess kvalitet och kvantitet. Efter 5–7 år sker en större utvärdering vars primära syfte är att avgöra om personen skall erbjudas tenure, dvs. en fast tjänst. I utvärderingen inkluderas ofta experter utanför universitetet och ibland även utanför USA. Beslut tas dock av det egna universitetet. Ofta ger institutionen och/eller fakulteten (exempel Arts & Sciences) ett förslag till beslut som slutgiltigt fattas av universitetets ledning. Fokus i tenure-utvärderingen, som i allmänhet är betydligt mer djuplodande och noggrann är de som skett tidigare, är beroende av syftet med den fasta tjänst

som övervägs. Gäller det en forskartjänst är det självklart forskningsprestationen och hur personen kan bidra till institutionens utveckling i framtiden som väger tyngst. Även undervisningsprestationer vägs in i bedömningen. Ett negativt beslut kan ofta överklagas om den utvärderade kan visa på oegentligheter i utvärderings- och/eller beslutsprocessen. Enligt AAUP finns i USA, vid varje givet tillfälle, ca 120 000 till 130 000 personer i tenure-track systemet, varav 7–10 % utvärderas för tenure varje år. 55–60 % får efter utvärderingen en fast (tenured) tjänst. Denna siffra varierar dock mycket kraftigt mellan universiteten/högskolorna och mellan ämnen. Universitet som exempelvis Harvard University ger enligt flera personer tenure till de på det egna tenure-track programmen relativt sällan. Det förekommer att forskare som rangordnats högt men nekats tenure vid ett universitet istället får det vid ett annat. Det skall återigen framhållas att systemet inklusive utvärderingarna varierar relativt mycket mellan olika universitet.

### 3.3 En förskjutning mot kontraktstjänster

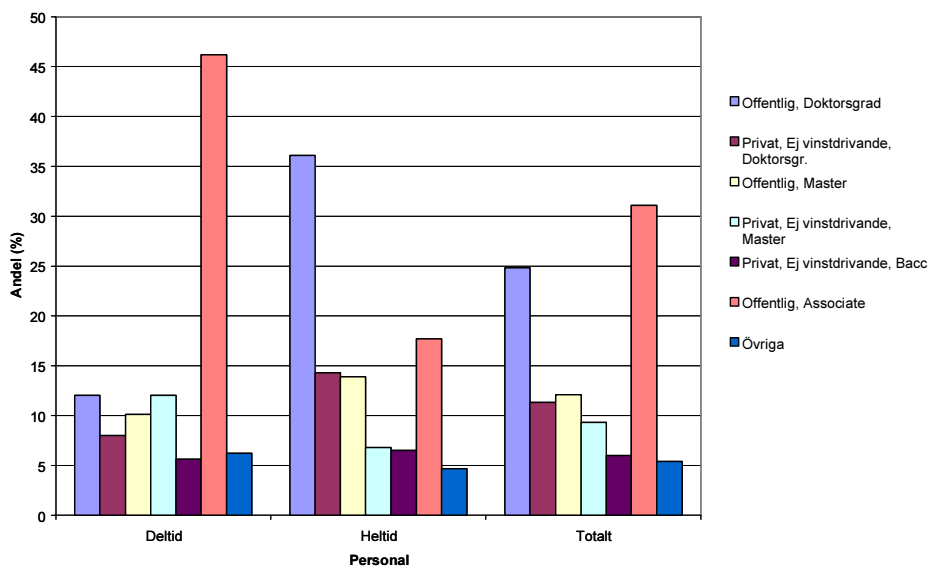
Under perioden 1975 till 2003, då antalet lärare och forskare inom universitet och högskolor ökade kraftigt, minskade samtidigt andelen fasta heltidstjänster (tenured positions) och tjänster på tenure-track (Curtis & Jacobe, 2006, AAUP, fig 5). Tjänster som ökade i relativ frekvens var framför allt deltidstjänster vilka används för att anställa personal som undervisar på en eller ett fåtal kurser samt 1–3 års heltidstjänster vilka ofta kan förnyas men ej är koppade till möjligheten av en framtida fast tjänst. Totalt sett har en förskjutning skett från en situation med en majoritet av forsknings- och undervisningspersonalen i fasta heltidstjänster eller på tenure-track (1975 hade totalt ca 57 % av personalen sådana tjänster) till att forskar/lärarpersonalen nu domineras av personer på tidsbundna kontrakt och deltidsarbetande (2003: totalt ca 35 % av personalen i fasta heltidstjänster eller på tenure track). Andelarna hel- och deltidsanställda vid olika typer av institutioner kan ses i fig. 6.

Figur 5. Tjänstetypstrender (1975–03)



Källa: U.S. Dept of Education, IEPDS Fall Staff Survey.

Figur 6. Andelar hel- och deltidsanställda vid institutioner av olika typ



Källa: Institutional Policies and Practices Regarding Postsecondary Faculty, Fall 2003 IES, NCES, U.S. Department of education 2007–156.

### 3.4 Vad innebär tenure?

Innebörden av tenure varierar stort mellan olika universitet. I princip är tenure en fast anställning men löpande utvärderingar (se nedan) sker numera ofta. Syftet med dessa varierar och kan vara att personen skall få återkoppling på sin forskning, att avgöra när det är dags med befordran samt att fånga upp personer som inte gör ett tillfredställande arbete. När sådana påträffas resulterar det oftast i en åtgärdsplan och i sista fall kan uppsägning komma ifråga. Det är dock ofta mycket svårt att säga upp en person med tenure. En sådan person har visserligen fast tjänst men förväntas, om det är fråga om en forskare, ofta att dra in anslag till sin forskning och till löner. Gör den anställde inte det kommer löneökningar och befordran sannolikt inte kunna göras. Personen kan då hamna på en lägstanivå som varierar mellan olika universitet men som i allmänhet är relativt låg. Förmågan att dra in anslag är alltså viktig för att tenure skall fungera för framför allt forskare. Vid institutioner och i tjänster där undervisningen är prioriterad är förhållandena annorlunda.

### 3.5 Debatten om tenure och den ökande förekomsten av tillfälliga kontrakt

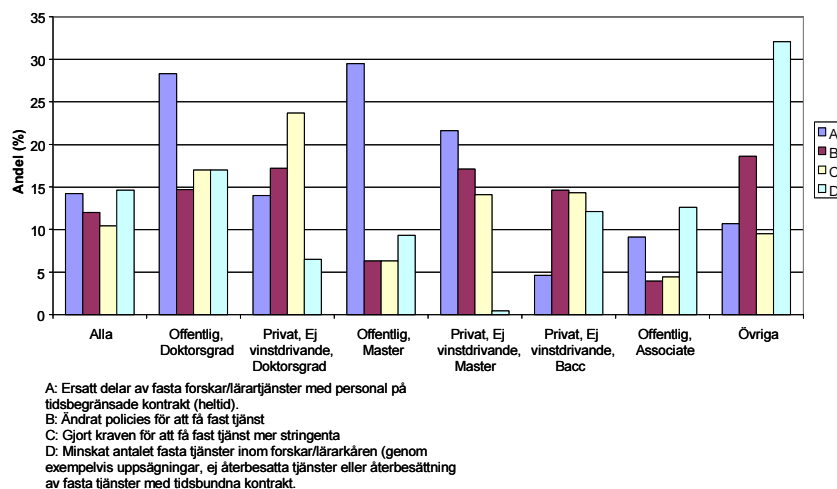
Under de senaste decennierna har amerikanska universitet och högskolor hamnat under ökat tryck på förbättrad kvalitet, produktivitet, modifiering av personalsystemen samt bättre kostnadskontroll (Mallon, 2001). Utbildningsprogram, finansiellt stöd till studenter, jämställdhet, relationen till det omgivande samhället, och forskar/lärarkårens roll och belöningar är några av de ämnen som diskuteras. Bland annat har "the American Council on Education" hävdade att universiteten bör ompröva på vilket sätt de utför forskning och undervisning och att de bör förändra sig själva för att vara tillräckligt "relevanta för samhället". Sätten på vilka akademiska tjänster söks och tilldelas är en av de faktorer som diskuteras oftast. Exempelvis hävdade Tierney (1998b) att tenure, som andra organisatoriska strukturer, måste förändras för att hålla jämna steg med nya sociala, intellektuella och ekonomiska verkligheter. Tierney hävdar också att det krävs fasta strukturer för att skydda den akademiska friheten.

Trycket på förändringar av tjänstetillsättningspolitiken kommer bland annat från marknadskrafter (bl.a forskningsfinansiärer) som vill öka forskar/lärarkårens produktivitet och ansvarstagande samt reducera kostnaderna. De vinstdrivande utbildningsinstitutionerna har i viss mån gett en ökad konkurrens och flera icke vinstdrivande universitet och högskolor (bl.a Columbia, Cornell och New York University) har skapat vinstdrivande enheter vid sidan om. Inom sådana enheter är de flesta lärare oftast anställda på deltid och har inte fast anställning. Trycket på förändringar kommer också från bland annat högskolestyrelser och delstatliga lagstiftare som vill ha förändringar i tillsättningspolitiken för att minska kostnaderna och skapa en mer flexibel arbetskraft.

Ytterligare en faktor är missnöje inifrån universitet och högskolor. Många i forskar/lärarkåren, bland doktorander och fackliga organisationer har reagerat kraftfullt negativt på att deltids- och tidsbegränsade anställningar ökat kraftigt.

Under flera decennier har speciellt tenure diskuterats. Argument för och emot dessa "fasta" tjänster inom universitetsvärlden har förts fram och debatten pågår fortfarande även om den minskat i intensitet. En del högskolor/universitet har gjort förändringar i systemen (fig. 7). Några, framför allt mindre högskolor och/eller fakulteter, har gjort radikala förändringar som att införa eller ta bort tenure-track/tenure-system. Kategorierna A och D i fig 7 kan vara delvis överlappande då *ett* sätt att minska forskar/lärarkåren med tenure kan vara att ersätta en del av dessa med personal på tidsbegränsade kontrakt.

Figur 7. Andel av institutioner som gjort förändringar av tenure track-systemen 1998–2003



Källa: Institutional Policies Regarding Postsecondary faculty. Fall 2003. IES, NCES, U.S. Department education 2007–157.

### 3.6 Några i debatten förekommande argument för och emot tenure-track system

Ett av huvudargumenten som brukar framföras av bland annat stora grupper forskare, universitet och organisationer är att ett tenure-track/tenure-system är nödvändigt för att garantera den akademiska friheten. Utan ett sådant system, som gör det mycket svårt att säga upp forskaren/läraren, skulle politiska hänsyn kunna bli allt för stora och den anställde exempelvis inte våga kritisera sin arbetsgivare eller andra makthavare (exempelvis delstaten eller den federala staten). Överhuvudtaget framhålls forskarens akademiska frihet som ett av de absoluta huvudargumenten för tenure-track system. Andra argumenterar å andra sidan för att tenure inte fullt ut kan skydda denna frihet. Dessa personer hävdar att tenure skapar ett klasssystem med en del forskare/lärare som har tenure och andra som inte har det. Det argumenteras att seniora professorer genom detta kan kontrollera det akademiska systemet politiskt så att andra forskare och lärare hamnar i beroendeställning till dem. Detta berör främst studenter, kollegor utan tenure och arbetsökanden. Det argumenteras också för att i ett kontraktssystem för

hela forskare/läraryrket så skulle juniora personer ha en större relativ makt och vara mer likställda sina mer seniora kollegor exempelvis vad gäller policyfrågor för den egna högskolan/universitetet.

Ett vanligt förekommande påstående är att tidsbundna kontrakt inte till fullo skyddar den akademiska friheten eftersom personer på "rullande kontrakt" är alltför beroende av beslutsfattare för kommande kontrakt, och därför benägna att undvika situationer i vilka de kan komma i konflikt med dessa. Andra hävdar istället att juniora forskare på tidsbundna kontrakt bör känna sig mindre styrda än motsvarande grupp på tenure-track (Trower 1996a). Flera studier hävdar att stor akademisk frihet existerar på universitet och högskolor utan tenure. (Chait & Trower, 1997; Keith, 1997; Trower 1996a).

Ett argument för tenure-track/tenuresystemet är att det bidrar till att attrahera och hålla kvar duktiga forskare. Detta argument grundar sig på att forskaren/läraren har ett tydligt incitament (en hägrande fast tjänst) för att göra väl ifrån sig medan han/hon är på tenure-track (Vid många universitet finns resurser/anslag ofta kopplade till tenure-track tjänsten för att forskaren skall ha möjlighet att starta sin forskning på ett effektivt sätt). Andra hävdar istället att problemen med tenure-system är att de reducerar flexibiliteten hos universitetets arbetskraft, att de gör att individen kan sätta sina egna mål före universitetets och att de skyddar anställda som efter att ha fått en fast tjänst gör en undermålig prestation (se även kap. 3.6 om post-tenure review). De som hävdar detta säger också ofta att kontrakt är en bra motivationsfaktor för att få forskare/lärare att utvecklas professionellt, stimulera innovation och samarbete. I flera studier hävdas dock att flexibiliteten inte alls ökar med kontraktssystem (e.g. Chait & Ford, 1982; Chait & Trower, 1997, Mallon, 2001).

Ett annat viktigt argument som förs fram är att tenure-track/tenuresystemet garanterar kvalitet och produktivitet bland annat till följd av den, ofta mycket djuplodande, utvärdering som görs inför beslutet om tenure/icke tenure. Enligt denna argumentationslinje är det i det individuella universitetets/högskolans egenintresse att endast de mest kvalificerade personerna erbjuds tenure. Detta skall medföra att utvärderingen görs på ett extremt seriöst och noggrant sätt. Tenure skall också vara en garanti mot försämrad kvalitet i undervisningen (Tierney 1998a). Tierney hävdar bland annat att deltidslärare, adjunkter och assistenter är



mindre effektiva än fast anställda lärare. Ett kontraktssystem kan också medföra att forskare/lärare som är på eller under gränsen för institutionens mål för acceptabel kvalitet har större möjlighet att stanna kvar över en eller flera utvärderingscykler. Ett argument i motsatt riktning till ovanstående är att eftersom de flesta forskningsuniversitet tenderar att lägga den största vikten på forskningen vid utvärderingen för tenure, så blir undervisningen ofta lågprioriterad av personer på tenure-track vid sådana institutioner.

Ytterligare argument som förekommer är bland annat att tenure-track system skapar en mycket stressig miljö för yngre forskare. Å andra sidan kan det också hävdas att ett system med förnybara kontrakt skapar en liknande eller värre stress.

Slutligen så anses bland universitet i allmänhet att ett tenure-track/tenure system utgör normen. Högskolor med kontrakt anses ofta ha en, relativt sett, lägre status.

I detta kapitel har beskrivits några av de förekommande argumenten i debatten för och emot tenure-track/tenure system och kontraktssystem vid alla typer av universitet och högskolor. Det är dock viktigt att komma ihåg att förutsättningarna och behoven är olika för olika typer av institutioner. Ett internationellt högprofiluniversitet som Columbia University med omfattande forskning har inte samma förutsättningar och behov som ett mindre "associate degree"-college med liten eller ingen forskning. Bland större amerikanska universitet med rätt att examinera doktorer (Ph.D eller motsvarande) har så gott som samtliga någon form av tenure-track/tenure system. Alla argument som förekommer i debatten är därför inte uppenbart giltiga för alla typer av universitet och högskolor.

### 3.7 Post-tenure review

Ett av resultaten från den långa diskussionen om tenure-systemets för- och nackdelar har blivit att de flesta amerikanska delstatliga universitet (i 37 delstater, 2002) under 1990-talet införde s.k. *Post-Tenure Review* (PTR) system (Montell 2002a, 2002b). Syftet med systemet är bland annat att få möjlighet att bedöma forskare och lärare med tenure, vid behov upprätta åtgärdsplaner och i sista fall avsluta anställningar. PTRs görs antingen löpande med en cykel om 3–7 år eller initieras exempelvis till följd av att flera av de årliga "merit reviews" gett ett alltför svagt resultat. Trots att ett av skälen

till att PTR infördes var att, vid behov, kunna säga upp forskare/lärare som gjorde en undermålig insats så har detta skett i extremt få fall. Dessutom har relativt få forskare/lärare fått svaga resultat vid utvärderingarna (Montell 2002a). Exempelvis så bedömdes endast 20 av 2 711 forskare/lärare som utvärderades i Arizonas universitetssystem under 2001 som icke tillfredställande i något avseende. Vid Kansas State University hade, fram till 2002, enbart en fast anställd lärare/forskare avskedats på grund av svagt PTR-resultat. Vid University of Massachusetts gör en sjundedel av forskarna/lärarna PTR varje år. År 2001 gjorde 225 personer PTR varav 15 ombads producera en utvecklingsplan. Enligt bland annat Myles Brand, rektor vid Indiana University, överskattades andelen forskare/lärare som var lågproduktiva starkt i den debatt som föregick PTR. Många av de mindre produktiva gallras bort vid tenure-utvärderingen eller tidigare. Det primära resultatet av en negativ PTR är normalt inte att personen sägs upp utan att någon form av utvecklingsplan upprättas ("back on track"). Åsikterna om PTR går vitt isär (Montell 2002a, 2002b). En del betraktar PTR som ett bra hjälpmedel för att få återkoppling och åtgärda eventuella problem innan de blir för stora. Det hävdas också att PTR åtgärdar ett problem med tenure nämligen att det, oberoende av allt, tidigare ansågs vara livet ut. Andra hävdar att PTR är demoraliserande och gör så att forskare/lärare försöker bli så populära som möjligt och förbättra sitt CV med "snabb och säker" forskning. AAUP och många forskare/lärare hävdar att PTR är en onödig och tidsödande verksamhet. Detta bland annat beroende på att många ändå måste göra de tidigare nämnda "merit reviews". AAUP rapporterar dock få klagomål rörande oegentligheter i PTR men kommentarer om att institutionspolitik har påverkat utvärderingar har förekommit. Positiva och negativa grupper finns inom alla kategorier (ledning, administration, forskare/lärare, policymakers etc) men många anser att PTR har kommit för att stanna.

### **3.8 Är tenure-track viktigt för produktionen av innovativa forskningsresultat, innovationer, patent och spinn-off företag?**

Svaret på frågan i rubriken måste bli "man vet inte". Många hävdar att tenure-track/tenure-systemet är oerhört viktigt då det attraherar duktiga forskare och lärare samt även ger dem en chans att

stanna kvar vid universitetet/högskolan om de presterar tillräckligt väl. I de fall en anställd får tenure ger det också ofta en relativ god arbetstrygghet. Att systemen ofta är utformade med post-tenure reviews och merit reviews samt att de garanterade nivåerna om man får tenure ofta är låga ger också incitament till att fortsätta prestera på en hög nivå. Det kan mycket väl vara som många från universitetsvärlden och organisationer som AAUP hävdar, att tenure-systemet är mycket positivt för produktionen av innovativ forskning och undervisning. Dock har det inte varit möjligt att hitta några undersökningar som bevisar vare sig detta eller motsatsen. Anledningen till detta är troligen att tenure är ”norm” vid amerikanska universitet och det är svårt att hitta tillräckligt många amerikanska institutioner som inte har någon form av tenure-track/tenure system. Således är det närmast omöjligt att göra de jämförande studier som skulle behövas. En sådan jämförelse skulle däremot möjligen kunna göras i Europa eftersom en del institutioner i Schweiz, också har tenure-track/tenuresystem.

#### **4 Ålderspension/avgång**

Fram till för 15–20 år sedan kunde en anställd forskare/lärare vid ett amerikanskt universitet/högskola tvingas lämna sin tjänst på grund av att han/hon uppnått en viss ålder (tvingande pensionering). Till följd av ny lagstiftning som infördes för ca 15 år sedan kan detta inte längre ske. Vid 65 års ålder har dock de flesta amerikaner rätt att delta i det statligt subventionerade medicare-programmet och vid 70 års ålder måste individen i praktiken börja ta ut åtminstone en del av sin pension. Effekterna av dessa förhållanden ligger inte inom ramen för denna studie.

#### **5 Exempel på högskolor som gått från tenuresystem till kontraktssystem eller omvänt**

Få eller inga större universitet har lagt ner eller startat tenure-track/tenuresystem i modern tid. Nedanstående exempel rör därför några college vilka beskrivs i boken ”Tenure on Trial” (Mallon, 2001).

## 5.1 Scott College

Scott college är en oberoende privat institution med ca 1 500 studenter (1998). 58 % av lärar/forskarkåren var disputerad och 65 % av studenterna kom från den egna eller angränsande delstater. Universitetet hade relativt god ekonomi och starka religiösa komponenter. Under flera decennier var tilldelningen av fasta tjänster nästan automatisk vilket flera i lärarkåren vittnat om. Till följd av detta hade en del personer fasta tjänster trots att de enligt många kollegor och administratörer inte borde ha haft det. Under 80-talet blev tilldelningen av tenure mer formaliserad och 1982 skrev en fakultetshandboks-kommitté rekommendationer för hur tenure och befodran skulle hanteras. Flera år senare började högskolans system likna ett traditionellt tenure-track/tenuresystem men fungerade enligt flera bedömare fortfarande relativt illa med bland annat en undermålig utvärderingsprocess. Under 1988 tillsattes en ny rektor som redan under valkampanjen gjorde det tydligt att han var motståndare till tenure-systemet. Under 1991 skapades ett system med löpande utvärderingar av alla lärare/forskare (med och utan fasta tjänster) baserat på en sexårig cykel. Två år efter att det nya utvärderingssystemet skapades föreslogs och godkändes att tenure-systemet skulle avskaffas (1993). De huvudsakliga skälen till att tenure avskaffades och ett kontraktssystem i stället infördes uppges bland annat vara följande:

- i och med att tenure avskaffades blev lärarna tydligt ansvariga för sina prestationer vilka kunde leda till konsekvenser vid nästa utvärdering (exempelvis ingen förnyelse av kontraktet),
- då tenure avskaffades överfördes en del av kontrollen över collegets strategier och politiska agenda från lärarkåren till rektorn. Enligt rektorn övergick lärarkårens roll till att vara mer rådgivande,
- förändringen visade tydligt för interna och externa grupper att rektorn och styrelsen var kapabel att visa ett starkt och engagerat ledarskap,
- förändringen stärkte rektorns makt och kontroll över lärarkåren,
- rektorn var sedan tidigare övertygad om att kontraktssystem var bättre än ett tenure-system bland annat beroende på att det tydligt betonar det egna ansvaret,
- personer som redan hade tenure fick behålla denna även efter förändringen men alla nya lärare och de på tenure-track fick

fleråriga anställningar efter en sexårig provperiod med ettåriga kontrakt.

## 5.2 Rowlette College

Rowlette college grundades 1946 och har till skillnad från Scott college närmast kontinuerligt haft ekonomiska svårigheter. Sedan 1967 är colleget ackrediterat för fyraåriga utbildningar och 1998 hade det 637 heltidsstuderande och 48 lärare. Colleget införde ett tenuresystem 1966 för att från 1973 också erbjuda rullande kontraktansättningar. I samband med att colleget fick en ny rektor år 1981 påbörjades arbetet med att ta fram ett nytt utnämningssystem vilket trädde i kraft 1986. Det nya systemet, som alla lärare/forskare placerades i, bestod av följande:

1. en sexårsperiod med ett-, två- och treåriga kontrakt. Under det sjätte året utvärderas den anställde för att avgöra om han/hon skall få s.k. "virtuell tenure". Under förutsättning att så är fallet sker följande:
2. under det sjunde året får läraren ett fyraårigt kontrakt,
3. under det elfte året får läraren ett femårigt kontrakt,
4. under det sextonde året börjar läraren i ett system av rullande sexårskontrakt.

I samband med att läraren närmar sig slutet på ett kontrakt utvärderas han/hon för att avgöra om ett nytt kontrakt skall erbjudas. Om den anställde inte blir erbjuden "virtuell tenure" efter den första sexårsperioden få den ett ettårigt anställningskontrakt.

I det nya systemet förekommer inte tenure som norm längre men s.k. "honorary tenure" kan ges i mycket extrema fall. Detta är dock mycket ovanligt och förväntas inte. Endast fyra personer tilldelades sådan tenure under hela 1990-talet.

De huvudsakliga skälen till att det nya systemet infördes uppges bland annat vara:

- ekonomiska skäl då collegets ekonomi var svag under långa perioder och man ansåg att det inte längre var möjligt att ge fasta tjänster,
- i det tidigare systemet utdelades tenure ibland på grundval av en alltför dåligt utförd utvärdering,

- att undvika att lärare utför en undermålig insats efter att de fått tenure.

Personalomsättningen förändrades inte nämnvärt efter att det nya systemet infördes.

### 5.3 Lakeview College

Lakeview college (bl.a fine arts) grundades 1890 och är ett s.k. *open admissions* college som antar ca 90 % av de studenter som söker dit. 1996–1997 fanns 227 heltidsanställda lärare/forskare och ytterligare 1 000 anställda på deltid. Totalt fanns då ca 8 000 studenter på grundutbildningsnivå och 600 ”graduate students”. Colleget har alltid haft många anställda med en annan ursprunglig yrkesbakgrund än den rent akademiska. Lakeview college ändrade sin anställningspolitik 1997 och övergick då från ett system med ettåriga anställningskontrakt till ett tenure-track/tenuresystem. Det har inte varit möjligt att få fram data över den detaljerade utformningen av det nya systemet men under det föregående hade lärare/forskare först tre ettåriga provanställningskontrakt. Därefter gick personalen på ettåriga kontrakt men ansågs vara ”post-probationary” (efter prøvotiden) och hade i mångas ögon därmed en slags *de facto* tenure. När det nya systemet infördes erbjöds samtliga 150 (83 %) ”post-probationary” lärare/forskare fast tjänst. Införandet av tenuresystemet var relativt komplicerat och till en början motsatte sig collegets styrelse detta. Efter en del modifikationer, bland annat infördes s.k. post-tenure reviews, så godkändes förslaget. De huvudsakliga skälen för att införa ett tenuresystem uppges vara:

- att skydda lärare/forskare från tveksamma beslut fattade av administration och institutionschefer,
- att öka lärarnas inflytande och skapa en större jämlikhet i hur lärare/forskare behandlas vid olika institutioner,
- att colleget ville ha en högre status och erkännande från världen utanför den egna högskolan,
- eftersom man i det äldre systemet i praktiken fick ett slags ”tenure” med tiden var det logiskt att införa detta även formellt,
- i det nya systemet då en kommitté vid högskolan avgjorde frågan om tenure istället för den egna institutionen blev utvärderingsprocessen stärkt och standarderna mer likformiga mellan institutionerna,

- att stärka rekryteringen av bra lärare/forskare.

Post-tenure review infördes för att sätta tryck på personal som presterade svagt.

#### 5.4 Accomac College

Accomac College (liberal arts) grundades 1840 och gick från ett tenuresystem till ett kontraktssystem (1971) och därefter tillbaka till ett tenuresystem igen (1993). Den första förändringen skedde under en turbulent period i collegets historia och beskrivs inte här. Vid återinförandet av tenuresystem hade colleget 1 519 studenter och 104 anställda lärare/forskare. Colleget är numera relativt välmående. Det kontraktssystem som colleget hade innan tenure återinfördes bestod i två tvååriga anställningskontrakt, ett treårigt kontrakt och därefter femåriga kontrakt. Under det sjätte året (dvs. under det tredje kontraktet) skedde en så kallad "critical review" för att avgöra om den anställde skulle få ett femårigt anställningskontrakt. Om den anställde fick det hade han/hon enligt många *de facto* tenure. När tenure formellt återinfördes efter långa diskussioner och förhandlingar mellan administration, styrelse och lärar/forskarkåren erbjöds alla lärare/forskare med femårskontrakt tenure (65 %). Enligt den dåvarande rektorn fick några tenure på detta sätt som inte borde fått det. De som hade två eller treårskontrakt placerades i ett tenure-track. De huvudsakliga skälen för att återinföra ett tenuresystem uppgavs vara:

- att förbättra rekryteringen av nya lärare/forskare till colleget. Bristen på tenure sågs av många inom ledning, administration och lärarkår som ett svårt handikapp i rekryteringsprocessen av personal,
- att förbättra utvärderingsprocessen av forskare/lärare och därmed få en högre standard på personalen,
- att genom de två ovanstående punkterna få en högre kvalitet på lärarkåren,
- att förbättra collegets status och konkurrensförmåga,
- att förstärka lärar/forskarkårens skydd och inflytande inom colleget.

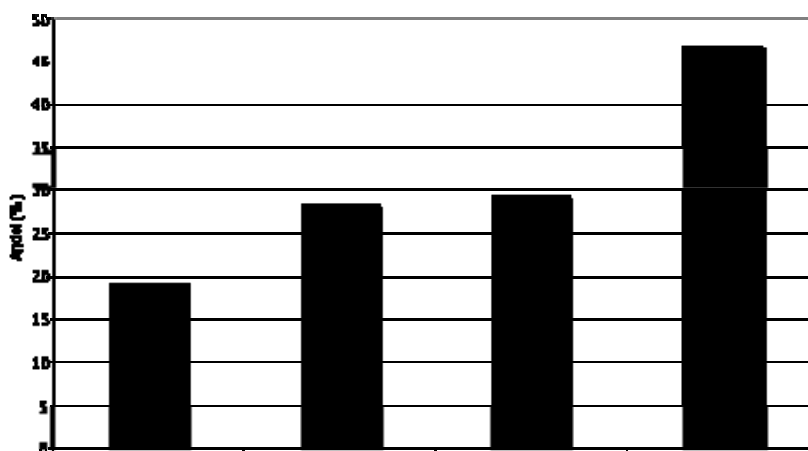
## Slutkommentar

I detta kapitel har kortfattat beskrivits hur ett antal högskolor förändrat sina utnämningssystem och vad som motiverat detta. I tolkningen av ovanstående är det viktigt att komma ihåg att det i samtliga fall rör sig om, relativt sett, mindre högskolor med mycket undervisning och ingen eller lite forskning. Resultaten och argumenten för de genomförda förändringarna bör därför tolkas med viss försiktighet.

## 6 Genderfördelning bland lärare och forskare

Trots att könsdiskriminering inom utbildning är olagligt i USA är kvinnor underrepresenterade på högre poster vid amerikanska universitet och högskolor. På den högsta akademiska nivå bland "full professors" (dvs. ej assistant eller associate professors) är andel kvinnor ca 24 % (AAUP Faculty Gender Equity Indicators 2006) trots att 48 % (53 % om enbart amerikanska medborgare räknas) av de som disputerar i USA är kvinnor (2005–06). Utslaget på olika typer av institutioner kan vi se att andelen kvinnor är som lägst vid universitet med rätt att utdela doktorsgrad och som högst vid s.k. "community colleges" och liknande (fig. 8).

Figur 8. Andel kvinnor av "full professors" vid olika typer universitet/högskolor i USA (2005–6)

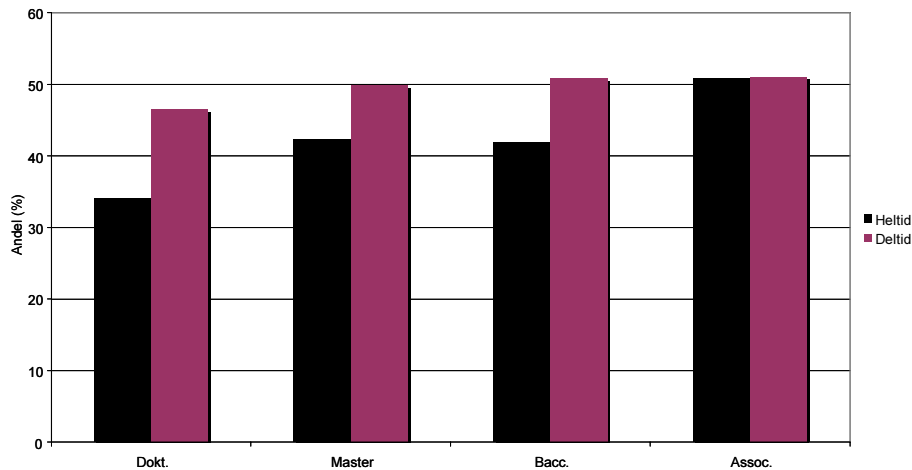


Källa: AAUP Faculty Gender Equity Indicators.



Totalt kan sägas att det finns färre kvinnor inom forskar/lärarkåren vid amerikanska universitet än vad som borde kunna förväntas baserat på disputationfrekvensen. Nationellt är 39 % (2006) av de heltidsanställda forskarna/lärarna kvinnor vilket är en ökning från 32 % för 10 år sedan. I fig. 9 är andelen kvinnor anställda inom forskar/lärarkåren vid olika typer av amerikanska universitet/högskolor illustrerad.

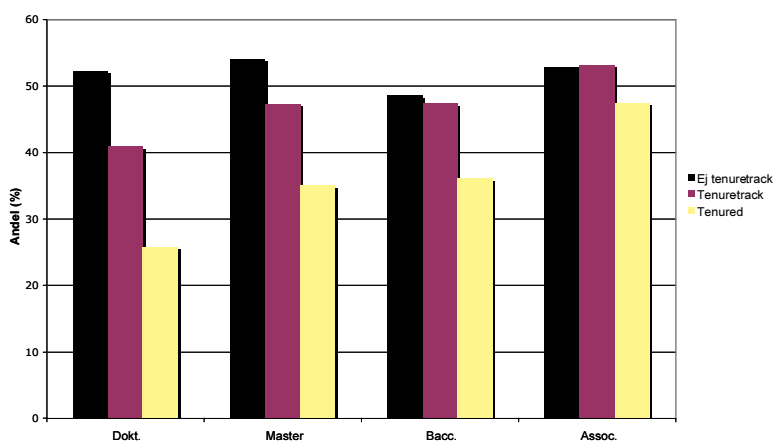
**Figur 9. Andel kvinnor inom forskar/lärarkåren vid amerikanska universitet och högskolor**



Källa: AAUP Faculty Gender Equity Indicators.

Totalt sett arbetar 30 % av den kvinnliga forskar/lärarkåren (heltid) i tjänster som inte är fasta (2006). Motsvarande siffra bland männen är 18 %. Den relativa fördelningen av kvinnor i fasta eller tillfälliga anställningsformer vid olika typer av universitet och högskolor är illustrerad i fig. 10.

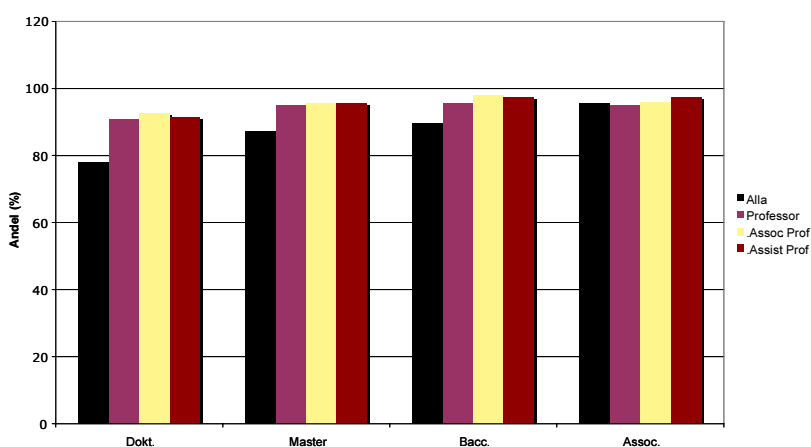
Figur 10. Andel kvinnor i olika tjänstetyper vid amerikanska universitet och högskolor (2005–06)



Källa: AAUP Faculty Gender Equity Indicators.

Lönenivåerna mellan kvinnor och män skiljer sig också åt. Den nationella medellönen för kvinnor i forskar/läraryrken vid amerikanska universitet och högskolor var år 2005/06 81 % av männens. Kvinnors relativa lönenivå vid olika typer av lärosäten och tjänstetyper kan ses i fig 11.

Figur 11. Kvinnors medellön som andel av männens lön (2005–06)



Källa: AAUP Faculty Gender Equity Indicators.

## 7 Fallstudier

### 7.1 Columbia University (New York City)

Materialet är framtaget genom litteraturstudier och intervjuer med Vice Provost for Faculty Development Stephen Rittenberg och Vice Provost Roxie Smith.

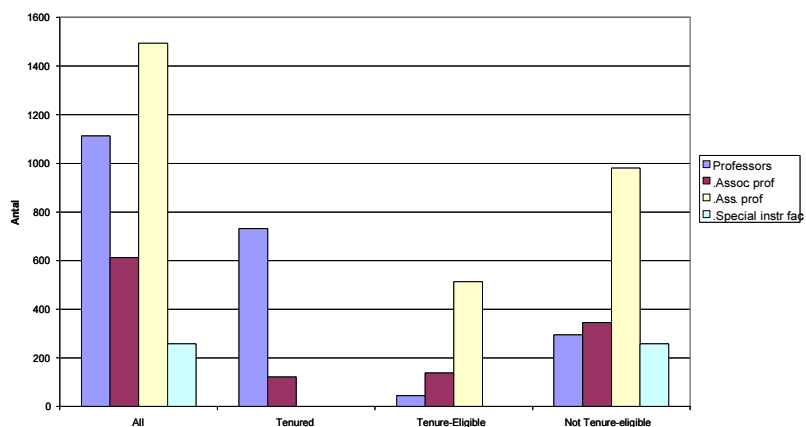
#### 7.1.1 Översikt och personalstruktur

Columbia University (CU) grundades på uppdrag av kung George II år 1754 som Kings College och är det femte äldsta universitetet i USA. Universitetet anses vara ett av USA:s allra bästa och tre CU-forskare har tilldelats Nobelpriset i medicin eller fysiologi under de senaste åren. Universitetet är relativt stort (24 417 studenter, 2005) och framstående inom många olika ämnen. Verksamhet sker vid flera olika platser där det klassiska Morningside Campus strax norr om Central Park samt "the Medical Center" längre norrut på Manhattan är dominerande. Totalt fanns 3 476 heltidsanställda inom lärar/forskarkåren (faculty, hösten 2006). Av dessa var 1 315 eller 37,8 % kvinnor och 23,6 % tillhörde någon minoritet. Forskar/lärarkåren delas in i:

- *Research faculty*
- *Clinical faculty*
- *Practice faculty*
- *Special instructional faculty*
- *Emeriti faculty*.

Antalet forskare/lärare med olika huvudtyper av tjänster kan ses i fig. 12. Amerikanska definitioner används i figurerna då svenska analoga tjänster saknas. Med "*tenure-eligible*" menas en tjänst på ett tenure-track med möjlighet att vid någon tidpunkt bli prövad för tenure (fast tjänst).

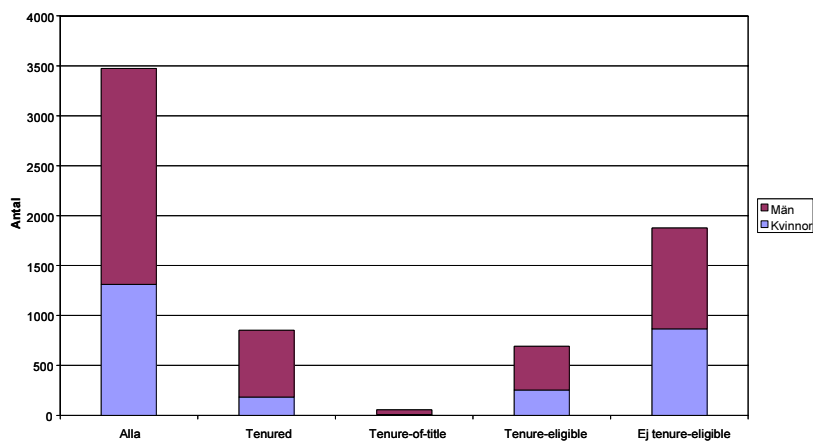
Figur 12. Antal forskare/lärare med olika typer av tjänster



Källa: Statistiksektionen, CU website.

Andelen kvinnor i de olika huvudgrupperna kan ses nedan i figs. 13 och 14.

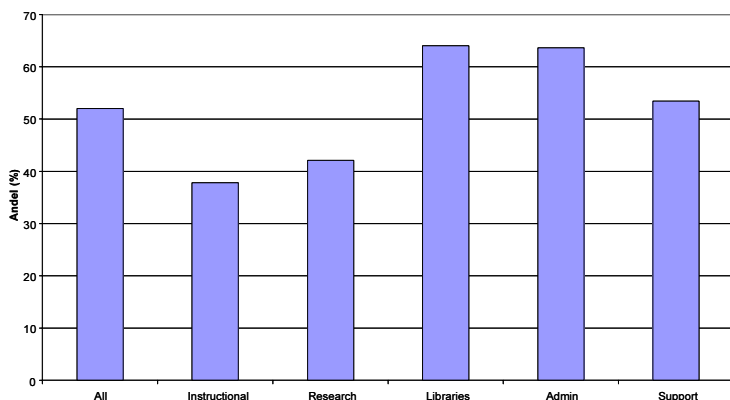
Figur 13. Genfördelning i olika typer av tjänster



”Tenure-of-title” är en speciell typ av tjänst som inte har någon tidsbegränsning. Ofta rör det sig om en person som har åtminstone en del av sin tjänst finansierad av exempelvis ett associerat sjukhus.

Personer med tjänstetyper har en, relativt sett, större arbetstrygghet än de på tidsbundna anställningskontrakt.

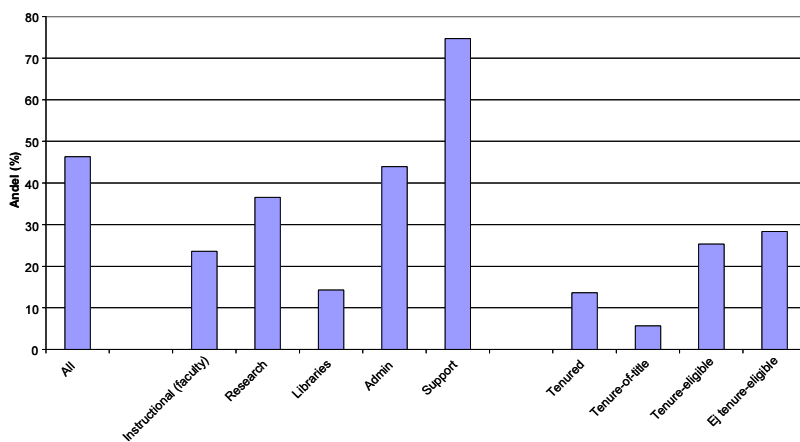
**Figur 14. Andel kvinnor i lika tjänstegrupper**



Källa: Statistiksektionen, CU website.

De minoriteter som definieras i CU:s statistik är: ”Asian, Black, Hispanic och American Indian/Alaska Native”. Minoriteternas andel i olika tjänster inom och utom forskar/lärarkåren vid CU kan ses i nedanstående figur (fig. 15).

**Figur 15. Representation av olika minoriteter i olika tjänstetyper**



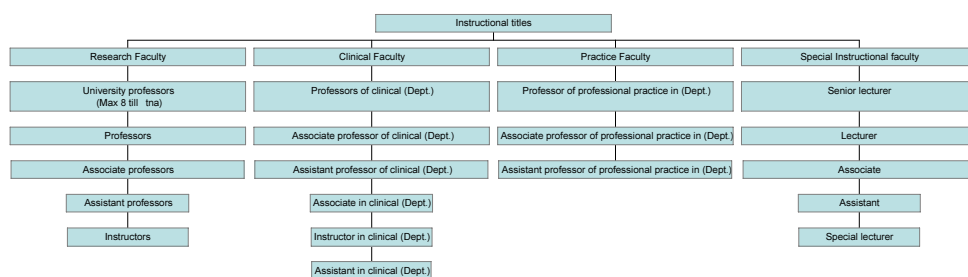
Källa: Statistiksektionen, CU website.

### 7.1.2 Tjänstestrukturer och karriärvägar

Som vid många universitet i USA är utformningen av tenure-track/tenuresystemet vid CU beroende på ämne. Likheter finns mellan ämnena men beskrivningen nedan gäller primärt för forskare/lärare vid Arts & Sciences-fakulteten.

Tjänstestrukturerna på Columbia är mycket komplicerade och beroende på institution och fakultet. En stor uppsjö av tjänstetyper finns. Man lägger dock mycket möda på att anställa de bästa kandidaterna till tjänster som är fasta och även till kontraktsanställningar av olika slag. Nedan (fig. 16) kan några exempel på s.k. tjänsteserier ses. De skall inte ses som helt hierarkiska eftersom en ”special lecturer” exempelvis kan vara en professor emeritus.

Figur 16. Exempel på tjänstestrukturer inom forskar/lärarkåren vid Columbia University



Källa: Statistiksektionen, CU website.

Ett tenure-track vid CU tar officiellt sju år men i praktiken ofta åtta. S.k. ”clock stopping” används vid exempelvis barnledighet. Rekryteringen till en tenure-tracktjänst sker i allmänhet på institutionsnivå. I samband med att den nyanställde startar sin tjänst tilldelas den ofta vissa resurser som exempelvis lab-utrymme och/eller vissa anslag. Tenure-trackpersonal förväntas i allmänhet både forska och undervisa. Den anställde får inte ett anställningskontrakt för hela tenure-tracktiden på en gång utan utvärderas med jämna mellanrum. Under första (och ibland även andra året) sker mindre utvärderingar som framför allt har fokus på att den anställde börjat undervisa, startat forskning och kommit in i systemet. Under tredje året sker en utvärdering som till stor del syftar till att ge återkoppling till den anställde. Om utvärderingsre-

sultatet är otillfredsställande ges personen ett slutligt ettårskontrakt. Är utfallet av utvärderingen däremot tillfredsställande får personen ett nytt treårskontrakt. Nästa utvärdering sker under det femte året. Återigen ges personen ett år att avsluta sin verksamhet om utfallet är svagt. Är resultatet bra befordras den anställde till associate professor men *utan* tenure.

### Tenure review

Den, för tenure, slutligt avgörande utvärderingen sker formellt under år 7 (tenure review) men processen kan dra över in i år 8. Utvärderingen sker först av den egna institutionen och eller skolan/fakulteten som gör en rekommendation till provosten. Bland annat används rekommendationsbrev och intervjuer. Provosten tillsätter sedan en *ad hoc*-kommitté som skall innehålla en extern person utanför universitetet. Kommittén testar institutionens behov av tjänsten och kandidatens lämplighet samt är rådgivande till provosten som ger en rekommendation till beslut till universitetets rektor. Om den anställde ej erbjuds tenure får denne ett ettårigt avecklingskontrakt. Det är möjligt för den anställde att överklaga ett beslut på grundval av procedurfel eller om något stort signifikant inträffat efter det att utvärderingsprocessen började. I det fall att utvärderingen åter öppnas används samma kommitté som tidigare. Totalt sett går ca 20–25 % av de som börjar på tenure-track till ”*ad hoc*-review”. Bland de som nomineras ges tenure till ca 85 %.

### Kriterier för tilldelning av tenure

En fast (tenured) tjänst vid universitetet tilldelas enbart mycket framstående och erkända forskare/lärare. Universitetet måste dessutom ha ett tydligt behov som fylls av en rekrytering. Kandidaten måste ha en hög kapacitet för nyskapande och innovativ forskning samt vara en effektiv lärare. Lärarkravet är dock inte tillräckligt för att personen skall komma i fråga för tenure. Kandidaten skall enligt universitetet kunna uppvisa enastående kvalitet på sin forskning. Antalet publikationer är underordnat kvalitén och kandidaten skall kunna uppvisa en tydlig agenda för framtida arbete. I den mån kandidaten inte är brett erkänd skall detta enbart bero på låg akade-

misk ålder. Även yngre kandidater måste dock kunna uppvisa ett exceptionellt bra akademiskt CV för att komma ifråga för tenure. Kriterierna är lika höga vare sig det rör sig om en kandidat med professionell eller artistisk bakgrund. Däremot kan mätkriterierna variera beroende på bakgrund.

### Rekrytering utanför det traditionella tenure-track/tenure-systemet

Förutom rekrytering genom det traditionella tenure-track/tenuresystemet så förekommer det att personer anställs för att de är framstående inom något område som universitetet behöver. Dessa personer är normalt distingerade men har inte alltid en traditionell akademisk bakgrund. Även dessa genomgår utvärderingar kontinuerligt – normalt efter 1, 3, 5 och 7 års anställning. Därefter har de en återkommande utvärdering vart femte år.

Det går normalt inte att flytta mellan tenure-trackanställningar och anställningar utan möjlighet till framtida tenure. Vissa undantag kan finnas inom den kliniska verksamheten.

Tjänster som förekommer utanför den normala tenure-track/tenuresystemet är exempelvis:

- *Lecturer in discipline* vilka utvärderas på ovanstående sätt. Det skall påpekas att dessa personer inte skall ses som ”misslyckade forskare” utan det rör sig ofta om mycket framstående personer inom sina områden. Dessa har dock inte möjlighet att få tenure.
- *Instructors*
- *Visiting scholars*
- *Postdocs*
- *Research assistants*
- *Associates*
- *Assistants*

Även professorer och liknande kan under vissa omständigheter vara utan tenure. Alla typer av akademisk personal utvärderas.



## Åsikter om tenure-track/tenuresystemet enligt CU representanter

### Fördelar:

- oftast genomgås tenure-track i början av forskarens karriär,
- systemet garanterar hög kvalitet,
- systemet medför kontinuitet vid institutionen,
- genomförda utvärderingar och feedback hjälper systemet att öka sin kvalitet.

### Nackdelar:

- systemet kan medföra att ett fåtal personer blir mindre produktiva efter det att de fått fast tjänst. Det är då mycket svårt att avsluta deras anställningar,
- relativt få personer är i systemet.

## Rekrytering från utanför den akademiska världen

Det kan vara en fördel att ha meriter utanför den akademiska världen. En del av CU:s lärare och forskare är rekryterade på grund av att de har en specialkompetens som de skapat sig utanför den akademiska världen. Enligt CU:s representanter styrs Columbias val av personal enbart av kvalitet och behov. All personal utvärderas och om en person rekryteras till en fast tjänst externt måste han/hon fortfarande genomgå tenure review.

## 7.2 University of Virginia (Charlottesville, Virginia)

Nedanstående material har tagits fram genom litteraturstudier och intervjuer med Dean (Health Systems) Sharon Hostler och Associate Dean for Faculty Development (Health Systems) Susan Pollart.

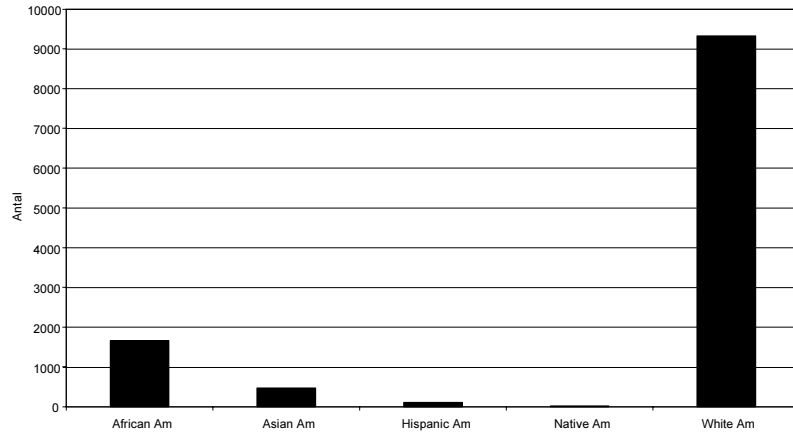
### 7.2.1 Översikt och personalstruktur

University of Virginia (UVa) hade under läsåret 2006/07 2 102 personer i forskar/lärarkåren (faculty). Övrig heltidspersonal uppgick till 9 860 personer. 30,4 % av de heltidsanställda i lärar/forskarkåren och 20,2 % av de med tenure var kvinnor. Av

alla heltidsanställda vid universitetet var 58,5 % kvinnor. Universitetet hade också 1 223 deltidsanställda varav 82,3 % var kvinnor. Av den deltidsanställda forskar/lärarkåren var 46 % kvinnor.

Fördelningen av anställda från olika etniska grupper kan ses i fig. 17.

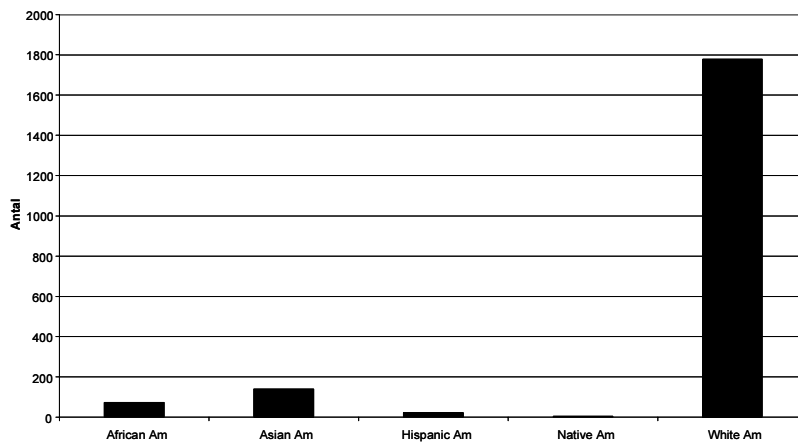
**Figur 17. Antal anställda tillhörande olika etniska grupper (alla tjänstekategorier)**



*Källa:* Statistiksektion, Uva website (Am=American).

För enbart forskar/lärarkåren ser fördelningen ut på följande sätt (fig. 18).

**Figur 18. Antal anställda tillhörande olika etniska grupper (forskare /lärarkåren, faculty)**

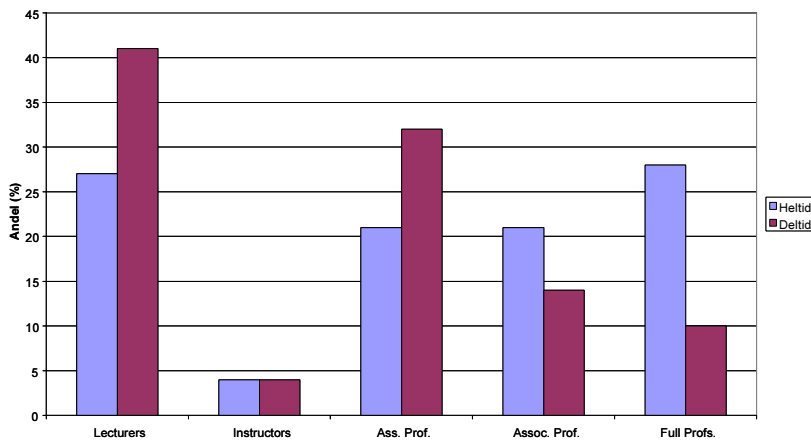


Källa: Statistiksektion, Uva website (Am=American).

### 7.2.2 Tjänstestrukturer och karriärvägar

Frekvensen av tjänster inom forskare/lärarkåren fördelade sig på följande sätt (fig. 19):

**Figur 19. Frekvens av olika tjänstetyper (forskarkår/lärarkår, faculty)**



Källa: Statistiksektion, Uva website.

### Generell beskrivning av tenure-track vid University of Virginia

Analogt med situationen på Columbia University finns flera varianter av tenure-track/tenuresystem och tjänstestruktur beroende på ämne och fakultet.

Tenure-track-perioden får normalt inte vara längre än totalt sju år för en heltidsanställd forskare/lärare. S.k. "clock stopping" används för exempelvis barnledighet. En person på tenure-track har rätt att komma i fråga för tenure men tenure skall ej förväntas. Oftast har den anställde inte ett anställningskontrakt för hela tenure-track perioden utan utvärderas exempelvis efter tre år då det övervägs om han/hon skall tilldelas ett nytt kontrakt. Det är vanligt att tenure-utvärderingen sker under år 6 så att den anställde befordras till associate professor med tenure år 7. I det fall den anställde inte tilldelas tenure får den en ettårsperiod för att avsluta sin verksamhet. Detaljerna i tenure-utvärderingen varierar mellan olika tjänster, institutioner och fakulteter men de huvudsakliga områdena inom vilka kandidaten utvärderas är:

#### *Undervisning av studenter*

Undervisningskvalitet är en viktig faktor i bedömningen av om en person skall få tenure eller ej. Volym, effektivitet i undervisningen samt dedikation är viktiga faktorer. De exakta utvärderingskriterierna kan variera mellan ämnena men bland annat studentutvärderingar spelar en roll.

#### *Forskning*

Bedömningen av forskning är beroende på ämne. Nyskapande och effektivitet i forskningen krävs samt hög kvalitet.

#### *Service*

Service för universitetet krävs av alla inom forskar/lärarkåren. Denna kan vara riktad inåt och gälla exempelvis arbete i kommittéer och arbetsgrupper vid universitetet eller utåt mot samhället utanför organisationen. Även om uppvisad service är nödvändigt vid utvärderingen kan denna punkt aldrig ensamt ge tenure och

starka insatser inom forskning och undervisning är också nödvändiga.

Viktningen av ovanstående faktorer är mycket beroende på tjänstetyp.

Vice rektor och Provosts "office" organiserar en "Provost's Promotion and Tenure Committee" vars ordförande är "Vice Provost for Faculty Recruitment and Retention". Kommittén utvärderar det material angående tenure-kandidater som provosten tillhandahåller och rekommenderar beslut till densamme.

### Tidsbegränsade anställningar

Denna kategori består av två huvudgrupper nämligen akademisk personal som faller utanför det traditionella tenure-track/tenuresystemet samt administrativ professionell personal.

Precis som vid många andra amerikanska universitet finns en uppsjö av tidsbegränsade anställningar. En kategori av dessa benämns "*professional research staff*". I denna kategori ingår tjänster som *research assistants* (Master of Science krävs), *research associate* (doktorsgrad krävs) samt även mer seniora tjänster som *research scientist*, *senior scientist* och *principal scientist*.

Med *research associates* menas ofta en postdoc. Sådana tjänster kan normalt bara förlängas till maximalt tre år. *Research assistant-tjänster* är normalt på ett år och är bara förlängningsbara under vissa specifika omständigheter. Initiala kontrakt för *research scientists*, *senior scientists* och *principal scientists* får inte vara längre än tre år. Förlängning av kontrakten är beroende på den utvärdering av den anställde som görs innan det initiala kontraktet tar slut samt på förekomsten av medel för löner (exempelvis genom forskningsanslag) med mera. Även tjänster som *instructor*, *lecturer*, *assistant professor*, *associate professor* och *professor* förekommer utanför tenure-track/tenuresystemet. Exempel på sådana tjänster på "professor"-nivå är *research professors* och *visiting professors*. (*research-* och *visiting-*prefixet kan användas på flera tjänstetyper).

Alla kontraktsanställningar som ej tillhör tenure-track/tenuresystemet är på 1–5 år. Alla utnämningar på över 3 år måste godkännas av rektor. För ovanstående tjänstetyper sker dels årliga utvärderingar samt utvärderingar då ett eventuellt nytt kontrakt skall förhandlas fram. Efter sex års anställning träder regelverket "*Expectation of Continued Employment*" (ECE) i kraft och den

anställda får enbart återanställas, sägas upp eller förflyttas i överensstämmelse med det. Innan någon anställs enligt ECE sker en speciell mer djuplodande utvärdering.

### 7.2.3 University of Virginia Health Systems

Vid Uva's medicinska fakultet finns följande åtta karriärspår (Tabell 1) för forskar/lärarkåren (faculty). Av dessa är det möjligt att bli utvärderad för tenure i fyra. Det är möjligt att flytta från karriärspår med möjlighet till tenure till de utan möjlighet till tenure, men normalt inte åt andra hållet. I samtliga spår finns tjänstenivåerna assistant professor och associate professor. Full professor finns i alla spår utom *Instructional faculty*.

Tabell 1.

<i>Karriärspår med tenure</i>	<i>Karriärspår utan tenure</i>
Academic Investigator	Clinical Faculty
Clinical Investigator	Independent Research Faculty
Clinician Educator	Research Support Faculty
Academic Educator	Instructional Faculty

#### Karriärspår med möjlighet till tenure

##### *Academic Investigator (AI)*

Minimikriteriet för att söka till assistant professor i AI-spåret är en doktorsgrad (vanligen PhD eller MD), två års postdoc och uppvisad vilja att driva oberoende forskning. I spåret används minst 80 % av tiden till forskning och resten till undervisning. För befodran från assistant professor till associate professor med tenure krävs bland annat oberoende och innovativ forskning erkänd av forskningsrådet samt extern finansiering. Av vikt vid tenure-utvärderingen är bland annat publikationer i referee-granskade publikationer, monografier, andra publikationer samt graden av innovationsförmåga och originalitet i studierna. Stor vikt läggs vid nationellt och internationellt erkännande, rekommendationsbrev och egna anslag. Programmet är normalt 3 + 3 år långt med utvärdering för tenure under år 6. Eventuell befodran till associate professor med tenure sker under år 7.

*Clinical Investigator (CI)*

Minimikravet för att kunna söka till assistant professor i CI-spåret är en doktorsgrad (vanligen MD eller PhD) och forskarutbildning (postgraduate training). I spåret används 50–80 % av tiden till forskning och 20–50 % till undervisning eller kliniskt arbete. För befodran från assistant professor till associate professor krävs som i ovanstående fall bland annat oberoende och innovativ forskning vilken är erkänd utanför universitetet samt externa anslag för forskarinitierade forskningsprojekt.

*Clinical Educator (CE)*

Minimikravet för att söka till assistant professor i CE-programmet är doktorsgrad (MD, Ph.D eller likvärdigt), postdoktoral träning och visad vilja att prioritera undervisning. I spåret används 80 % av tiden till undervisning och patienter och 20 % för forskning och dylikt. För att komma ifråga för befodran från assistant professor till associate professor läggs vikt bland annat vid kliniska färdigheter och innovationer, klinisk forskning, excellens i klinisk undervisning samt innovativ forskning erkänd av forskarsamhället. En bra bibliografi är en viktig merit.

*Academic Educator (AE)*

80 % av tiden användas för patientbehandlingar och/eller undervisning. 20 % av tiden skall ägnas åt forskning och liknande fokuserat på medicinsk utbildning.

**Karriärspår utan möjlighet till tenure***Clinical Faculty (CF)*

Doktorsgrad (vanligen PhD eller MD) krävs för att söka till assistant professor i programmet. I programmet förväntas den anställde i princip använda all tid till kliniska aktiviteter och/eller medicinsk undervisning.

*Independent Research Faculty (IRF)*

I princip krävs doktorsgrad (vanligen PhD eller MD) samt 2 år som postdoc för att bli antagen som assistant professor i karriärspåret. Tyngdpunkten ligger på forskning, publikationer och erkännande av forskarsamhället.

*Research Support Faculty (RSF)*

Doktorsgrad (vanligen PhD eller MD) samt 2 år som postdoc krävs normalt för att bli antagen som assistant professor i detta karriärspår. I övrigt likartade förhållanden som för IRF men med fokus mot stöd till forskning.

*Instructional Faculty (IF)*

En PhD eller MD och forskarutbildning krävs normalt för att söka till forskarassistent i spåret. 100 % av tiden används för kliniskt arbete och/eller medicinsk utbildning. I detta spår är det ej möjligt att nå nivån "full professor".

**Speciella omständigheter runt tenure-track/tenure programmen**

Under vissa omständigheter som exempelvis vid barnledighet är det möjligt att göra en paus i ett tenure-track program. Detta kallas normalt "clock stopping". Personer med tenure förväntas dra in externa anslag. Precis som vid många andra universitet är den garanterade grundlönen relativt låg för personer med tenure.

**Fördelar och nackdelar med tenuresystemet enligt University of Virginia Health Systems representanter:**

Tenure-tracksystem kan vara viktigt för rekrytering av forskare/lärare. Dock ses inte behovet som så stort vid en erkänt bra institution. Dessutom skapar systemet ett klassamhälle inom forskar/lärarkåren med de som har tenure och de som inte har.



## Rekryteringar

Direktrekryteringar till mer seniora forskar/läraryr-tjänster är möjliga. I sådana fall tillsätts en "New Hire Committé" för att sköta processen. Rekrytering från andra miljöer än universitetsvärlden är fullt möjliga och görs ibland. Dock förekommer transitionsproblem och svårigheter att bedöma exempelvis industrimeriter. Ett vanligt förekommande problem med rekryteringar från icke-akademiska miljöer är att undervisningsskickligheten ofta är bristfällig.

## Mobilitet

En postdocperiod (ofta 2–4 år) är en bra merit inom bland annat ämnen som naturvetenskaper och preklinisk medicinsk forskning. Erfarenheter från andra universitet och internationellt arbete är meriterande. I praktiken sker dock relativt mycket av rekryteringen inom den medicinska fakulteten från det egna universitetet och nationellt.

## 8 Diskussion

I detta projekt har delar av befattningssystemet vid amerikanska universitet och högskolor beskrivits. Alla aspekter har av tidsskäl inte kunnat beskrivas och projektet har därför varit fokuserat på universitetens/högskolornas system för rekrytering och karriärutveckling. Vikt har också lagts vid universitetens strategier för att inte bara rekrytera utan även behålla duktiga lärare och forskare.

När man studerar situationen vid amerikanska universitet/högskolor är det mycket viktigt att vara medveten om den stora heterogenitet som finns. Olika typer av delstatliga institutioner finns spridda i de 50 delstaterna. Till detta kommer de många privata högskolorna. De statliga och privata institutionerna arbetar delvis under olika regelverk. Många olika typer av institutioner med olika relativa nivåer av undervisning och forskning finns. Vid s.k. "associate degree colleges" sker ofta ingen eller lite forskning medan situationen är radikalt annorlunda vid större forskningsuniversitet. Många college har inte rätt att utdela doktorsgrad. Heterogeniteten medför bland annat att kriterierna vid en tenureutvärdering skiljer sig radikalt åt vid olika högskolor/universitet och också för olika typer av tjänster vid samma universitet/högskola.

De flesta universitet och högskolor har s.k. tenure-track/tenure system, något som ej existerar i Sverige. Till stor del syftar dessa system till att skydda den akademiska friheten och att attrahera och behålla bra forskare och lärare. Tenure-track system gör också att kopplingen mellan de olika tjänstenivåerna (exempelvis assistant professor, associate professor och full professor) blir tydligare än i Sverige. Under de senaste decennierna har en del institutioner gjort förändringar i sina tenure-track/tenuresystem för att anpassa dessa efter moderna krav och andelen anställda forskare och lärare med tidsbundna kontrakt och/eller deltidsanställda har ökat kraftigt. Det är också intressant att notera att förekomsten av s.k. postdoc-perioder varierar starkt mellan vetenskapsområdena. Bland annat inom biologi och preklinisk medicin anser många att det är viktigt eller till och med ett informellt krav att man gör en postdoc för att senare kunna avancera.

I projektet har vi också beskrivit könsfördelningen i olika tjänstetyper vid amerikanska universitet/högskolor och funnit att det analogt med Sverige är tydligt att kvinnor är underrepresenterade på högre tjänster. Även minoriteter var underrepresenterade inom forskar/lärarkåren vid de två universitet som specialstuderats i studien.

## 9 Ordlista

*Faculty, Forskar/lärarkår.* Betydelsen av begreppet faculty varierar något mellan olika universitet. Ofta menas personer som ägnar sig både åt undervisning och forskning och tillhör den reguljära personalen. All faculty har inte nödvändigtvis tenure eller är på tenure track. Ofta men inte alltid har de dock tjänster av typen assistant professor till full professor.

*Postdoc.* Med postdoc menas en period under vilken den relativt nydisputerade forskaren/läraren meriterar sig genom arbete under viss handledning. En postdoc genomförs ofta vid ett annat universitet än det vid vilken personen disputerade. Postdoc kan också syfta på personen som gör ovanstående.

*Post-tenure review (PTR).* En post-tenure review är en typ av utvärderingar som genomförs efter att den anställde fått tenure (se nedan). Syftet med sådana utvärderingar är ofta att ge återkoppling

till forskaren samt att ge universitetet/högskolan information om den anställdes utveckling.

*Provost.* I allmänhet den högste akademiske administratören vid ett universitet eller college.

*Tenure.* Med tenure menas en ”fast” tjänst som dock kan avslutas under vissa speciella förhållanden (varierar mellan universitet).

*Tenure-track.* Med tenure-track menas ett karriärspår i vilket den anställda om den vid utvärderingar får goda resultat har möjlighet att få tenure (se ovan).

## 10 Kortfattad metodbeskrivning

Projektet har genomförts primärt genom litteraturstudier, websökningar och intervjuer.

Sammanställning, analys och rapportskrivning har skett i Washington D.C. och Stockholm.

De som intervjuats i projektet är:

Hostler, Sharon. Dean, University of Virginia Health Systems.

Knight, Jonathan. American Association of University professors (AAUP).

Koizumi, Kei. American Association for the Advancement of Science (AAAS).

Mallon, William. American Association of Medical Colleges (AAMC).

O'Donnell, James J. Provost, Georgetown University.

Pollart, Susan. Vice Dean for Faculty Advancement, University of Virginia Health Systems.

Rittenberg, Stephen. Senior Vice Provost for Administration, Columbia University.

Skirboll, Lana. Director of Science Policies, National Institute of Health (NIH).

Smith, Roxie. Vice Provost, Columbia University.

Tack till Dr. Patriq Fagerstedt för konstruktiva kommentarer på manuskriptet.

## 11 Referenser

- Adams, W. The state of higher education. Myth and realities. *AAUP Bulletin* 60(2),119–125 (1974).
- AAUP Policy Documents & Reports, American Association of University Professors (10th Ed, 2006).
- Chait, R.P., Ford, A.T. Beyond Traditional tenure San Francisco: Jossey-Bass (1982).
- Chait, R.P., Trower, C.A. Where Tenure Does Not Reign: Colleges with Contract Systems. Washington D.C. American Association of Higher Education (1997).
- Curtis, J.W, Jacobe, M.F. Consequences: An Increasingly Contingent Faculty. In: AAUP Contingent Faculty Index (2006).
- Hofstadter, R., Metzger, W.P. The Development of Academic Freedom in the United States. New York: Columbia University Press (1955).
- Keith, K.M. Faculty attitudes towards tenure and academic freedom at private universities. Annual Meeting of the American Educational Research Association, Chicago, IL (1997).
- Making the Right Moves. A Proactivial Guide to Scientific Management for Postdocs and New Faculty. Burroughs Wellcome Fund, Howard Hughes Medical Institute (2006).
- Mallon, W.T. Tenure on Trial. Case Studies of Change in Faculty Employment Policies. In *Studies in Higher Education* (Ed: Altbach, P.G.). Routledge Falmer Series (2001).
- Montell, G. The Fallout from Post-Tenure Review. *The Chronicle of Higher Education* 2002-10-17 (web, 2002a).
- Montell, G. What to Expect in a Post-Tenure Review. *The Chronicle of Higher Education* 2002-10-17 (web, 2002b).
- National Academy of Sciences Committee on Science, Engineering and Public Policy (COSEPUP). Enhancing the Postdoctoral Experience for Scientists and Engineers: A Guide for Postdoctoral Scholars, Advisers, Institutions, Funding Organizations, and Disciplinary Societies (2000).
- Nevill, S.C, Zimbler, L. Institutional Policies and Practices Regarding Postsecondary Faculty: Fall 2003. National Center for

- Education Statistics, Institute of Education Sciences, US Department of Education (2007).
- Regets, M.C. Has the use of postdocs changed? Division of Science Resources Studies, National Science Foundation, NSF 99-310, *Issue Brief* December (1998).
- Tierney, W.G. Leveling tenure. *American Behavioral Scientist*, 41(5), 627-637 (1998a).
- Tierney, W.G. Tenure in the United States. *International higher Education* 10,9-11 (1998b).
- Trower, C.A. Junior Faculty Behavior and Experiences: Work Life on the Tenure-track, Off the tenure-track, and At Institutions Without Tenure. Unpublished doctoral dissertation, University of Maryland, College Park, MW (1996).
- West, M.S., Curtis, J.W. AAUP Faculty Gender Equity Indicators 2006. American Association of University Professors (2006).

### Websites

- American Association for the Advancement of Science. [www.aaas.org](http://www.aaas.org)
- American Associations of Universities. [www.aau.edu](http://www.aau.edu)
- Columbia University. [www.columbia.edu](http://www.columbia.edu)
- Department of Education. [www.ed.gov](http://www.ed.gov)
- Georgetown University. [www.georgetown.edu](http://www.georgetown.edu)
- Harvard University. [www.harvard.edu](http://www.harvard.edu)
- National Centre for Education statistics. [nces.ed.gov](http://nces.ed.gov)
- National Institute of Health. [www.nih.gov](http://www.nih.gov)
- National Postdoc Association. [www.nationalpostdoc.org](http://www.nationalpostdoc.org)
- National Science Foundation (Statistiksektionen). [www.nsf.gov](http://www.nsf.gov)
- Office of Science and Technology Policy. [www.ostp.gov](http://www.ostp.gov)
- Science Magazine. [www.sciencemag.org](http://www.sciencemag.org)
- The Chronicle of Higher Education. [www.chronicle.com](http://www.chronicle.com)
- The Washington post. [www.washingtonpost.com](http://www.washingtonpost.com)
- University of Virginia. [www.virginia.edu](http://www.virginia.edu)
- White House (med department). [www.whitehouse.gov](http://www.whitehouse.gov)



# Den postdoktorala perioden för doktorsexaminerade läsåret 1998/99

*Karla Anaya-Carlsson & Göran Melin*

## **Innehåll**

1	Inledning.....	464
1.1	Metod och material.....	464
1.2	Populationen.....	465
2	Doktorernas verksamhet under perioden 1999 till 2004 ....	467
2.1	Etablering på arbetsmarknaden.....	467
2.2	Doktorernas anställning inom högskolan.....	468
2.3	Doktorernas anställning utanför högskolan .....	473
2.4	Ej registrerade .....	475
3	Sammanfattning .....	478

## 1 Inledning

Rapporten presenterar en sammanställning av registerdata avseende doktorsexaminerade läsåret 1998/1999. Rapporten redovisar doktorernas sysselsättning från tiden för deras examen, 1999, och fram till 2004. Syftet med denna redovisning är att få en överblick över hur sysselsättningen har gestaltat sig för denna årskull de närmast påföljande åren efter examen, under vad som emellanåt (och ibland slarvigt) kallas den "postdoktorala perioden".

En grupp av de examinerade doktorerna finns inte med i högskoleregistret eller sysselsättningsregistret, som data är hämtade ur. Frågan är då var de finns, och vad de gör. De är inte arbetslösa, för denna kategori finns med i sysselsättningsregistret och redovisas i datamaterialet. I princip ser vi två alternativ: 1) de kan ha avlidit; 2) de kan ha utvandrat.

Även om det rör sig om spekulationer får vi förmoda att det endast är ett fåtal som har avlidit. Flertalet skulle i så fall ha utvandrat. Stämmer detta kan siffrorna över de som saknas i registret säga någonting om antalet som lämnat Sverige och antingen fått arbete utomlands, eller befinner sig på "postdoc" utomlands, eventuellt med ett postdoc-stipendium som försörjning. Kategorin ej registrerad betraktas därmed som en möjlig indikator på andelen utvandrade. Vi ska återkomma till en diskussion om denna del i datamaterialet.

### 1.1 Metod och material

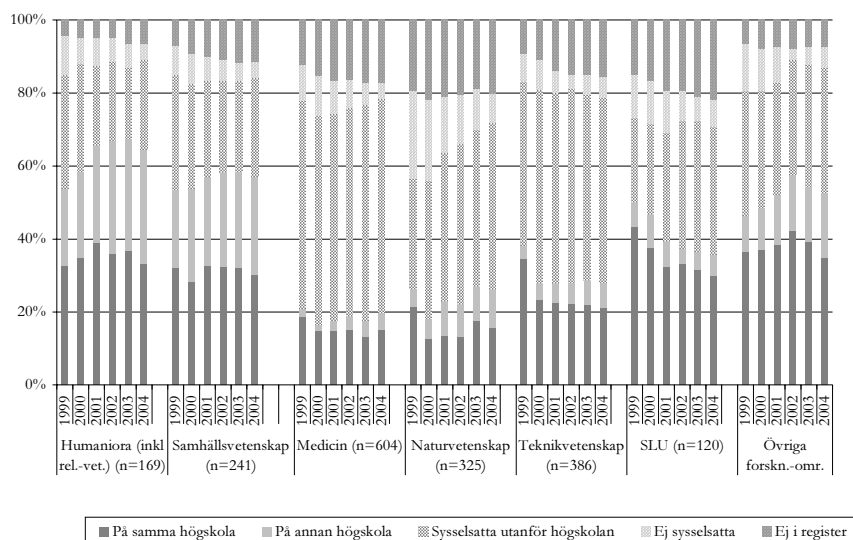
Data har hämtats ur SCB:s register på beställning av Befattningsutredningen och sedan sammanställts och bearbetats av Institutet för studier av utbildning och forskning, SISTER. Viss bearbetning har också gjorts av Vetenskapsrådet och delgivits SISTER av Befattningsutredningen. Dessa delar används fritt i det nedanstående och har emellanåt bearbetats vidare av SISTER. Datamaterialet är hämtat ur registret över högskolans personal 1999-2004 samt Sysselsättningsregistret 1999-2004, fördelat på nationellt forskningsämne (2-siffernivå) och lärosäte. Vad gäller registret över högskolans personal har vi haft tillgång till fördelningar på män respektive kvinnor, medan uppgifter ur Sysselsättningsregistret inte innehållit fördelningar på kön. Det har därmed inte alltid varit möjligt att redovisa data fördelade på kön.



## 1.2 Populationen

Populationen består av doktorexaminerade i Sverige läsåret 1998/1999, totalt 1985 individer. Datamaterialet är inte individbaserat och därför är det inte möjligt att se hur individerna har förflyttat sig mellan de olika yrkesgrupperna eller verksamhetsområdena. Figur 1 visar en översiktlig sammanställning medan tabell 1 innehåller mer detaljerade uppgifter.

**Figur 1. Andelen av doktorexaminerade från årgången 1998/1999 som är: (i) på samma högskola, (ii) på annan högskola, (iii) sysselsatta utanför högskolan, (iv) ej sysselsatta, (v) ej i register, dvs. återfinns varken i högskoleregistret eller i sysselsättningsregistret.**



I tabell 1 är de doktorexaminerade fördelade på tolv vetenskapsområden. Fördelningen mellan män och kvinnor är intressant. Betydligt fler män än kvinnor har tagit en doktorexamen under läsåret 1998/99, varför jämförelser av antal individer inom olika områden inte blir meningsfulla. Istället bör man titta på procentuella fördelningar område för område. Observera att antalet individer i några fall är så pass lågt att jämförelser knappast låter sig göras i dessa fall. Detta gäller exempelvis rättsvetenskap/juridik.

Vi finner överlag ganska stora skillnader mellan män och kvinnor när det kommer till vilka områden man väljer att studera inom. De enda områden som inte uppvisar några större proportionerliga skillnader mellan antalet män och kvinnor är humaniora och religionsvetenskap, samhällsvetenskap samt skogs- och jordbruksvetenskap. Hur män och kvinnor sedan fördelar sig inom respektive område kan vi inte säga något om med dessa data som grund.

**Tabell 1. Fördelning av doktorsexaminerade läsåret 1998/99 per vetenskapsområde och kön**

	Doktorsexaminerade, antal			Doktorsexaminerade, procent		
	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<b>Total</b>	<i>Kvinnor (n=700)</i>	<i>Män (n=1285)</i>	<b>Total (N=1985)</b>
<b>Humaniora och religionsvetenskap</b>	69	101	<b>170</b>	9,9%	7,9%	<b>8,6%</b>
Rättsvetenskap /juridik	3	13	<b>16</b>	0,4%	1,0%	<b>0,8%</b>
<b>Samhällsvetenskap</b>	102	153	<b>255</b>	14,6%	11,9%	<b>12,8%</b>
<b>Matematik</b>	4	26	<b>30</b>	0,6%	2,0%	<b>1,5%</b>
<b>Naturvetenskap</b>	117	259	<b>376</b>	16,7%	20,2%	<b>18,9%</b>
<b>Teknikvetenskap</b>	87	314	<b>401</b>	12,4%	24,4%	<b>20,2%</b>
<b>Skogs- och jordbruksvetenskap samt landskapsplaner</b>	20	40	<b>60</b>	2,9%	3,1%	<b>3,0%</b>
<b>Medicin</b>	237	334	<b>571</b>	33,9%	26,0%	<b>28,8%</b>
<b>Odontologi</b>	13	14	<b>27</b>	1,9%	1,1%	<b>1,4%</b>
<b>Farmaci</b>	11	10	<b>21</b>	1,6%	0,8%	<b>1,1%</b>
<b>Veterinärmedicin</b>	11	10	<b>21</b>	1,6%	0,8%	<b>1,1%</b>
<b>Övriga forskningsområden</b>	26	11	<b>37</b>	3,7%	0,9%	<b>1,9%</b>
<b>Riket totalt (N=1985)</b>	<i>700</i>	<i>1 285</i>	<b>1985</b>	<i>35%</i>	<i>65%</i>	<b>100%</b>

## 2 Doktorernas verksamhet under perioden 1999 till 2004

### 2.1 Etablering på arbetsmarknaden

I det här avsnittet presenteras doktorernas etablering på arbetsmarknaden. Data över doktorernas sysselsättning finns uppdelat på fyra kategorier eller verksamhetsområden: *inom högskolan*, *utanför högskolan*, *utan sysselsättning* och *ej registrerade*. Antalet i respektive kategori, per år, visas i tabell 2.

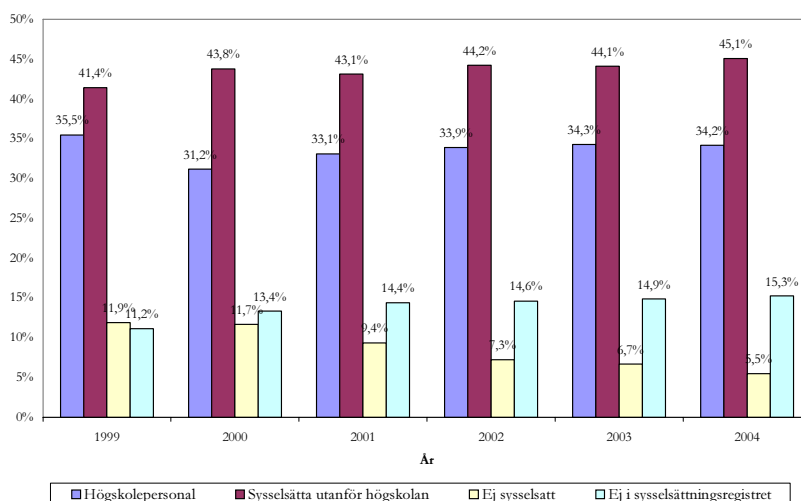
Tabell 2. Fördelning av doktorernas sysselsättning från 1999 fram till 2004

År	Anställda inom högskolan	Anställda utanför högskolan	Utan sysselsättning	Ej registrerade
1999	704	822	237	222
2000	619	869	232	265
2001	657	856	186	286
2002	673	878	144	290
2003	681	876	133	295
2004	678	895	109	303

Figur 2 gör uppgifterna i Tabell 2 mer åskådliga. Det första som bör noteras är hur pass stabil sysselsättningssituationen är under tidsperioden. Förändringarna år för år är mycket små. Den enda kategori som ändrar sig något litet mer är andelen som inte är sysselsatta, vilken minskar.

Figur 2 visar att omkring en tredjedel fortsatte inom högskolan medan knappt hälften fick anställning inom näringslivet eller på andra håll utanför högskolan. Mellan 31 och 35 procent av de doktorsexaminerade läsåret 1998/99 har varit anställda inom högskolan mellan 1999 och 2004. Andelen doktorer som haft anställning utanför högskolan har ökat något från 41,4 procent 1999 till 45,1 procent år 2004. Doktorsexaminerade som var i avsaknad av sysselsättning har minskat från 11,9 procent år 1999 till 5,5 procent år 2004. Slutligen kan man också se att andelen ej registrerade, vilket vi alltså kan ta som indikation på andelen utvandrade, har ökat från 11,2 procent 1999 till 15,3 procent 2004. Vi ska återkomma till denna sista kategori.

**Figur 2. Sysselsättning bland doktorsexaminerade läsåret 1998/99 från 1999 till 2004 (procent)**



## 2.2 Doktorernas anställning inom högskolan

I figur 3 visas doktorernas anställning inom högskolan uppdelat på vetenskapsområde för perioden 1999 fram till 2004. Det är tydligt hur de som disputerat inom humaniora eller samhällsvetenskap i högre utsträckning har fått arbete inom högskolan, än vad som är fallet för andra vetenskapsområden. Medicinare är den kategori med lägst andel som har arbete inom högskolan, därefter stiger respektive andel för naturvetare, teknologer, och övriga områden.

Samtidigt kan en annan trend utläsas av kurvorna i figur 3. Andelen humanister och samhällsvetare som arbetar inom högskolan ökar under de första åren efter examen, för att först efter fyra-fem år börja minska. Det ter sig antagligen inte orimligt att man någon tid efter sin examen lyckas få tjänst som lärare eller lyckas inleda forskning, genom att man fått eget anslag eller genom att man kommer med i forskningsprojekt som andra bedriver. Efter en tid finner en andel av dessa ändå alternativa sysselsättningar utanför högskolan.

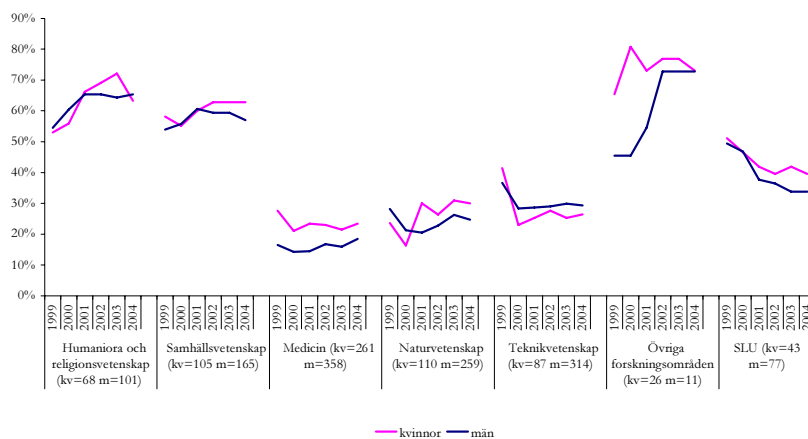
Intressant nog förefaller en annan logik vara gällande inom medicin, naturvetenskap och teknologi. Inom dessa områden minskar andelen som har arbete inom högskolan omedelbart efter

examen, i något fall ganska kraftigt, för att efter något år hamna på en konstant nivå eller åter öka.

En förklaring kan vara kulturskillnader och skillnader i attityd mellan humaniora-samhällsvetenskap, och de olika naturvetenskapliga områdena. Möjligen är man inom hum-sam från arbetsgivarens sida mindre benägen att helt avsluta relationen med en nydisputerad kollega efter fullgjord forskarutbildning, samtidigt som man inom dessa områden från arbetstagarens sida är mindre benägen att söka sig utanför högskolan, delvis på grund av den mindre externa arbetsmarknaden för dessa grupper. Man håller sig kvar på institutionen, helt enkelt. Inom medicin, naturvetenskap och teknologi har man en större alternativ arbetsmarknad och man är kanske mindre blödig när det kommer till att släppa ansvaret för de nyexaminerade doktorerna. De har hur som helst inte förespegats en fortsättning vid institutionen när de antogs till forskarutbildningen, något som ofta nog ligger inbäddat i relationen arbetsgivare-arbetstagare inom hum-sam, om än outtalat. Åtminstone kan detta ha varit fallet under de undersökta åren, men situationen inom hum-sam förändras sannolikt i riktning mot att bli mer lik den som råder inom de naturvetenskapliga områdena.

Varför kurvorna efter något år åter vänder upp inom naturvetenskap och övriga områden, på marginalen också inom medicin, teknikvetenskap, är oklart.

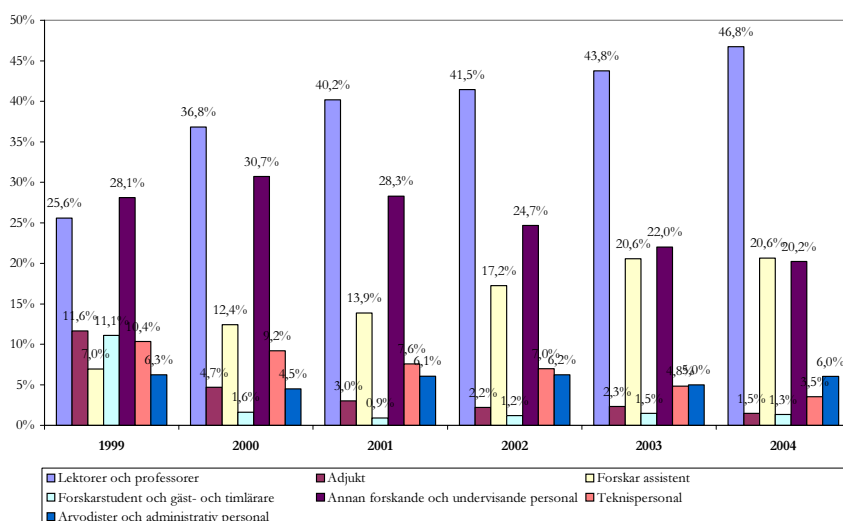
Figur 3. Kvar vid svenskt universitet i någon befattning av de sammanlagt 1985 personer som doktorsexaminerades i Sverige 98/99, uppdelat på kön, år och vetenskapsområde.



Antalet som fått tjänst inom högskolan har växlat mellan 704 och 619 (se tabell 2). Figur 4 visar de tjänstekategorier som doktorerna har haft inom högskolan. Anställningarna har indelats i sju kategorier:

- lektorer och professorer
- adjunkt
- forskarassistent
- forskarstudent och gäst- och timplärare
- annan forskande och undervisande personal
- teknisk personal
- arvodister och administrativ personal

Figur 4. Fördelning av doktorernas tjänstekategorier inom högskolans från 1999 fram till 2004



Figur 4 visar helt naturligt på en rörelse mellan de olika tjänstekategorierna under tidsperioden. Tjänstekategorierna *lektorer och professorer* och *forskarassistent* ökar procentuellt samtidigt som *Forskarstudent och gäst- och timlärare*, *Adjunkt*, *Annan forskande och undervisande personal* och *Teknisk personal* minskar. Doktorerna som har erhållit en tjänst som *Arvodister och administrativ personal* ligger på en konstant andel. Siffrorna förklaras av att doktorerna successivt erhåller de tjänster som de strävar efter, oftast som lektorer, och också som forskarassistenter, medan de mera tillfälliga anställningarna som timlärare, arvodister eller annan forskare och undervisande personal minskar över tid. Beträffande kategorin *lektorer och professorer* är det självklart så att den absoluta huvuddelen av de som erhållit någon av dessa tjänster har blivit lektorer, inte professorer. Det förekommer dock, men normalt tar det ytterligare ett antal år innan man kunnat meritera sig tillräckligt för att bli befordrad till professor, eller söka en utlyst tjänst som professor. Föreliggande data ger oss dock inte möjlighet att dela upp denna tjänstekategori.

Möjligen ska det ses som ett problem att så många som en femtedel och uppemot en fjärdedel fem-sex år efter sin examen fortfarande har dylika tillfälliga anställningar. Efter en så pass lång tids-

period borde å ena sidan lärosätet i fråga ha bestämt sig för om man vill anställa personen eller ej, på fast tjänst, och å andra sidan borde individen ha hunnit meritera sig för att komma ifråga för ett lektorat eller en forskarassistenttjänst.

Skillnaderna när det gäller fördelning mellan män och kvinnor som är kvar inom högskolan är små (Figur 3). Inom kategorin övriga finns en viss skillnad de första åren efter examen, 1999-2001, för att sedan snabbt jämnas ut och helt försvinna 2004. Det övergripande resultatet är att män och kvinnor i lika hög grad stannar kvar inom högskolan efter examen.

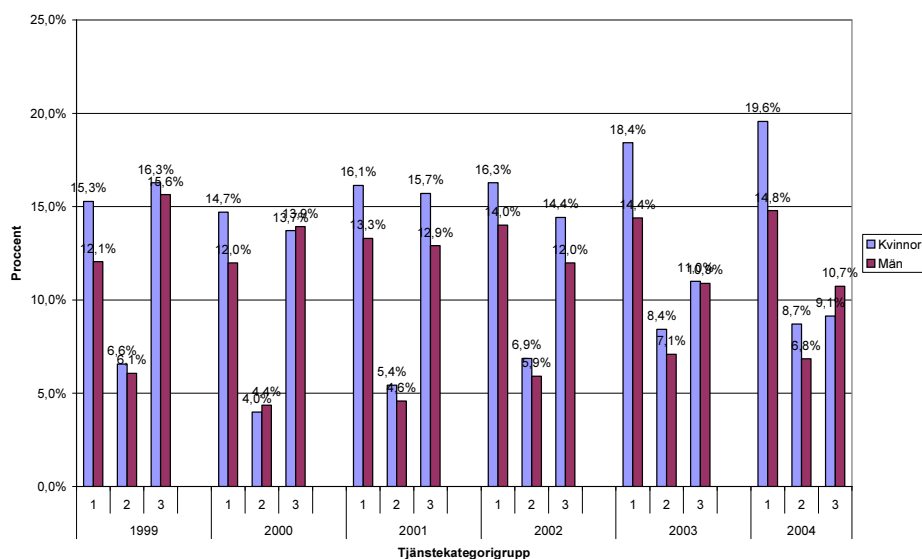
Figur 5 visar de tjänstekategorier som doktorerna har haft inom högskolan fördelat per kön. I det här fallet har anställningarna indelats i tre kategorier:

- grupp 1 avser professorer, lektorer och adjunkter,
- grupp 2 avser forskarassistenter, gäst- och timlärare,
- grupp 3 omfattar annan forskande och undervisande personal, AT-personal med undervisning/forskning samt arvodister.

Två viktiga resultat kan utläsas ur Figur 5. För det första visar figuren att en högre andel kvinnor är kvar inom högskolan än vad som är fallet för män. Män har alltså i högre grad fått arbete utanför högskolan efter sin examen. För det andra inleder både kvinnor och män ofta med tidsbegränsade eller tillfälliga anställningar inom grupp 3 direkt efter examen, men för varje år därefter minskar denna andel och andelen fasta tjänster (grupp 1) ökar. Mot slutet av mätperioden, 2004, är skillnaden mellan andelen kvinnor i grupp 3 och grupp 1 större än motsvarande skillnad för män, vilket innebär att kvinnorna varit mer framgångsrika när det gäller att beträda anställningar inom grupp 1, alltså fasta tjänster av olika slag. Samtidigt har många, både män och kvinnor, anställningar inom grupp 2, och denna kategori ökar också svagt under perioden.



Figur 5. Fördelning av doktorernas tjänstekategorier per kön inom högskolan från 1999 fram till 2004. n=



### 2.3 Doktorernas anställning utanför högskolan

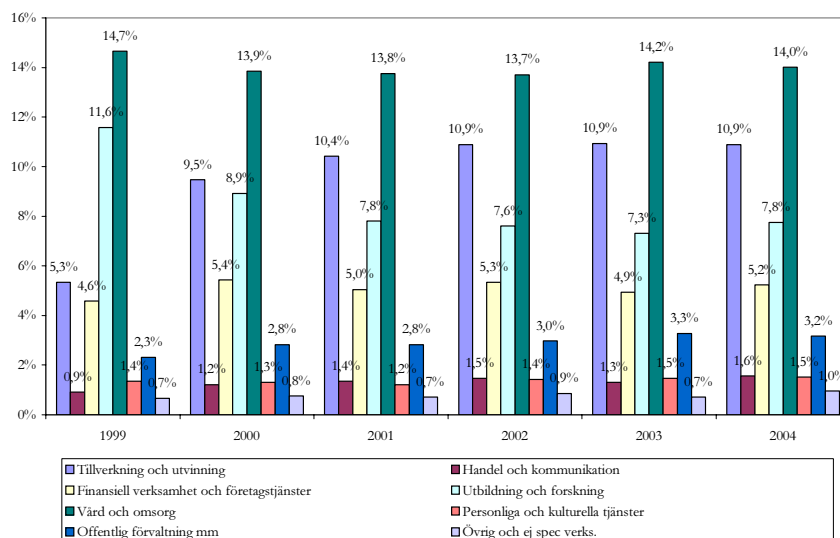
Figur 6 redovisar andelen doktorsexaminerade läsåret 1998/99 som har varit anställda utanför högskolan, fördelade på följande åtta branscher:

- Tillverkning och utvinning
- Handel och kommunikation
- Finansiell verksamhet och företagstjänster
- Utbildning och forskning
- Vård och omsorg
- Personliga och kulturella tjänster
- Offentlig förvaltning mm
- Övriga och ej specificerade verksamheter

Figur 6 visar på två förändringar under tidsperioden: andelen som arbetar inom *Tillverkning och utvinning* ökar år för år, samtidigt som andelen som har varit sysselsatta inom *Utbildning och forskning* minskar från 1999 fram till 2004. Den bild som framkom i figur 2 och figur 3 kompletteras och nyanseras därmed något. Vad

gäller övriga branscher är inte förändringen mer än 1 procent under perioden.

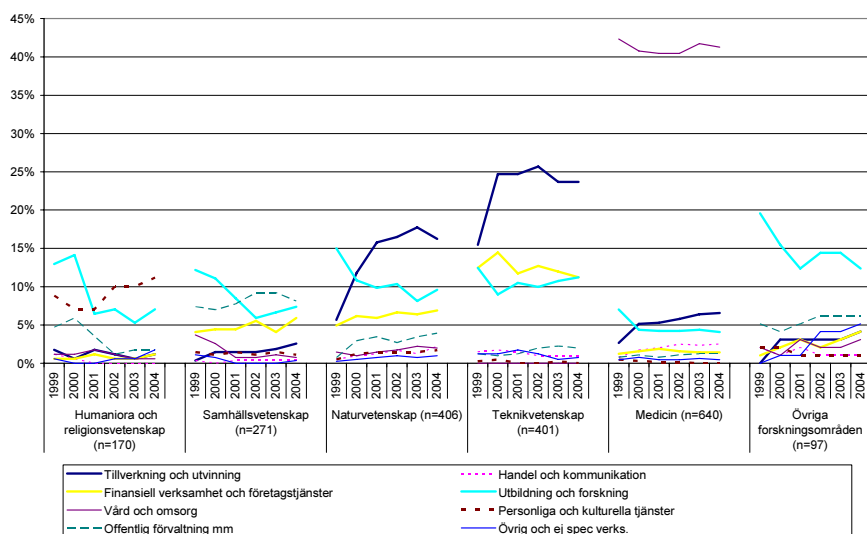
Figur 6. Procentuell fördelning av doktorernas anställning utanför högskolan från 1999 till 2004



Figur 7 redovisar samma sak, andelen doktorsexaminerade läsåret 1998/99 som har varit anställda utanför högskolan, fördelade på samma åtta branscher, men dessutom fördelat på vetenskapsområde. Mängden data i figuren blir ganska stor men det kan vara en poäng att se hur olika branscher spelar olika roll för de disputerade, beroende på vilket vetenskapsområde man kommer från.

Inte oväntat är det naturvetare och teknologer som i hög utsträckning söker sig till tillverkningsbranscherna, medan branscher som *offentlig förvaltning* respektive *finansiella verksamheter och företagstjänster* lockar till sig en stor andel samhällsvetare. Den sistnämnda branschen är också viktig för naturvetare och teknologer. Den sjunkande andel som har anställning inom utbildning och forskning kan hänföras till samtliga vetenskapsområden. Notera att inom området medicin arbetar mer än 40 procent inom vård- och omsorg, en bransch där många tjänster innehåller forskning eller där arbetsuppgifterna ofta är forskningsnära.

Figur 7. Andel doktorsexaminerade läsåret 1998/99 fördelade på vetenskapsområde och yrkessektor, från 1999 till 2004



## 2.4 Ej registrerade

En andel av de som examinerats efter genomgången forskarutbildning finns sedan inte registrerade i sysselsättningsregistret. Vi beskrev tidigare att det är rimligt att anta att de antingen är avlidna eller har emigrerat. Då antalet avlidna inte är särskilt stort torde flertalet ha emigrerat, med avsikt att stanna utomlands en kortare eller längre tid. Förvisso har vi inte exakta uppgifter på antalet avlidna.

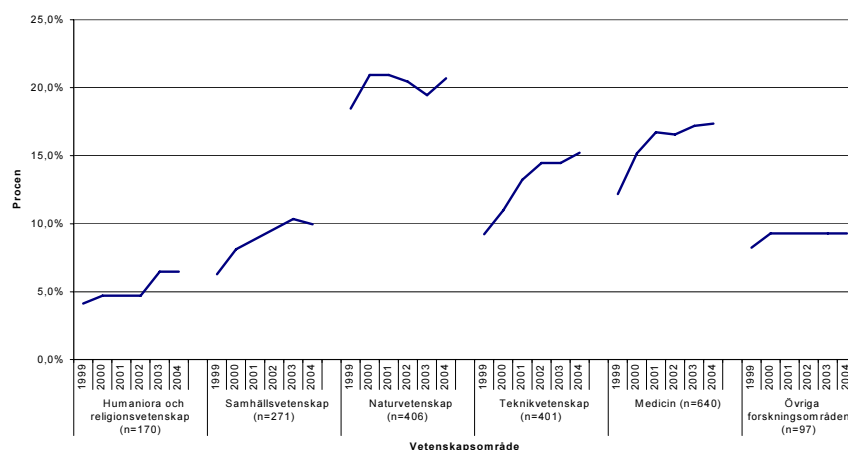
En del av de som ej är registrerade kan vara personer som har sitt ursprung i ett annat land och som genomfört sin forskarutbildning i Sverige, och som sedan antingen återvänt till sitt gamla hemland eller flyttat vidare till ett tredje land men utan avsikt att återvända till Sverige. En annan grupp kan vara individer med sitt ursprung i Sverige som haft för avsikt att bosätta sig permanent i ett annat land. Det är svårt att ha en uppfattning om hur stora dessa respektive grupper är.

Flertalet som saknas i registren är förmodligen ändå personer som ganska kort efter sin doktorsexamen söker sig utomlands för att på ett eller annat sätt genomföra en så kallad postdoc vid ett annat lärosäte. En fortsatt forskarkarriär förutsätter i många fall att

man fullgjort en sådan postdoc-period utomlands; detta är regel inom stora delar av medicin och naturvetenskap, och blir allt vanligare inom teknologi och också vissa samhällsvetenskaper. Ofta försörjer man sig under utlandstiden genom ett eller flera stipendier, eller genom medel från utlandet. Mera sällan har man en anställning vid ett svenskt lärosäte som medger att man arbetar utomlands.

Den totala andelen doktorer som ej är registrerade har varierat mellan 11 och 15 procent mellan 1999 till 2004, ca 200-300 individer. Figur 8 visar en fördelning på vetenskapsområden.

**Figur 8. Fördelning av antalet doktorsexaminerade läsåret 1998/99 som inte finns i sysselsättningsregistret, per vetenskapsområde från 1999 till 2004 (procent i förhållande till antal inom respektive vetenskapsområde)**



Några saker kan kommenteras i Figur 8. Det första rör fördelningen på vetenskapsområden. Vi ser att humaniora och samhällsvetenskap uppvisar mindre andelar som saknas i registret än naturvetenskap, teknikvetenskap och medicin. Eftersom traditionen att åka utomlands på postdoc är mindre utvecklad inom de förstnämnda områdena är detta fullt rimligt och kan tas som ett belägg för att de ej registrerade verkligen är en indikation på migration i form av postdoc-vistelser.

För det andra ser vi hur antalet som inte är registrerade ökar ganska kraftigt de första två-tre åren efter examen för att sedan börja avta eller plana ut. Detta är också rimligt; man får normalt lov

att åka på postdoc under tre-fem år efter sin examen, beroende på finansiär. Ganska många åker ut under året direkt efter att man är klar med forskarutbildningen, men många åker under nästföljande år eller året där på också. Det normala är att man stannar ute i ett eller två år. Endast ett fåtal stannar på postdoc mer än två år. Genomsnittet enligt en tidigare studie var 20 månader för män och 17 månader för kvinnor.<sup>1</sup>

Denna tidigare studie visade också på en ökad medvetenhet om de negativa effekter som en utlandsvistelse över tolv månader kommer ha avseende sjukpenning och föräldrapenning. Intensifierad information om dessa förhållanden, från framför allt Försäkringskassan och SULF, förefaller ha bidragit till detta. De sista åren som STINT drev sitt postdoktorsprogram (avslutades 2002) märktes en nedgång i antalet sökande, och denna trend har fortsatt sedan Vetenskapsrådet övertog programmet. Samtidigt har antalet doktorsexaminerade ökat år för år. Sammantaget genomför alltså en mindre andel av en årskull en postdoc i utlandet än under 1990-talets senare hälft. Om vistelserna dessutom har blivit kortare är en fråga att gå vidare med.

Det som är märkligt med linjerna i figur 8 är att andelarna som inte är registrerade inte minskar under det sista året, eller de sista två åren. Vore det så att dessa individer är på en högst två år lång postdoc vilken de oftast har påbörjat året efter sin examen, så borde de börja återvända ungefär tre år efter examen. Vi vet att detta är en årskull från 1998/99. År 2000 bör många ha påbörjat sin postdoc och år 2002 bör de börja komma tillbaka till Sverige, definitivt under 2003, och det finns starka incitament för att snarast registrera sig som återigen boende i Sverige (sjukpenning, föräldrapenning etc.). Men, staplarna för 2003 och 2004 är inte mindre utan till och med marginellt större än föregående år. Detta talar för att kategorin ej registrerade inte är så enkel att tolka som att de flesta av dem har åkt på en "normal" postdoc. För att säkert kunna avfärda detta eller överhuvudtaget bringa större klarhet i frågan måste en längre tidsserie till, och eventuellt också fördjupade kompletterande studier. Resemönstret kan exempelvis vara annorlunda än vad som beskrivits ovan, man kanske stannar vid den utländska institutionen en liten tid efter att själva postdoc-stipendiet tagit formellt slut, man kanske i hög grad erhåller tillfällig anställning där eller på annat sätt förlänger vistelsen. Det kan också vara så att

<sup>1</sup> Melin G (2003): "Effekter av postdoktorala utlandsvistelser", SISTER Arbetsrapport 2003:29.

andelen utländska personer som läser en forskarutbildning i Sverige är större än vad vi nu antagit och att dessa sedan lämnar Sverige utan avsikt att komma tillbaka. Detta skulle givetvis påverka statistiken.

Själva antalet individer är på det hela taget rimligt, 200-300. I den tidigare refererade studien hävdas att antalet möjligheter att åka på postdoc utomlands torde uppgå till 350-400 per år under slutet av 1990-talet, och möjligen något färre under det tidiga 2000-talet. Många av dessa åker ändå på högst tolv månaders utlandsvistelse, och anmäler aldrig detta och avförs heller inte ur registren. Att antalet är lägre i registren än vad som uppskattats i den tidigare studien är därmed rimligt.

**Tabell 3. Ej registrerade doktorsexaminerade läsåret 1998/99 fördelat per vetenskapsområde från 1999 till 2004 (procent i förhållande till antal inom respektive vetenskapsområde).**

Vetenskapsområde	Ej registrerade doktorsexaminerade läsåret 1998/99											
	1999		2000		2001		2002		2003		2004	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Humaniora och religionsvetenskap	7	4,1	8	4,7	8	4,7	8	4,7	11	6,5	11	6,5
Samhällsvetenskap	17	6,3	22	8,1	24	8,9	26	9,6	28	10,3	27	10
Naturvetenskap	75	18,5	85	20,9	85	20,9	83	20,4	79	19,5	84	20,7
Teknikvetenskap	37	9,2	44	11	53	13,2	58	14,5	58	14,5	61	15,2
Medicin	78	12,2	97	15,2	107	16,7	106	16,6	110	17,2	111	17,3
Övriga forskningsområden	8	8,2	9	9,3	9	9,3	9	9,3	9	9,3	9	9,3
<i>Riket totalt</i>	<i>222</i>	<i>11,2</i>	<i>265</i>	<i>13,4</i>	<i>286</i>	<i>14,4</i>	<i>290</i>	<i>14,6</i>	<i>295</i>	<i>14,9</i>	<i>303</i>	<i>15,3</i>

### 3 Sammanfattning

De data för årskullen doktorsexaminerade 1998/99 som presenteras här ger vid handen en grupp högutbildade individer, nära två tusen personer, som i hög utsträckning erhållit arbete inom eller utanför högskolan efter sin examen. Kvinnorna har stannat innanför högskolan i något högre utsträckning än män, och humanister och samhällsvetare i högre utsträckning än de från andra vetenskapsområden. Efter några år finns dock en rörelse mot övrigt arbetsliv även inom dessa vetenskapsområden. Naturvetare och teknikvetare har ofta funnit sin sysselsättning inom tillverknings- och utvinnings-

branscher, medan medicinare i mycket hög utsträckning arbetar inom vård och omsorgsykten. Finansiella verksamheter är också en viktig sektor för flertalet liksom forsknings- och utbildningsrelaterade yrken, oavsett vilket vetenskapsområde man doktorerat inom. En mindre andel, några procent, var ej sysselsatta efter sin examen, men andelen minskar med tiden.

Data ger vissa indikationer på att det finns skillnader i beteende, yrkesval och karriär dels mellan män och kvinnor, dels mellan humaniora och samhällsvetenskap å ena sidan, och andra vetenskapsområden å andra sidan. Data säger ingenting om orsakerna till detta; åtskilliga mera kvantitativa uppgifter krävs och därtill fördjupade kvalitativa studier för att kunna utröna dessa indikationer vidare. Det kan handla om kulturella skillnader områden emellan, eller om skilda förutsättningar för män respektive kvinnor samt för individer med olika utbildningsbakgrund. Det finns mycket skrivet om detta på andra håll.

Vi har i de föregående avsnitten fördjupat oss något i frågan om en eventuell migration till utlandet. Det är troligt att ett flertal av de som saknas i registren har lämnat Sverige för någon form av postdoc-vistelse utomlands, men det finns också frågetecken i datamaterialet som inte helt stämmer med vad man skulle kunna förvänta sig givet vad vi vet om formerna för postdoc-vistelser utomlands. Kanske innehåller kategorin ej registrerade i hög grad också utländska forskarstuderande som genomfört sin utbildning i Sverige men som sedan lämnar landet utan avsikt att komma tillbaka. Även beträffande denna fråga krävs fördjupade studier för att närma sig ett svar.





# Gräddfil eller B-lag? Undersökning av anställningsformen biträdande lektor

*Göran Melin och Fredrik Scheffer*

## Innehåll

1	Anställningsformen biträdande lektor.....	482
2	Resultat från enkät och intervjuer .....	483
2.1	Start på den akademiska karriären? .....	484
2.2	Arbetets innehåll.....	487
2.3	Möjligheter att meritera sig.....	495
2.4	Avlutande prövning och övergången till ny anställning .....	500
2.5	Synpunkter om jämställdhet och mobilitet.....	500
3	Överväganden och reflektioner.....	503
	Referenser .....	508

## 1 Anställningsformen biträdande lektor

Föreliggande rapport är resultatet av ett uppdrag från Befattningsutredningen (U2006:08) till Institutet för studier av utbildning och forskning, SISTER. Rapporten presenterar en utvärdering av försöket med anställningsformen biträdande lektor och utgör en del av det underlag som Befattningsutredningen samlar in om denna anställningsform.

Till dags dato har 110<sup>1</sup> personer innehaft anställning som biträdande lektor, enligt lärosätenas egna uppgifter. Flera av dessa anställningar pågår i skrivande stund fortfarande. När det gäller fördelning på lärosäten har Göteborgs universitet och Kungl. Tekniska högskolan klart fler biträdande lektorer än övriga lärosäten, 24 stycken vardera. Därefter följer Lunds universitet, Stockholms universitet och Uppsala universitet med cirka hälften så många. Sammanlagt ytterligare ett tjugotal biträdande lektorat finns spridda bland några av de övriga lärosätena, men flertalet av de övriga lärosätena har inte alls använt anställningsformen. Det finns därmed en grupp lärosäten som använt anställningsformen biträdande lektor flitigt, en grupp som använt den i något eller några enstaka fall, samt en grupp som inte alls använt den. Det står klart att det framför allt är universitetet som använt anställningen, och bland dem främst de stora och äldre universitetet. Det mera fåtåliga eller obefintliga användandet kan hänföras framför allt till de nyare universitetet och till högskolorna, även om undantag finns.

Det är för det första intressant att ställa ett antal frågor till det dryga hundratal individer som har eller har haft anställning som biträdande lektor, och söka ta reda på hur de uppfattar anställningsformen ur en rad olika aspekter. Detta har skett genom en webbenkät med tioalet frågor. För det andra är det intressant att höra vad man anser på lärosätena. Vad tycker man om anställningsformen? Varför har man använt den, respektive inte använt den? Är det i det senare fallet något speciellt som gör att man inte valt att använda den? Hur tänker man inför framtiden? För att söka svar på dessa frågor, bland andra, har personalcheferna vid femton av högskolorna och universitetet telefonintervjuats. Vi har valt ut lärosäten med många, några respektive inga biträdande lektorer, och vi har valt både ”gamla” och stora universitet, nyare universitet,

---

<sup>1</sup> I själva verket har uppgifter om 111 individer lämnats, men för en individ har det inte gått att få fram kontaktuppgifter, och enkäten har riktats till 110 personer. Andra sammanställningar utgår också från dessa 110 personer.

stora och små högskolor, geografiskt spridda och med olika vetenskaplig profil.

I det följande presenteras resultaten av webbenkäten samt telefonintervjuerna. De senare redovisas inte lika detaljerat som enkätresultaten utan bidrar till en allmänt fördjupad förståelse och bildar underlag till tolkningar, resonemang och reflektioner. Avslutningsvis presenteras ett antal överväganden mot bakgrund av vad som framkommit i enkäten och i samtalen med lärosätenas personalchefer.

## 2 Resultat från enkät och intervjuer

Vi har använt ett webbaserat enkätverktyg varigenom svarsindividerna fått ett e-brev, utskickat från Befattningsutredningens kansli, innehållandes en introducerande text och en bifogad länk. Mottagarna kan genom denna länk komma till en hemsida med enkäten där de fyller i svaren och därefter klickar på ”skicka in mina svar”. Genom detta förfarande är individerna anonyma för utredarna då de inte kan spåras upp i efterhand och kopplas till de avgivna svaren. Vissa av bakgrundsvariablerna som besvaras är dock av den karaktär att man med god kunskap om dessa individer skulle kunna dra slutsatser om vem som svarat, bland annat eftersom populationen är relativt liten. Resultaten redovisas endast på en högt aggregerad nivå och därigenom utesluts denna möjlighet för läsarna.

Enkäten skickades ut till samtliga individer som har eller har haft anställning som biträdande lektor i Sverige. Det är med andra ord en totalundersökning. Antalet biträdande lektorer uppgick till 110 stycken varav 81 besvarade enkäten. Det ger en svarsfrekvens på 74 procent.

Av de 81 individer som besvarat enkäten är 44 procent kvinnor och 56 procent män. Detta motsvarar i stort fördelningen över examinerade doktorander de senaste åren (SCB 2007a) och också fördelningen bland forskarassistenter på landets lärosäten. Fördelningen bland landets lektorer är dock skevare då 37 procent är kvinnor och 63 procent män år 2006 (SCB 2007b). Detta sammanhänger antagligen med en högre medelålder inom lektorskåren. Det är känt att det tidigare varit en överrepresentation av män inom det svenska forskningssystemet, och en allt kraftigare sådan ju högre upp i hierarkierna man kommer. Detta förhållande är under lång-

sam förändring genom att allt fler kvinnor väljer en akademisk karriär, och därefter också fortsätter till de högsta positionerna.

Åldersfördelningen bland de biträdande lektorer som besvarat enkäten spänner mellan 29 och 63 år. Medelåldern är 39 år (median 38 år). Samtliga svarande har en doktorsexamen vilken i genomsnitt var cirka fem och ett halvt år gammal vid svarstillfället, eller i genomsnitt tre år gammal när de tillträdde tjänsten som biträdande lektor. Om inte annat anges skiljer sig inte kvinnor och mäns svar åt mer än marginellt.

## 2.1 Start på den akademiska karriären?

Det ovanstående – att man i genomsnitt haft en tre år gammal doktorsexamen när man tillträdde anställningen som biträdande lektor – säger något om ifall anställningsformen har använts som ”entrétjänst” till den akademiska karriären. Tillskapandet av en sådan tjänst har varit ett av syftena med biträdande lektor. I dagsläget finns annars inte någon entydig entrétjänst i det svenska systemet, utan ett flertal olika kortare eller längre, mer eller mindre säkra anställningar tjänar som inledning på den akademiska karriären efter doktorsexamen. Lektorstjänsten är tänkt som en mellantjänst vilken efter meritering kan leda till den högsta nivån, professor. Adjunkt fungerar emellanåt som entrétjänst men bruket av denna anställningsform är varierande och på många håll försöker man komma bort ifrån den.

Genom att de personer som är eller har varit biträdande lektorer i genomsnitt verkligen är i början av den akademiska karriären förefaller anställningen i huvudsak ha använts som en startpunkt och en entrétjänst.

Vi frågade om de biträdande lektorernas syn på anställningen som ett försök att skapa en bättre ingång i den akademiska karriären. Den absoluta merparten av de biträdande lektorerna instämmer i att anställningen varit lyckad i detta avseende.

Räknar vi kumulativt har 7 procent erhållit anställning som biträdande lektor mer eller mindre direkt efter doktorsexamen, 21 procent inom ett år, 43 procent inom två år, 60 procent inom tre år, och över 90 procent inom fem år.

Tiden mellan doktorsexamen och anställning som biträdande lektor har upptagits av varierande anställningar och sysslor. På frågan ”Vad var din sysselsättning under tiden mellan disputation och

anställning som biträdande lektor?” är svaren relativt jämt fördelade<sup>2</sup> mellan ”timlärare/vikarie”, ”forskarassistent”, ”postdoc utomlands” och ”annat”. Endast ett fåtal har haft anställning som adjunkt (5 procent). Ett intressant förhållande är att av de 44 personer som svarat ”annat” har över hälften uppgett att de arbetat som forskare i någon form. Av 113 avgivna svar (flera alternativ kunde fyllas i) avseende sysselsättningens karaktär mellan disputation och anställning som biträdande lektor kan 27 sägas innebära någon form av pedagogisk meritering<sup>3</sup> (24 procent) samt 42 vara av direkt forskningsmeriterande<sup>4</sup> karaktär (37 procent). Om man därtill tar hänsyn till att merparten av de som svarat ”annat” uppger att de sysslat med någon form av forskning framkommer en tydlig tendens till att de som fått anställning som biträdande lektor i högre grad är forskningsmeriterade än pedagogiskt meriterade.

Det finns i detta sammanhang en viss skillnad mellan kvinnor och män. Det låga antalet individer gör att siffrorna skall tolkas med försiktighet, men vi vill ändå redovisa förhållandet. Siffrorna pekar trots allt i en riktning som kan motivera att man så småningom följer upp förhållandena och undersöker om tendensen kan bekräftas. De avgivna svaren beträffande sysselsättning före anställningen som biträdande lektor ger vid handen att kvinnorna i högre grad än män är pedagogiskt meriterade, medan männen omvänt är i högre grad än kvinnorna forskningsmeriterade. Förhållandena är som följer:

### Forskningsmeritering

25 av 45 män (56 procent) har markerat antingen ”forskarassistent” eller ”postdoc” eller båda. Av de män som angett ”annat” har 15 individer uppgett någon form av forskning. Totalt 40/45 = 89 procent.

11 av 36 kvinnor (31 procent) har markerat antingen ”forskarassistent” eller ”postdoc” eller båda. Av de kvinnor som angett ”annat” har 14 individer uppgett någon form av forskning. Totalt 25/36 = 69 procent.

---

<sup>2</sup> Det var möjligt att fylla i fler än ett alternativ.

<sup>3</sup> ”Timlärare/vikarie” samt ”adjunkt”.

<sup>4</sup> ”Forskarassistent” samt ”postdoc utomlands”.

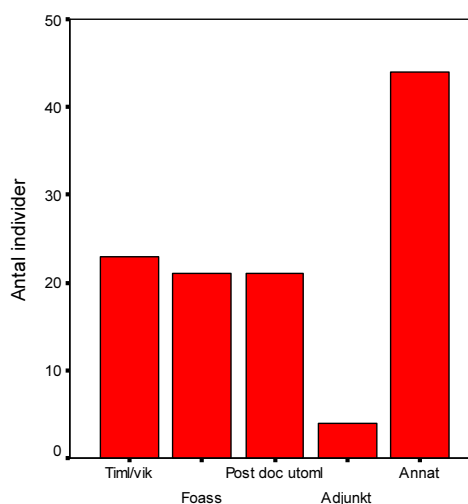
## Pedagogisk meritering

11 av 45 män (24 procent) har markerat antingen "timlärare/vikarie" eller "adjunkt" eller båda.

14 av 36 kvinnor (39 procent) har markerat antingen "timlärare/vikarie" eller "adjunkt" eller båda.

Sammanställningar för hela svarsgruppen ges i Diagram 1.

**Diagram 1. Sysselsättning under tiden mellan disputation och anställning som biträdande lektor (flera alternativ kunde anges)**



Det är intressant att notera att en fjärdedel av de svarande har varit anställda som forskarassistent före de blev biträdande lektorer. Tjänsterna ses annars ofta som varandes på samma nivå i systemet, men med olika profil och villkor. Vi återkommer till denna jämförelse. En fjärdedel har varit på postdoc i utlandet. Ytterligare några uppger att de haft tjänst som postdoc i Sverige.

Lärosätenas behov av en ny entrétjänst kan diskuteras. Den syn som personalcheferna ger uttryck för i intervjuerna är ganska varierad. Det finns de som menar att det är en bra första tjänst, eventuellt efter en postdoc, som de har börjat använda. De ser det som en fördel att den innehåller en bättre balans mellan forskning och undervisning, och de menar att den inbyggda övergången till fast anställning som lektor innebär bättre anställningsvillkor för personalen än exempelvis forskarassistenttjänsten. Några menar att de

ändå föredrar forskarassistenttjänsten, bland annat av det omvända skälet: den leder inte "automatiskt" till fast anställning. Någon önskar sig en mer flexibel forskarassistenttjänst.

När vi frågat om det kan vara bra med biträdande lektorsanställning för det fall man medvetet vill rekrytera en yngre person menar många att i så fall erbjuder man ett lektorat direkt. Det förefaller inte finnas några problem avseende otillräckliga vetenskapliga eller pedagogiska meriter, om man vill anställa en relativt nydisputerad person som lektor. Detta förekommer särskilt inom områden där det är konkurrens om disputerade forskare/lärare, bland andra inom vårdområdet.

Många uttrycker ett stöd för tanken att skapa en tydligare och bättre karriärstruktur generellt, men tar inte entydigt ställning för den ena eller andra anställningsformen.

## 2.2 Arbetets innehåll

Några frågor rör arbetets innehåll och fördelningen av arbetstid. Vi bad de svarande att uppskatta hur deras arbetsuppgifter varit fördelade. Det innebar att de svarande skulle uppskatta den procentuella fördelningen av sina arbetsuppgifter på alternativen "forskning", "undervisning", "administration" eller "annat".

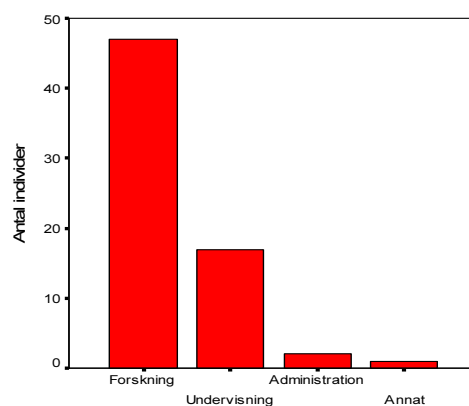
38 procent av dem som besvarat enkätfrågan har forskat mindre än hälften av sin arbetstid som biträdande lektor. 25 procent har uppgett att de forskat hälften av sin arbetstid samt 38 procent att de forskat mer än hälften av arbetstiden. Den höga andel som forskat mindre än hälften av sin arbetstid kan ses som något anmärkningsvärt då det i Högskoleförordningen står att "Forskarassistenter och biträdande lektorer skall dock i huvudsak bedriva forskning" (4 kap. 3 § första stycket Högskoleförordningen [UFB 2006]).

Det finns dock ett annat sätt att tolka begreppet *i huvudsak*. Om man ser till fördelningen av arbetsuppgifter individ för individ visar det sig att 47 av 79 individer (2 partiella bortfall) har forskning som sin huvudsakliga arbetsuppgift i relation till andra arbetsuppgifter, även om forskningen inte uppgår till minst hälften av den sammanlagda tiden, samt att ytterligare 12 individer har lika delar forskning och andra arbetsuppgifter (undervisning, administration eller annat). Det skulle kunna tolkas som att 59 av 79 svarande individer (75 procent) har forskning som sin huvudsakliga

arbetsuppgift. Detta kan då sättas i relation till att 17 individer enligt samma tolkning har undervisning som sin huvudsakliga arbetsuppgift, 2 individer administration samt en individ som uppgett annat.

Diagram 2 visar de individer som har forskning som huvudsaklig arbetsuppgift enligt den närmast ovanstående tolkningen av begreppet *i huvudsak*; de forskar eventuellt mindre än 50 procent av sin arbetstid men mer än någon annan arbetsuppgift var för sig. Följaktligen kan fortfarande de andra arbetsuppgifterna för dessa individer sammantaget utgöra en större del av arbetstiden än forskningen.

**Diagram 2. Huvudsaklig arbetsuppgift efter angiven procentuell fördelning**



Av de efterföljande kommentarerna till frågan kan utläsas att relativt många inte anser sig kunna forska i den utsträckning som de förespeglats. Villkoren för fördelningen av arbetstiden varierar mellan lärosätena men oavsett föreskriven tid för forskning verkar de biträdande lektorerna uppleva svårigheter att finna denna tid. Således upplevs forskningen för många biträdande lektorer få stryka på foten gentemot framförallt undervisningen, men även olika administrativa sysslor – men de vill sätta den i första rummet.

Under perioden användes cirka 50% av tiden till egen forskning. Det administrativa ansvaret som studierektor innebar således att forskningen blev lidande men samtidigt var detta en kombination som mestadels fungerade bra.



Har avtalat med institutionen att få förlängt biträdande lektorat eftersom forskningen inte uppgår till 50%.

Jag är nöjd med den relativt stora forskningsandelen av min anställning. Den höga andelen forskning gör den kanske till en mer attraktiv anställningsform än ett vanligt lektorat, där den normala undervisningsbördan är mycket större.

Det framkommer också signaler om att lärosätena inte är helt medvetna om vad som gäller för anställningen, eller att de medvetet eller omedvetet bryter mot förordningen.

Min tjänst utlovades på premisserna forskning 50 % – men denna procentsats ändrades (reducerades) då universitetet fick sviktande ekonomi [...]

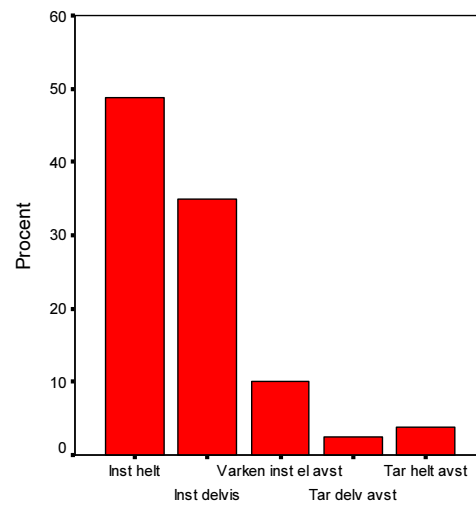
Om man själv söker pengar kan man få nedsättning i undervisningen, annars är det ingen forskning i tjänsten.

Jag vet inte hur många procent forskning som ska ingå. Har försökt att ta reda på om det finns några regler för den här tjänsten, för att veta vad man har för förhandlingsläge, men inte lyckats!

Enda problemet är att ledningen verkar ha trott att jag anställdes ungefär med samma villkor som en forskarassistent men med mer undervisning. De visste inte att biträdande lektor är en relativt fast tjänst enligt högskoleförordningen om man sköter det pedagogiska.

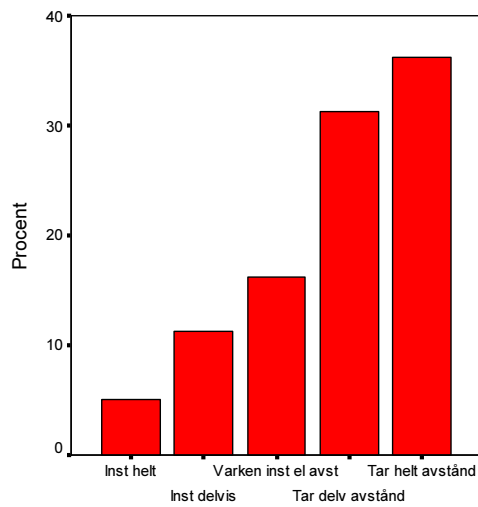
Trots detta framstår de biträdande lektorerna som nöjda med sina anställningar, och det måste konstateras att de svarande uttrycker ett brett stöd för anställningsformen. På påståendet ”Anställningen som biträdande lektor ger utrymme för den pedagogiska meritering och erfarenhetsuppbyggnad som krävs för fortsatt akademisk karriär” instämmer 84 procent helt eller delvis medan 6 procent tar helt eller delvis avstånd (se diagram 3).

**Diagram 3. Procentuell fördelning av svar på påståendet "Anställningen som biträdande lektor ger utrymme för den pedagogiska meritering och erfarenhetsuppbyggnad som krävs för fortsatt akademisk karriär"**



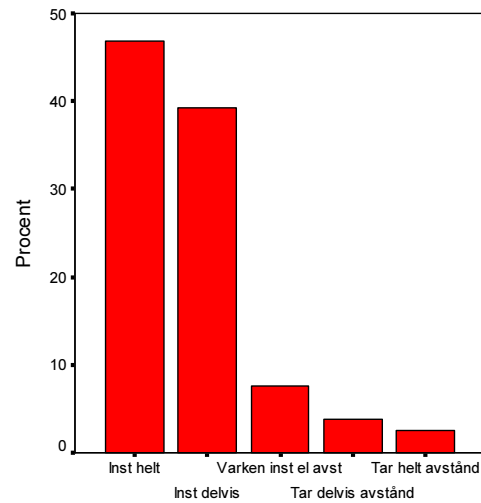
Samtidigt visar diagram 4 att 68 procent helt eller delvis tar avstånd från påståendet "Anställningen som biträdande lektor är bara en tidsbegränsad och sämre variant av lektorstjänst som inte gagnar den anställdes karriär" (16 procent instämmer helt eller delvis).

Diagram 4. Procentuell fördelning av svar på påståendet "Anställningen som biträdande lektor är bara en tidsbegränsad och sämre variant av lektorstjänst som inte gagnar den anställdes karriär"



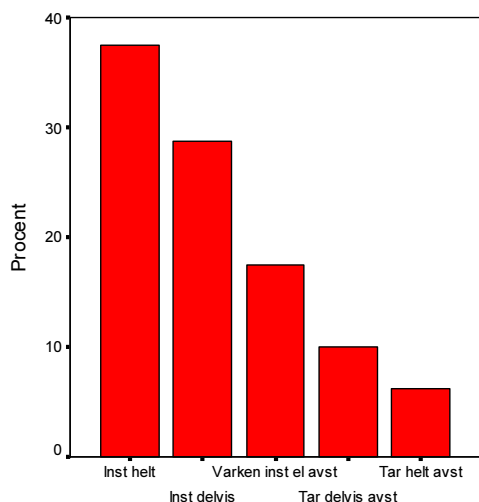
Vidare kan man i diagram 5 utläsa att 86 procent av dem som besvarat enkäten instämmer helt eller delvis i påståendet "Biträdande lektor är en bra anställningsform i det tidiga skedet av den akademiska karriären" medan 6 procent tar helt eller delvis avstånd.

Diagram 5. Procentuell fördelning av svar på påståendet "Biträdande lektor är en bra anställningsform i det tidiga skedet av den akademiska karriären".



I diagram 6 framkommer att 66 procent instämmer helt eller delvis i påståendet "Anställningen som biträdande lektor är en bättre och tydligare meriteringsväg och gör den akademiska karriären mer attraktiv än anställning som forskarassistent" (16 procent tar helt eller delvis avstånd från detta påstående).

**Diagram 6. Procentuell fördelning av svar på påståendet "Anställningen som biträdande lektor är en bättre och tydligare meriteringsväg och gör den akademiska karriären mer attraktiv än anställning som forskarassistent"**



Sammantaget uttrycker de svarande därmed ett stort stöd för anställningsformen som sådan. Den litet lägre graden av instämmande i det senaste av de ovanstående påståendena kan sammanhånga med jämförelsen med forskarassistenttjänsten – där det upplevs att man får forska mer. Med detta i minne är man ändå tämligen nöjd med sin anställning som biträdande lektor. Flera har kommenterat sin tjänst och jämfört med forskarassistenttjänsten. Många ser övergången till fast anställning som ytterst viktig.

En forskarassistenttjänst brukar nog ge utrymme för mer forskning tror jag. Det är alltid en fördel i en akademisk karriär som jag ser det. Däremot tycker jag att idén med biträdande lektor verkar vettig, en slags "provanställning". Jag hade nog inte kunnat få en lektorstjänst direkt.

Om både forskarassistent och bitr lektor skall finnas kvar bör man nog inrätta de senare med en viss försiktighet [...]. Alternativt så avskaffar man forskarassistenten helt och har bara biträdande lektorat. På så sätt blir karriärstegen tydligare och vi slipper få en massa högkvalificerade foassar som ramlar ur systemet efter de fyra åren.

Vad som gör tjänsten mer attraktiv än en forskarass.tjänst är "löftet" om en enkel transformering av tjänsten till en ordinär lektorstjänst. Jag vet ännu inte om detta kommer infrias men jag har fått signaler från

fack, universitet att det i princip bara ska vara en formalitet. OM det blir så, så är bitr. lektorat helt klart att föredra. Om jag däremot blir "snuvad" på en lektorstjänst hade jag nog föredragit en forskar-ass.tjänst som inneburit större koncentration på forskning än vad som nu varit fallet.

Eftersom få personer känner till tjänsten, uppfattas den av andra som ett sämre alternativ än lektor, som ju är högre på karriärstegen, och sämre än forskarassistent, där man får forska mer, vilket ju har högre status.

Jag är väldigt glad att jag fick denna tjänst som en mellantjänst innan man blir lektor. Bitr lektoratet har mycket forskning i jämförelse med ett lektorat och det gör att man inte drunknar i undervisning med en gång efter att ha blivit klar med sin avhandling. Samtidigt får man en ganska trygg anställning då det är troligt att bitr lektoratet övergår i ett lektorat efter en granskning.

Någon eller några har noterat den strategiska möjlighet som lärosätena har med anställningen som biträdande lektor: man kan knyta en yngre person till sitt lärosäte långsiktigt och med trygga anställningsvillkor utan att behöva ta till en mer senior tjänst som lektor, vilken i princip är av sedd för mer meriterade personer och kan urholkas kvalitetsmässigt om den används som entrétjänst:

Biträdande lektor är mer attraktiv än en forskarassistenttjänst eftersom den är mer långsiktig. Det är ofta svårt att hitta en fortsättning efter en forskarassistenttjänst. En biträdande lektorstjänst är en mer tydlig satsning på en individ.

Fördelen med bitr. lektor är att institutionen/arbetsgivaren har visat ett mer långsiktigt intresse just i mig som person.

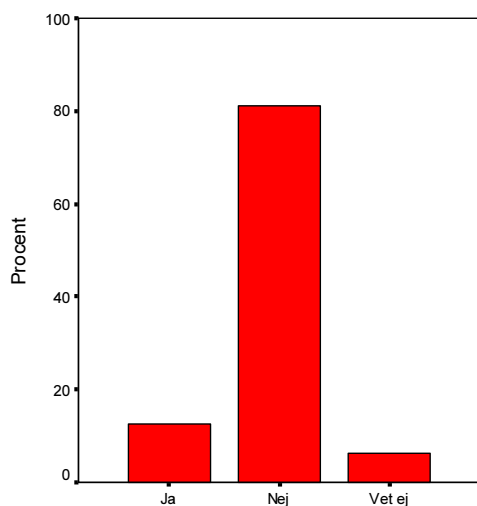
Som vi tidigare noterat är det i själva verket få lärosäten som tänker i sådana banor. Mycket sällan handlar en anställning om att medvetet knyta en viss individ till det aktuella lärosätet. De flesta personalcheferna fick frågan om de på något sätt kunde se anställning som biträdande lektor som ett strategiskt rekryteringsinstrument (bland många), och endast några enstaka hade tänkt på det sättet. Knappast någon hade använt anställningen i det syftet. Flera av dem förstod inte frågan.

## 2.3 Möjligheter att meritera sig

Om man kvalificerat sig skall anställningen övergå i fast tjänst som lektor. Om man inte kvalificerat sig avslutas anställningen efter fyra år. Vilka är då kraven för att få fortsatt anställning? Det måste vara av yttersta betydelse att detta är alldeles klart för såväl den anställda som för lärosätet ifråga. Det är rimligt att någon form av utvecklingsplan utarbetas för hur den anställda skall nå tillräckliga kvalifikationer under de fyra åren.

I diagram 7 framgår att av de svarande uppger 80 procent att det inte tagits fram någon utvecklingsplan för deras anställning som biträdande lektor, varken när de tillträdde anställningen eller därefter.

**Diagram 7. Procentuell fördelning av svar på frågan "Togs det fram en utvecklingsplan för dig när du tillträdde anställningen som biträdande lektor?"**



Kommentarerna är blandade och speglar i första hand en allmän osäkerhet inför vad tjänsten innebär då den är ny till formen, från såväl de biträdande lektorernas som institutionernas sida.

Utvecklat en egen utvecklingsplan, men utan medverkan från arbetsgivare, arbetsledare eller vetenskaplig ledning.

Fick min tjänst när reglerna för bitr lektorat inte var helt klart när skillnaden mellan foass och bitr lektor inte var särskilt tydlig. Infor-

mationen var obefintlig från både närmsta chef och fakulteten. Man visste helt enkelt inte vad ett bitr lektorat egentligen innebar.

Nej. Det har aldrig funnit någon form av utvecklingsplan, eller tjänstebeskrivning. Det vore utmärkt ifall en liknande kunde ingå som krav för anställningen. En större tydlighet skulle gagna alla parter.

Vi har talat om att vi ska göra en plan för vad jag ska uppnå under de två första åren och vad jag ska uppnå för att få fast lektorat senare, men vi har inte gjort något konkret ännu.

Flera hänvisar till årliga utvecklingssamtal och uttrycker i samband med det inget direkt missnöje med att någon skriftlig plan inte finns. Någon menar att det åligger den biträdande lektorn att själva ta fram en plan.

Det förs utvecklingssamtal med uppföljning årligen.

Vi har regelbundna utvecklingssamtal, ingen speciell plan togs fram i samband med anställningen.

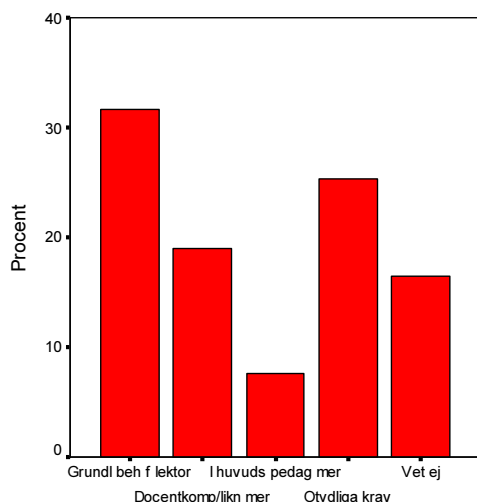
Inte något formellt dokument, men vi var överens om en plan för utveckling.

Min uppfattning är att det åvilar den biträdande lektorn att dra upp riktlinjer för den egna utvecklingen som forskare - det är ju trots allt genom en bedömning av den sökandes prognos att utvecklas som anställningen tillsätts. Institutionen/lärosätet kan förstås bistå med stöd genom kontinuerliga personalutvecklingsinsatser, samt med finansiellt stöd för forskningsresor och inventarier.

Det är av intresse att få veta mer om vilka krav lärosätena ställt upp för fortsatt anställning som lektor efter anställningen som biträdande lektor. Bland svaren som redovisas i diagram 8 angående vilka krav som funnits för att bli befördrad till lektor har 32 procent svarat "Grundläggande behörighet för lektor" samt 19 procent svarat "Docentkompetens eller liknande meriter". Endast 8 procent har angett "I huvudsak pedagogiska meriter". Dock har 25 procent angivit att "Kraven på mitt lärosäte är otydliga" samtidigt som 16 procent svarat "Vet ej".



**Diagram 8. Procentuell fördelning av svar på frågan "Vilka krav ställde ditt lärosäte upp för att man ska få fortsatt anställning som lektor, efter anställningen som biträdande lektor?"**



Resultaten kan tolkas som att upp emot hälften av de biträdande lektorer som besvarat enkäten är osäkra på vad dessa krav innebär (de som svarat "Otydliga krav"/"Vet ej").

Kraven är desamma som för adjunkter som disputerar och vill bli befordrade.

Som sagt så har det inte uttalats, men jag tror att man menar docentkompetens och jag räknar med det.

Såvitt jag har förstått det ska det räcka med att jag kan betraktas som behörig för att vara lektor.

Att bli lektor innebär normalt både en viss grad av pedagogiska meriter och en viss grad av forskningsmeriter. Balansen mellan dessa kan skifta och en eventuell variation mellan olika lärosäten är oundviklig. Ett lektorat är en anställning där undervisning ofta utgör en stor del av arbetsuppgifterna varför meritering genom undervisning är värdefull. Detta står eventuellt i viss konflikt med skrivningarna om att ett biträdande lektorat skall innehålla i huvudsak forskning.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> "Forskarassistenter och biträdande lektorer skall dock i huvudsak bedriva forskning" (4 kap. 3 § första stycket i högskoleförordningen (UFB [2006])).

Ett stort irritations- och osäkerhetsmoment för flera av de biträdande lektorer jag talat med. Måste skapas en "nationell standard" för vad som skall ha uppnåtts under tjänsten med utgångspunkt från universitetens tre uppdrag. Inte bara lokala regler!

Det är inte så att jag inte är meriterad till att bli lektor, men det inrättas inga lektorstjänster.

Jag anser att lektorer oftast anställs på enbart publikationsmeriter. Om man skall skapa en fungerande institution måste man anställa personal som är bra lärare, handledare, administratörer och forskare.

Problematiken ligger i att det kan vara tungt att meritera sig till docent då undervisningsbördan är tung.

Det finns också skillnader mellan vetenskapsområden som anknyter till detta. Inom vissa områden, och också inom vissa enskilda discipliner, är det ont om möjligheter för forskarstuderande att få pedagogisk erfarenhet. För att kunna meritera sig för ett lektorat måste de därmed skaffa sig pedagogiska erfarenheter efter doktors-examen. Om detta inte ges i tillräcklig utsträckning inom anställningen som biträdande lektor bör de ha svårt att kunna bli befordrade till lektorer, med mindre än att de skaffat sig dessa erfarenheter på annat sätt före anställningen som biträdande lektor. Om omvänt på andra håll: man har goda möjligheter att få undervisa och det är svårare att få forska efter doktorsexamen, varvid villkoret om "i huvudsak" forskning som biträdande lektor kanske är den enda möjlighet man har att meritera sig vetenskapligt. Över huvud taget finns det skäl att beakta de ganska olika förutsättningar som råder inom olika vetenskapsområden och discipliner när vi talar om vilka krav som ska gälla för att bli anställd som lektor.

Någon av högskolornas personalchefer menar att de har mycket humanistiska och samhällsvetenskapliga utbildningar och inte så stora forskningsresurser, varför det som de uppfattar som krav på minst femtio procent forskning är tungt för dem att uppfylla. Någon annan personalchef resonerar i samma termer och säger att de forskningsmedel som de har tillgängliga låter de hellre gå till professorer som kan leda och utveckla verksamheten. En annan personalchef, vid en högskola som har mer av teknisk profil, säger att det är undervisningsvolymen som är svårt för dem att kunna möta, kanske inte inom ramen för det biträdande lektoratet (eftersom man ju kan forska mycket om man vill och det finns resurser) men inom det efterföljande lektoratet. Kan de inte erbjuda tillräck-

ligt med undervisning och personen inte drar in egna forskningsmedel uppstår arbetsbrist, med uppsägning som möjlig utväg.

De som ännu inte avslutat sin anställning som biträdande lektor (66 stycken – den absoluta merparten av de som besvarat enkäten) ombads uppge hur de ser på sina möjligheter att erhålla fast anställning när anställningen som biträdande lektor går ut.

**Diagram 9. Procentuell fördelning av svar på frågan "Hur ser du på dina möjligheter att erhålla en fast anställning när anställningen som biträdande lektor går ut?"**

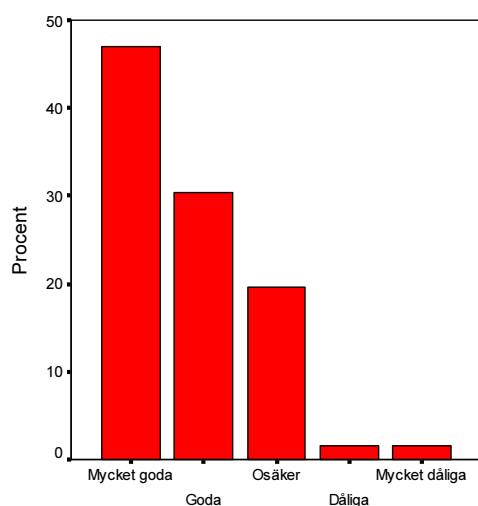


Diagram 9 visar att 77 procent såg dessa möjligheter som goda eller mycket goda. Endast 3 procent ansåg möjligheterna som dåliga eller mycket dåliga. Också detta återspeglar en tillfredsställelse med anställningen och dess framtida möjligheter. Ett par kommentarer speglar den relativt starka tron på en fortsatt anställning hos de biträdande lektorerna:

Jag tar det helt enkelt som givet att jag ska få fortsätta.

Om det bedöms att jag kommer att fortsätta att dra in externa medel till min tjänst. Känns som en avgörande faktor - de formella kraven för befordran kommer jag nog att klara.

20 procent av de individer som fortfarande innehar anställningen placerar sig mitt emellan och uttrycker någon grad av osäkerhet inför dessa framtida möjligheter.

Osäkra ty jag tror att det blir svårt för mig att få tid att meritera mig men gör jag det är utsikterna mycket goda.

Det är väldigt dåliga tider på mitt universitet, och jag fick tjänsten innan det blev så, så jag vet inte hur goda förutsättningar jag har framöver.

## 2.4 Avlutande prövning och övergången till ny anställning

En mindre del av de svarande har genomgått den avslutande prövningen av sina kvalifikationer och har avslutat sin tjänst som biträdande lektor. Hur uppfattade de denna prövning och vad har de fått för arbete efteråt? Femton personer har avslutat sin anställning som biträdande lektor, men några av dessa har avslutat anställningen i förtid av olika orsaker. Tolv personer har lämnat sina synpunkter på den avslutande prövningen. Vissa har upplevt olika negativa aspekter medan andra menar att det gått till på ett bra sätt. Flera nämner att processen varit långsam.

Prövningen föreföll noggrann. Kraven var inte helt tydliga, men det är ju svårt att få till. Processen var väldigt långsam. Det tog ett år från ansökan till beviljat lektorat.

Det blev väldigt hög stressnivå på slutet av anställningen eftersom kravet på en docentur var ställt och en sådan process och utvärdering tar lång tid. Jag fick min docentur 6 veckor innan min tjänst gick ut, och hade detta inte gått i lås så hade jag inga garantier från min chef att jag kunde vara kvar. Så trots ett bitr lektorat kände jag mig inte tryggare på min tjänstesituation än övriga foassar.

Prövningen var bra, dock mycket långsam handläggning.

Pressande och med stor osäkerhet. Irriterande att inte ha fått klara regler.

Av de femton som inte längre är anställda som biträdande lektorer är tolv lektorer, två har andra slags forskartjänster och en är verksam inom näringslivet.

## 2.5 Synpunkter om jämställdhet och mobilitet

Vi bad respondenterna att fritt kommentera om de menade att anställningsformen biträdande lektor hade någon betydelse för jämställdhet respektive rörlighet, som exempelvis vistelser utom-

lands, mobilitet mellan lärosäten eller mellan discipliner. Många har lämnat utförliga kommentarer om detta, somliga mycket utförliga.

Bland de som menar att anställningen har en betydelse för jämställdhet nämner några tanken att kvinnor i högre grad än män skulle vara intresserade av trygghet, i det här fallet anställningstrygghet. Biträdande lektor skulle då ha en positiv effekt genom att anställningen innebär en större trygghet på grund av möjligheten till efterföljande fast anställning.

Känns som en tryggare tjänst än forskarassistent och jag ser den därför som mer attraktiv. Vill man gå från en fast tjänst utanför akademien till en tjänst på högskolan vill man naturligtvis att den ska vara så mycket "tillsvidare" som möjligt. Tror också att tryggheten är en viktigare fråga för kvinnor än för män. Tror därför att biträdande lektor, i jämförelse med forskarassistent, ökar jämställdheten (mer kvinnor) samt rörligheten mellan industri och akademi.

Jag tror att det är en positiv anställningsform ur en jämställdhetsaspekt, eftersom kvinnor i allmänhet har ett större behov av trygghet i sin anställningsform.

Jag tror att det kan vara allra viktigast för kvinnor med en säkrare anställningsform. För mig var det avgörande för att jag tackade ja till jobbet att det finns möjlighet till fast tjänst efter anställningen.

Andra motsätter sig att en sådan tanke endast vore giltig för kvinnor:

Jag har hört argumentet att ett biträdande lektorat skulle vara ett bra sätt att fånga upp kvinnor eftersom kvinnor är mer intresserade av "säkrare" anställningar än män. Detta ställer jag mig tveksam till. Jag tror att både män och kvinnor är intresserade av "säkrare" anställningar. Många är i åldern då man bildar familj vid avslutad doktorsexamen, och då tror jag att både män som kvinnor mer tänker i termer av stabilitet.

Oavsett vad man tycker om det ovanstående ser flera individer positiva effekter av andra slag. Fler röster menar att biträdande lektor är positivt för jämställdheten snarare än tvärtom, men många menar sig inte se några särskilda effekter som drar åt någotdera hållet. Nedan citeras några kommentarer om positiva effekter.

Bitr. lektor är mer långsiktigt, och jag har haft möjlighet att arbeta deltid, bra för jämställdheten (jfr foass). Attraktivt för föräldrar med små barn att ha en mer stabil anställningsform.

Det kan vara så att man som kvinnlig bitr lektor lättare erbjuds ledningsuppdrag av olika slag och därmed blir mer involverad i universi-

tetets arbete. I mitt fall var det så, och jag vet inte om jag hade fått den administrativa erfarenheten annars.

Vad gäller jämställdhet har denna anställningsform varit mycket bra, då vi bara hade manliga disputerade lektorer på vår avdelning. Jag tycker att anställningen har fått mig att känna mig en del av min institution och har givit mig en stabilitet för att kunna tänka framåt.

Vad gäller rörlighet kan kommentarerna kategoriseras i tre grupper: (1) de som inte ser några särskilda effekter avseende rörlighet, (2) de som tänker i termer av internationell mobilitet och vetenskapliga samarbeten, samt (3) de som tänker i termer av mobilitet bland de svenska lärosätena. De två senare grupperna har därmed tolkat frågan lite olika, eller åtminstone valt att beröra olika aspekter av rörlighet i sina svar. De kommentarer som rör internationell mobilitet, utlandsvistelser och samarbeten är i stort eniga om att anställningsformen biträdande lektor är positiv i detta avseende då den skänker en relativt stor frihet att inleda och upprätthålla internationella kontakter, också genomföra kortare utlandsvistelser.

Vad gäller rörlighet, så har jag, som jag uppfattar det, stora möjligheter till kortare utlandsvistelser (några månader), under min anställning. Något längre har inte kommit i fråga.

Har ingen bild när det gäller jämställdhet, däremot rörlighet: anställningsformen underlättar långsiktiga samarbeten med andra universitet och ämnen.

För mig har det biträdande lektoratet inneburit en tydligare position, vilket har uppmuntrat till rörlighet. Jag har under dessa år har fått ett rikare kontaktnät med forskare och samarbetspartners i såväl Sverige, Norden som i övriga Europa.

Beträffande mobiliteten innebär ju anställningen ett (relativt) långvarigt förordnande på ett och samma lärosäte vilket är mycket positivt för möjligheterna att bygga upp samarbeten såväl inom lärosätet som internationellt och nationellt utanför lärosätet. En kontinuitet i anställningen utgör närmast en förutsättning för att kunna bedriva fruktbar och generativ forskning.

De som snarare tänkt på den nationella rörligheten är i princip också eniga: anställningsformen biträdande lektor motverkar sådan rörlighet genom att man lätt blir kvar vid det lärosäte som man får tjänsten vid. Någon nämner att forskarassistenttjänsten är något bättre ur detta perspektiv; då den tar slut finns ett visst incitament att söka sig till andra lärosäten.

Prövning till lektor sker väl förmodligen på samma lärosäte som man startade vid. Det bidrar ju i så fall inte till rörlighet. Däremot är det väl inget som hindrar att man söker lektorstjänster på andra ställen mot slutet av sin biträdande lektorstjänst.

Mobiliteten mellan lärosäten blir möjligen mindre, om man tidigare efter disputation får en mer långsiktig anställning än foass.

Möjligtvis är det negativt ur en rörlighetsaspekt eftersom man inte tvingas flytta på sig som är vanligt när en fo-ass har tagit slut.

Tjänsten har givit mig möjlighet att vara kvar och den kan nog generellt leda till mindre rörlighet (en biträdande lektorstjänst är ju en konverteringstjänst som man kan få relativt tidigt i karriären). Jag har av familjeskäl inte haft möjlighet att flytta på mig och jag tror att det är viktigt att det finns karriärvägar även för dem som inte kan flytta hela familjen utomlands under flera år.

Utifrån vad vår population av biträdande lektorer har svarat på denna ganska fria fråga kan vi ändå klart dra slutsatsen att när anställningsformen används som det är tänkt skänker den goda möjligheter att på allvar bedriva forskning i samarbete med internationella kollegor, och också genomföra kortare gästforskarvistelser i utlandet. Däremot torde den tämligen säkra övergången till en fast tjänst som lektor innebära att man knappast flyttar till ett annat svenskt lärosäte efter att ha fått ett biträdande lektorat. I den mån det alls finns några incitament att röra sig mellan lärosäten under en svensk akademisk karriär så ligger de antagligen tidigare, direkt efter disputation eller efter en genomförd postdoc i utlandet, eller efter en period med tillfällig anställning som avslutas när man får möjlighet att söka ett biträdande lektorat.

### 3 Överväganden och reflektioner

Webbenkäten som riktats till samtliga hittillsvarande biträdande lektorer och de telefonintervjuer som gjorts med ett urval av universitetens och högskolornas personalchefer har visat på förhållanden, omständigheter och åsikter som redovisats i det föregående kapitlet. I detta kapitel görs vissa sammanfattande överväganden och vi reflekterar och kommenterar fritt kring några av de resultat som framkommit.

Det åttiotal biträdande lektorer som har besvarat webbenkäten ger sammantaget uttryck för ett stort stöd för den anställning som de fått. Det finns normalt en god balans mellan forskning och

undervisning, och administrativa uppgifter. De flesta önskar få mer tid för forskning, och de har också i flertalet fall några tämligen forskningsorienterade år bakom sig, innan de tillträdde det biträdande lektoratet. Några har fått ganska liten tid för forskning.

Det är antagligen viktigt att anställningen som biträdande lektor har en karaktär som för det första gör den till en tydlig entréjänst i det svenska akademiska karriärsystemet. För att den ska fungera och uppfattas på det sättet får de som anställs inte ha alltför lång tidigare erfarenhet. Genomsnittet bland dagens biträdande lektorer är fullt acceptabelt; deras doktorsexamen ligger omkring tre år tillbaka i tiden. Samtidigt finns några undantag som utmärker sig – en svarande är blott ett par år från pensionering.

Det är antagligen också viktigt att anställningen präglas av en balans mellan forskning och undervisning, och också administrativa uppgifter. De skrivningar som finns i Högskoleförordningen om ”i huvudsak forskning” är menade att säkerställa en hög andel forskning, vilket vi uppfattar som riktigt. Om andelen forskning därmed måste vara minst femtio procent av arbetstiden kan diskuteras, men den bör i vart fall inte vara mindre än en tredjedel. Det är i vilket fall av vikt att lärosätena själva förstår vad anställningen innebär i detta avseende, något som vi sett att det finns anledning att informera tydligare om.

Våra data visar att det finns en viss tendens till att kvinnor har mer pedagogiska meriter medan män har mer forskningsmeriter, när de tillträder ett biträdande lektorat. Antalet individer än inte tillräckligt stort för att säkert belägga detta förhållande, men skulle det stämma är det olyckligt. Det är tydligt bland de svarande att de värdesätter forskningstiden mer än undervisningen, och det är måhända så att forskningsmeriter väger tyngre än undervisningsmeriter om man vill göra en vetenskaplig karriär. Kvinnorna riskerar därmed att hamna något litet på efterkälken gentemot sina manliga kollegor i meriteringshänseende, vilket naturligtvis på sikt får konsekvenser för andelen kvinnliga docenter och professorer, samt andelen kvinnor som forskningsledare överlag. Vi vet att kvinnor i högre grad än män faller ifrån ju högre upp i den akademiska hierarkin man kommer.

Det faktum att man på flera lärosäten inte har helt klart för sig vad som gäller för att klara den avslutande prövningen och bli fast anställd som lektor, är anmärkningsvärt. Lärosätena bär ett stort ansvar för detta. Det har framkommit att man på något håll inte alls varit medveten om att den biträdande lektorn måste bli fast anställd



om denne klarar kvalifikationskraven. Det måste naturligtvis göras klart för både arbetsgivare och anställd vad som krävs under de fyra åren som biträdande lektor, för att man sedan ska kunna bli fast anställd som lektor. Övergången bör varken vara automatisk eller orimligt svår. Flera har vittnat om mycket långa provningstider. En del i kvalifikationsprocessen är upprättandet av en utvecklingsplan för den anställde. Här finns stora brister, och det vore sannolikt till gagn för alla parter om detta kunde förbättras.

Över huvud taget har vi tankar om lärosätenas rekryteringsstrategier när det gäller den personal som man vill anställa. Skillnaderna mellan lärosätena är i detta avseende stora. Vissa har medvetna och uttänkta strategier, eller arbetar med sådana. Karolinska institutet har inrättat ett eget karriärsystem för sin akademiska personal. Insikten om att man måste ge sin personal goda förutsättningar för att lyckas i sitt arbete, och bidra till lärosätets vetenskapliga framgångar, finns på många håll. Andra lärosäten får sägas sakna sådana strategier och sådana insikter. Man ser personalen som en kostnad och menar att man inte kan anställa någon på fast tjänst när man inte vet om man har resurser på lång sikt, ”om två eller tre år”. Man väljer då i stället olika former av tillfälliga anställningar, och får successivt ”LASa” in personal. I vilket avseende den ekonomiskt säkerställda framtiden skiljer sig på ett lärosäte jämfört med på arbetsmarknaden i övrigt, är svårt att förstå. Man kan fundera över vilken självbild som med tiden växer på ett lärosäte där personalen ses som en kostnad och sällan rekryteras medvetet, och vilken bild man med tiden utvecklar av sina kollegor. Mot bakgrund av att också svenska lärosäten verkar på en globalt alltmer konkurrensutsatt utbildningsmarknad och en alltmer tävlingsorienterad internationell forskningsarena, känner vi oss kritiska till den direkt slappa personalpolitik som vi emellanåt mött när det kommer till rekrytering. Naturligtvis är personalens kompetens och kunskapsutveckling grunden för högkvalitativ undervisning och vetenskaplig kunskapsproduktion. Svenska lärosäten måste ha strategier för att rekrytera den personal som man vill knyta till sig, och premiera den personal som kvalificerar sig. Flera av de svenska lärosätena förefaller brista på denna punkt.

Det är intressant att notera att lärosätena sällan ser några problem med att använda lektorstjänsten som rekryteringsinstrument för det fall man medvetet vill knyta en person till sig. Så länge som man lika gärna kan anställa en ung lovande individ som lektor, i stället för som biträdande lektor, är det svårt att fullt ut se poängen

med den senare anställningsformen. Till vår häpnad har vi bland de svarande funnit ett par individer som rentav är tjänstlediga från en anställning som lektor, medan de har anställning som biträdande lektor.

Är tjänstledig från min lektorstjänst.

Eftersom jag redan är lektor vid annat lärosäte (Högskolan [X]), men tjänstledig därifrån, samt även arbetat som lektor i [utomlands], kan jag söka befordran till lektor när som helst.

Skillnaderna bör bli tydligare, så att biträdande lektor uppfattas som en entrétjänst medan lektor uppfattas – och används – som mellantjänst.

Villkoren är olika på olika lärosäten, när det kommer till hur mycket forskning respektive undervisning som sker. För några är det ett problem att anställningsformen biträdande lektor innehåller ”i huvudsak forskning” – de har inte resurser nog för att möta detta. För andra är det ett problem att kunna fylla en efterföljande lektorsanställning med tillräckligt mycket undervisning – de saknar studenter. En flexibilitet både inom anställningsformen, ungefär som den ser ut i dag, samt en flexibilitet med några olika möjliga anställningar parallellt med biträdande lektor, är antagligen den bästa lösningen. Forskarassistent passar somliga bättre, medan biträdande lektor passar andra. Dessa anställningsformer kan mycket väl finnas parallellt och fungera som olika typer av entrétjänster, däremot ser vi det alltså som tveksamt om också lektor ska kunna användas som entrétjänst.

Anställningsformen biträdande lektor uppfattas av flertalet svarande som positiv för jämställdheten mellan män och kvinnor, framför allt genom att den innehåller en högre grad av anställningstrygghet jämfört med olika tillfälliga anställningar samt forskarassistenttjänsten. Anställningsformen biträdande lektor förefaller överlag ha uppfattats som positiv av det kollegium som omgivit de hittillsvarande biträdande lektorerna. Viss avundsjuka har uppmärksamats från somliga kollegor, men det kan också tas som intäkt för att anställningen verkligen ses som varande av ett positivt slag.

Anställningsformen skänker normalt goda förutsättningar för att vistas åtminstone kortare perioder i utlandet inom ramen för tjänsten, och i övrigt utveckla vetenskapliga samarbeten med kollegor i andra länder. Denna slags mobilitet gynnas i förhållande till olika tillfälliga anställningsformer; möjligen är dock förutsättning-

arna ännu bättre inom forskarassistenttjänsten. Däremot bidrar sannolikt anställningsformen till en minskad rörlighet mellan de svenska lärosätena, genom att man gynnas av att stanna på det lärosäte där man blivit biträdande lektor.

För att inte få ett system som i än högre grad än i dag bidrar till fördelar för den som stannar vid det lärosäte där man en gång inledde sina forskarstudier, är det viktigt att de biträdande lektoraten tillsätts efter nationell utlysning. Tanken att ta hand om de egna förmågorna och ordna bra villkor för dem som man redan har vid sitt lärosäte, genom att tilldela dem anställning som biträdande lektor, sker säkert utifrån goda intentioner och viss omsorg om personalen, men bidrar till den kultur av hög grad av lokal rekrytering som får sägas känneteckna många svenska lärosätens rekryteringsstrategi – om det alls är en strategi. Bruket av denna ordning motverkar i hög grad rörligheten mellan lärosäten i Sverige.

Samtidigt är det, vilket någon varit inne på bland de ovanstående kommentarerna, svårt att röra på sig efter att familjebildning m.m. tagit fart. Den fas i karriären då det är rimligt att på olika sätt söka öka rörligheten torde vara under postdoc-perioden. Väl man kommit förbi denna och åtminstone i teorin bör komma ifråga för biträdande lektorat, börjar många bli rotade på en viss ort och problemen med en flytt kan vara betydande. Man är inte sällan två som bidrar till hushållets inkomster, även efter familjebildning, och det är därmed två som ska finna nytt jobb vid en flytt. Jämförelser med länder som Tyskland, Schweiz eller USA är inte rimliga: det svenska systemet är ett system där ytterst få kvinnor är hemmafruar, bruket av "barnflicka" eller au-pair är ovanligt och delat ansvar för småbarn är i ökande. Utan att ta någon som helst politisk ställning måste vi konstatera att ett sådant system nog innebär att vi måste acceptera att man inte lätt flyttar sig till en ny ort väl man gått in i den familjebildande fasen i livet. Insatser för ökad mobilitet bör givet detta inriktas mot forskarutbildningen och postdoc-perioden, direkt efter disputation. Väl man fått ett biträdande lektorat på ett lärosäte är det inte bara sannolikt utan också rimligt att man stannar där under lång tid. I bästa fall är det också tillrådligt och kan skänka långsiktighet och stabilitet för den enskilda individens utveckling av sin forskning och undervisning. Så länge som man alltid utlyser lediga tjänster finns trots allt möjligheten att byta lärosäte för den som är villig att göra det.

Avslutningsvis konstaterar vi att anställning som biträdande lektor uppfattats ytterst olika av olika personer, på olika institutioner. Somliga talar i termer av en gräddfil, andra om ett B-lag.

Vissa kan tycka att man åker lite ”gräddfil”.

Jag är B-laget som gör allt skitjobb

En arbetsgivare som hanterar anställningsformen biträdande lektor som det är tänkt har alla förutsättningar för att skapa om inte en gräddfil så ett A-lag av unga lovande medarbetare. I den alltmer kvalitetsmedvetna kunskapsproducerande sektorn kan sådana personer få avgörande betydelse för ett lärosätes framgång och kanske dess överlevnad.

## Referenser

UFB (2006) *Utbildningsväsendets författningsböcker UFB 3 2006/2007, Högskoleförordningen*. Stockholm 2006.

### *Elektroniska referenser*

SCB (2007a) *Doktorsexamina kalenderåren 1977–2006 fördelade efter universitet/högskola*. Available online at:

<http://www.scb.se/statistik/UF/UF0204/2007A01/Doktorsexamina%20per%20högskola.xls>

SCB (2007b) *Undervisande och forskande personal fördelade efter nationellt forskningsämne (4-siffernivå), kön och tjänstekategori 2006*. Available online at:

<http://www.scb.se/statistik/UF/UF0202/2006A01/PU1%202006.xls>

# Rekrytering och pensioneringar i högskolan det närmaste decenniet

*Carl Jacobsson,  
Vetenskapsrådet, Analysenheten*

## Sammanfattning

Bakgrunden till denna PM är den av Befattningsutredningen föreslagna rekryteringsvägen för lärare och forskare vid universitet och högskolor i Sverige. Johan Fröberg, Per Hyenstrand och Margareta Larsson har givit värdefulla bidrag till denna PM.

Inledningsvis redovisas översiktligt statistik över antalet disputerade lärare och forskare i högskolan år 2006. De förväntade rekryteringsbehoven till följd av pensionsavgångar de närmaste tio åren redovisas särskilt. Forskarassistent (inkl. biträdande lektor) är den enda lärarbefattningen i nuvarande högskoleförordning som är särskilt avsedd för rekrytering av unga disputerade lärare. Statistiken visar dock att endast en mindre del av nyrekryteringarna sker via denna befattning.

I den nya anställningsstruktur för lärare som Befattningsutredningen föreslår är den avsedda rekryteringsvägen först anställning som postdoktor – en ny befattning – följt av anställning som biträdande lektor. Den senare anställningen innebär rätt till prövning för befordran till tillsvidareanställning som biträdande professor – också en ny befattning. Med utgångspunkt i dagens totala antal lärare skisseras i denna PM hur de olika lärarkategorierna skulle kunna dimensioneras så att den av Befattningsutredningen avsedda rekryteringsvägen in i högskolan blir dominerande.

## Använd statistik och utgångspunkter

Vi har inte haft tillgång till longitudinell statistik över högskolans personal.<sup>1</sup> Data har hämtats från Högskoleverkets NU-databas uppdelat upp på de fyra vetenskapsområdena samt SLU. Den lilla restposten ”övrigt/gemensamt” har exkluderats. De studerade personalkategorierna är professor, lektor, forskarassistent, adjunkt med doktorsexamen samt annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen (i denna PM benämns den sistnämnda kategorin ”disputerade forskare”).<sup>2</sup> Antalet läraranställningar och pensioneringar anges i antal individer och inte i heltidsekvivalenter. Skälet till detta är att data angivet i heltidsekvivalenter uppdelat på både utbildningsnivå och ålder inte finns tillgänglig i NU-databasen.<sup>3</sup> År 2006 fanns sammanlagt 15 400 individer i ovanstående kategorier (i denna PM benämns alla dessa ”disputerade lärare” även om inte samtliga professorer, lektorer och forskarassistenter har doktorsexamen och även om disputerade forskare inte är lärare enligt högskoleförordningen). Kategorierna adjunkt utan doktorsexamen och annan forskande och undervisande personal utan doktorsexamen berörs inte i någon större utsträckning i denna PM.

## Pensionsavgångarna de närmaste tio åren

De stora barnkullarna i början av 1940-talet och högskolans expansion under 1960- och 1970-talen gör att en relativt stor andel av högskolans lärare går i pension de närmaste fem åren. Andelen lärare som pensioneras det närmaste decenniet är dock ganska normal.

Antalet pensioneringar uppskattas i denna PM genom att samtliga anställda år 2006 antas avgå vid 65 års ålder.<sup>4</sup> De närmaste 5 åren (2007–2011) går knappt 3 300, eller 21 %, av de disputerade lärarna i pension. De därpå följande fem åren (2012–2016) är mot-

---

<sup>1</sup> Vi har dock haft tillgång till SCB-data beställda av Befattningsutredningen där anställningsförhållandena för de doktorsexaminerade 1998/99 redovisas årsvis 1999–2004, se figur 4 och 5 nedan.

<sup>2</sup> All TA-personal har exkluderats, även de 580 med doktorsexamen som var verksamma inom de olika vetenskapsområdena 2006.

<sup>3</sup> Anställningsgraden (antalet heltidsekvivalenter dividerat med antalet individer) är genomgående hög: 90 % för professorer och lektorer, 94 % för forskarassistenter, 85 % för adjunkter och 83 % för annan undervisande och forskande personal. Anställningsgraden sjunker några få procentenheter i den äldsta åldersgruppen.

<sup>4</sup> Om vi räknar med 67 års pensionsålder får vi skjuta respektive tidsperiod två år framåt till 2009–2013 osv.

svarande antal 2 500, eller 16 %. Under hela den närmaste tioårsperioden (2007–2016) pensioneras knappt 5 800, eller 37 %, av de disputerade lärarna. I medeltal pensioneras således knappt 580, dvs. 3,7 % av lärarna, varje år under tioårsperioden. Det motsvarar en genomsnittskarriär på 27 år i högskolan efter doktorexamen.<sup>5</sup>

För drygt 20 år sedan var genomsnittsåldern för doktorexamen cirka 36 år (under lång tid var den sedan 35 år för att år 2005 sjunka till 34 år). Snittkarriären efter doktorexamen i högskolan för dem som pensioneras det närmaste decenniet kan således knappast vara mycket längre än 30 år. Detta kan också vara högt räknat eftersom nästan hälften av pensionsavgångarna sker inom humaniora och samhällsvetenskap, där den genomsnittliga åldern vid doktorexamen för drygt 20 år sedan var 39–40 år.

Ser vi endast på lektorer och professorer går 47 % (5 300 av 11 400) i pension de närmaste tio åren.<sup>6</sup> Det innebär i medeltal 530 lektorer/professorer per år, dvs. 4,8 % av det totala antalet, och motsvarar en genomsnittskarriär som lektor/professor på 21 år.

I resten av denna PM beräknar vi pensioneringar i genomsnitt under det närmaste decenniet.

### Grundläggande förenklingar i syfte att illustrera rekryteringsvägar i högskolan

Rekryteringen av disputerade lärare till högskolan sker inte på något enhetligt sätt. För att illustrera dagens rekryteringssituation gör vi i denna PM ett antal förenklingar. Dessa förenklingar ska inte uppfattas som påståenden om dagens verklighet eller framtiden utan bara som underliggande antaganden för vår illustration av rekryteringsvägarna. Varje läsare kan självfallet göra sina egna bedömningar; om exempelvis antalet disputerade lärare i högskolan skulle öka/minska så ökar/minskar rekryteringsbehovet. Våra förenklingar är följande.

- Antalet läraranställningar antas vara konstant på 2006 års nivå. Således räknar vi inte med att högskolan expanderar eller att adjunkter ersätts med lektorer (eller tvärt om).

---

<sup>5</sup> Utslaget per år pensioneras 650, eller 4,2 % av lärarna, under den första femårsperioden (2007-2011), en pensioneringstakt som ger en genomsnittskarriär i högskolan på 24 år efter doktorexamen. Under den andra femårsperioden (2012-2016) är det 500 per år som pensioneras (dvs. 3 %) och motsvarande genomsnittskarriär blir 31 år.

<sup>6</sup> 27 % de närmaste 5 åren och 20 % de följande fem åren.

- Vi beräknar antalet pensioneringar från grupper av lärarkategorier - lektorer, professorer och disputerade adjunkter utgör en grupp medan disputerade forskare utgör en annan grupp. Antalet pensioneringar per år antas vara konstant och lika med genomsnittet under det närmaste decenniet.
- Antalet doktorsexamina per år antas vara konstant det närmaste decenniet och på samma nivå som genomsnittet under femårsperioden 2002--2006.
- Anställningstiden för en forskarassistent antas vara fyra år i genomsnitt, dvs. varje år slutar en fjärdedel av forskarassistenterna och samma antal nyanställs.
- Antalet postdoktorsstipendier/anställningar i utlandet uppskattas genom att i runda tal fördubbla antalet stipendier som i dag finansieras av Vetenskapsrådet. Anställnings-/stipendietiden antas vara två år.<sup>7</sup>
- Flödet från högskolan till det omgivande samhället och omvänt antas balansera varandra vad gäller professorer, medan det antas finnas ett visst nettoutflöde till det omgivande samhället när det gäller forskarassistenter, lektorer och disputerade forskare.
- Rekryteringen till kliniska lektorer och professorer inom medicinområdet antas i huvudsak ske via anställningar vid universitetssjukhusen och inte via forskar- eller forskarassistentanställningar.

### En illustration av rekryteringsvägarna i nuvarande befattningsstruktur

Givet ovanstående förenklingar kan vi få en bild av de närmaste årens rekrytering och pensionering av högskolans lärare i nuvarande befattningsstruktur, sammanfattad i nedanstående figur. Många pilar har uteslutits för enkelhetens skull, exempelvis de som avser flöden till och från kategorin postdoktorer i utlandet; bilden är avsedd att vara översiktlig. Grön färg illustrerar tillsvidareanställning och ljusrosa färg visstidsanställning, i enlighet med Befattningsutredningens modell.

Följande figur ska främst ses som en översikt. Detta understryks av att de ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS) som

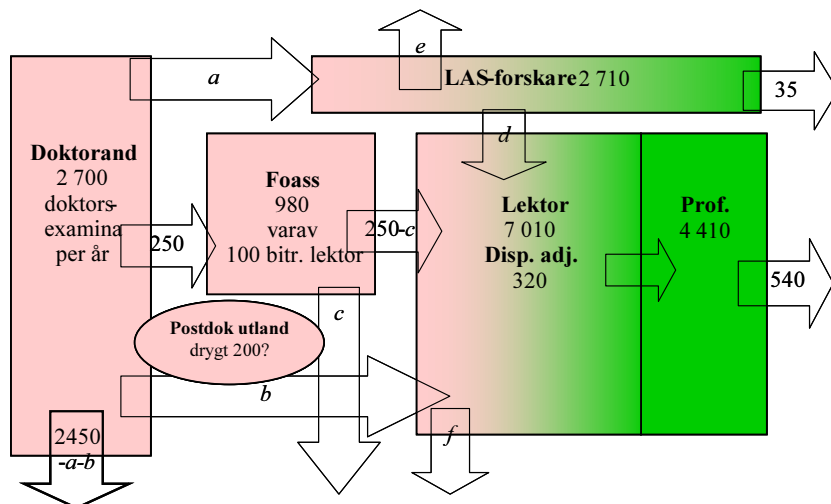
---

<sup>7</sup> Jämför Melin, G., Effekter av postdoktorala utlandsvistelser, SISTER Arbetsrapport 2003:29. Den genomsnittliga postdoktorstiden i utlandet med stöd från Vetenskapsrådet är cirka 20 månader.



infördes 1 juli 2007 rimligen kommer att innebära förändringar av högskolans lärarerekrytering, något som figuren inte tar hänsyn till.

**Figur 1. Lärare i högskolan 2006, förväntade pensioneringar årligen i genomsnitt 2007–2016, samt en förenklad bild av övriga personalflöden<sup>8</sup>**



Låt oss se närmare på figur 1. Antalet forskarassistentanställningar i dag (2006) är 980, dvs. knappt 250 rekryteras och samma antal avslutar sin anställning varje år. Om vi antar att 200 av dessa fortsätter i högskolan, dvs. att utflödet till omgivande samhället ( $c$ ) är 50 per år, behövs ytterligare knappt 400 rekryteringar varje år det närmaste decenniet för att täcka det behov – 540 professorer/lektorer och 35 disputerade forskare per år – som uppstår till följd av pensionsavgångarna. Forskarassistentanställning (250 per år) är således inte den dominerande rekryteringsvägen, utan många fler rekryteras genom anställning som forskare ( $a$ ) eller (visstidsanställd) lektor ( $b$ ).

Inom den kliniska delen av medicinområdet råder en speciell situation. Det närmaste decenniet pensioneras cirka 110 lektorer/professorer per år inom medicinområdet enligt data från Högskoleverkets NU-databas. Utredningen av den kliniska

<sup>8</sup> Källa: Högskoleverkets NU-databas, juni resp. september 2007. De angivna antalen avser individer. Området övrigt/gemensamt är exkluderat.

forskningen har beställt data från SCB om rekrytering och återväxt inom svensk klinisk medicinsk forskning.<sup>9</sup> Utgående från dessa data och från uppgifter från Karolinska institutet, Lunds universitet och Göteborgs universitet kan en uppskattning göras att knappt hälften, drygt 50 per år, av de lektorer/professor som pensioneras inom medicinområdet är inom den kliniska delen och således att drygt hälften, knappt 60 per år, är inom den prekliniska delen.<sup>10</sup> Inom klinisk medicin antar vi att rekryteringen till lektor och professor går via anställningar vid universitetssjukhusen; pilen märkt (b) inom klinisk medicin går således inte omedelbart från doktorsexamen till lektor/professor utan har en utsträckning i tiden över ett antal år. Genomsnittsåldern vid anställning som lektor/professor är också högre inom klinisk medicin än inom preklinisk medicin.

Varje läsare kan göra sina egna uppskattningar av storleken på de olika flödena i figur 1. Om vi antar att cirka en tiondel av de disputerade forskarna varje år antingen anställs som lektorer eller lämnar högskolan och att de förra är betydligt fler än de senare, får vi resultatet att cirka 150 (d) forskare per år anställs som lektor<sup>11</sup> och att det blir ett nettoutflöde om cirka 90 (e) per år från denna grupp. Vidare måste utflödet från lektorskategorin uppskattas; vi antar att cirka 150 (f) lektorer per år (nettoutflöde) lämnar högskolan. Resultatet blir att knappt 300 (a) doktorer per år rekryteras till forskaranställning och att cirka 350 (b) rekryteras till lektorsanställning (varav cirka 50 inom klinisk medicin via anställningar vid universitetssjukhus). Vidare lämnar cirka 1 800, cirka 2/3, av de nyexaminerade doktorerna varje år högskolan för det omgivande samhället förutsatt dessa antaganden.

#### *Variationer mellan vetenskapsområden*

Fördelningen av lärare/forskare mellan olika kategorier skiljer sig väsentligt mellan humanistisk-samhällsvetenskapligt område och övriga vetenskapsområden. I figur 2 nedan illustreras, med samma

---

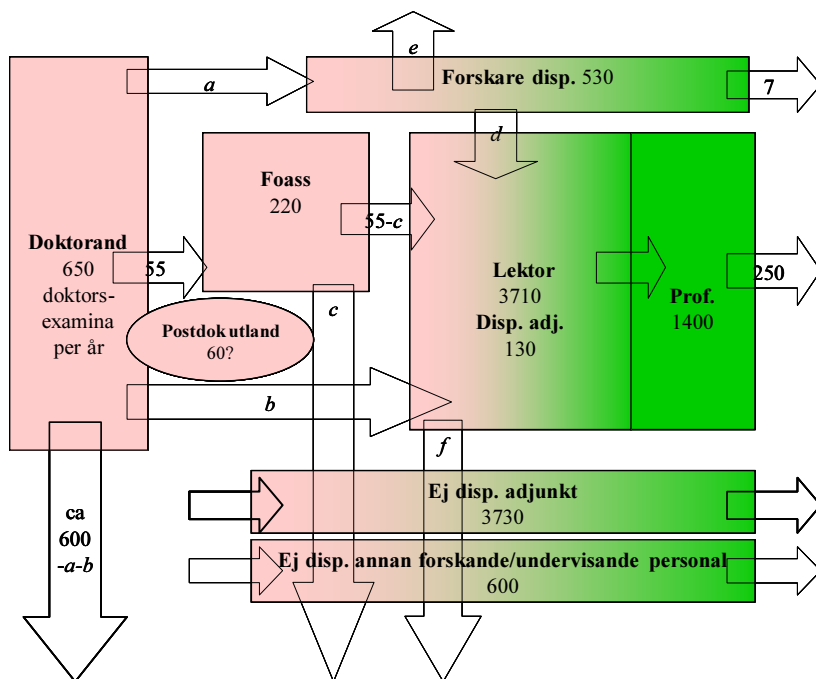
<sup>9</sup> Där framgår att bland anställda inom högskolan som disputerat vid medicinsk fakultet kommer 390 personer med läkarexamen och 90 med annan vårdexamen (avrundat till tiotal) att avgå med pension det närmaste decenniet. Ett stort tack till Utredningen av den kliniska forskningen - förslag till åtgärdsplan.

<sup>10</sup> Göteborgs universitet hade en något större andel kliniker bland professorer/lektorer som pensioneras de närmaste tio åren. Ett stort tack till de tre universiteten.

<sup>11</sup> Medicinområdet och särskilt SLU har en stor andel disputerade forskare. Därför antas andelen forskare som rekryteras till lektor/professor inom dessa områden vara lägre än inom övriga områden.

antaganden som i ovanstående figur, det humanistisk-samhällsvetenskapliga området, medan figur 3 illustrerar det naturvetenskapliga området.

**Figur 2. Humaniora-/samhällsvetenskaplärare i högskolan 2006, förväntade pensioneringar årligen i genomsnitt 2007–2016, samt en förenklad bild av övriga personalflöden<sup>12</sup>**



Mer än hälften av högskolans alla lektorer är anställda inom humaniora och samhällsvetenskap (detsamma gäller för adjunkter). Området står för nästan hälften av de förväntade pensionsavgångarna, men har mindre än en fjärdedel av högskolans totala antal forskarassistenter och disputerade forskare. Den övervägande rekryteringsvägen inom området blir således direkt till (visstidsanställd) lektor (*b* i figur 2).

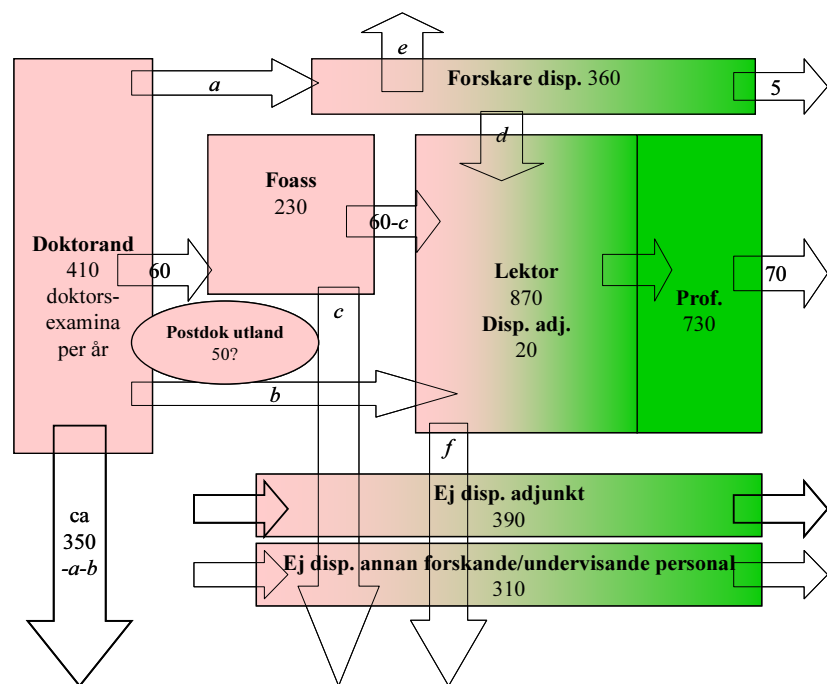
Med samma antaganden som ovan lämnar varje år knappt 20 (*e*) disputerade forskare högskolan medan knappt 40 (*d*) blir lektorer.

<sup>12</sup> Källa: Högskoleverkets NU-databas, juni resp. september 2007. De angivna antalen avser individer. Området övrigt/gemensamt är exkluderat.

Cirka 10 forskarasistenter per år lämnar högskolan medan 45 anställs som lektorer. Netto cirka 80 ( $f$ ) lektorer per år lämnar högskolan. Resultatet blir att cirka 60 ( $a$ ) nyexaminerade doktorer per år rekryteras till forskaranställning medan cirka 250 ( $b$ ) rekryteras till lektorsanställning. Knappt 300, mindre än hälften, av de nyexaminerade doktorerna lämnar varje år högskolan. Den senaste femårsperioden ökade dessutom antalet lärare inom området, vilket ytterligare bör ha minskat andelen doktorer som gick till det omgivande samhället (se ”Förändringar av antalet lärare i högskolan 2001–2006” nedan).

Det naturvetenskapliga området visar upp en helt annan fördelning mellan de olika lärarkategorierna.

Figur 3. Naturvetenskaplärare i högskolan 2006, förväntande pensioneringar årligen i genomsnitt 2007–2016, samt en förenklad bild av övriga personalflöden<sup>13</sup>



<sup>13</sup> Ibid.

Inom det naturvetenskapliga området dominerar rekrytering till anställning som forskare och forskarassistent över direkt anställning som (visstidsanställd) lektor.

Med samma antaganden som ovan lämnar varje år cirka 12 (*e*) disputerade forskare högskolan medan cirka 25 (*d*) blir lektorer. Cirka 10 forskarassistenter per år lämnar högskolan medan 50 anställs som lektorer. Cirka 15 (*f*) lektorer per år lämnar högskolan. Resultatet blir att cirka 40 (*a*) nydisputerade doktorer per år rekryteras till forskaranställning medan endast cirka 10 (*b*) rekryteras till lektorsanställning. Cirka 300, dvs. knappt 3/4, av de nyexaminerade doktorerna lämnar varje år högskolan.

Givet de antaganden som använts är andelen nydisputerade som stannar i akademien störst – mer än hälften – inom humaniora-samhällsvetenskap. Inom medicin, naturvetenskap och teknik stannar endast en av fyra, eller färre, i akademien.

Inom det teknikvetenskapliga området finns (2006) 1 050 professorer, 1 420 lektorer, 65 disputerade adjunkter, 260 forskarassistenter och 440 disputerade forskare. Åren 2002–2006 utfärdades i snitt 660 doktorsexamina per år. Det närmaste decenniet kommer cirka 100 lektorer/professorer och cirka 7 disputerade forskare att pensioneras per år. Med ovanstående antaganden liknar rekryteringsbilden den inom det naturvetenskapliga området, med undantag för att rekryteringsvägen direkt till (visstidsanställd) lektor (*b*) är ungefär lika vanlig som till forskaranställning (*a*), vardera cirka 50 per år.

Inom det medicinska området finns (2006) 1 030 professorer, 920 lektorer, 70 disputerade adjunkter, 200 forskarassistenter och hela 980 disputerade forskare. Åren 2002–2006 utfärdades i snitt 840 doktorsexamina per år. Det närmaste decenniet kommer cirka 110 lektorer/professorer, varav cirka 50 inom klinisk och cirka 60 inom preklinisk medicin, samt cirka 10 disputerade forskare att pensioneras per år. Med ovanstående antaganden liknar rekryteringsbilden inom preklinisk medicin den inom det naturvetenskapliga området, med undantag för att andelen disputerade forskare är större. Rekrytering till lektor/professor inom klinisk medicin antas huvudsakligen ske via anställningar vid universitetssjukhus.

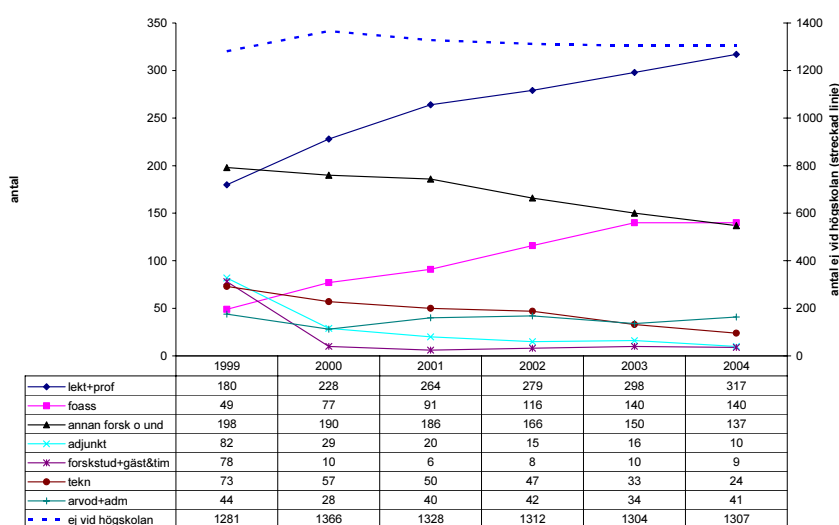
SLU skiljer sig från övriga områden genom att kategorin disputerade forskare dominerar tydligt. Vid SLU fanns år 2006 hela 403 i denna kategori medan det fanns 203 professorer, 90 lektorer, 35 disputerade adjunkter och 65 forskarassistenter. Åren 2002–2006 utfärdades i snitt knappt 120 doktorsexamina per år. Det

närmaste decenniet kommer cirka 15 lektorer/professorer och cirka 8 disputerade forskare att pensioneras per år.

### Ett exempel – doktorsexaminerade läsåret 1998/99

Befattningsutredningen har beställt data från SCB om anställningsförhållandena 1999–2004 för dem som tog doktorsexamen läsåret 1998/99.<sup>14</sup> Figuren nedan visar anställningarna i högskolan för denna årskull doktorer. Den första anställningen (inom högskolan) är oftast lektorsanställning eller anställning som forskare.

Figur 4. Doktorsexaminerade 1998/99 (totalt 1 985), anställningar i högskolan 1999–2004



Det bör observeras att postdoktorer i utlandet ingår i gruppen ”ej vid högskolan” i figur 4.

Datamaterialet visar stora skillnader mellan vetenskapsområdena när det gäller andelen doktorsexaminerade 1998/99 som inte var anställda inom högskolan år 2004: 40 % inom humaniora-samhällsvetenskap, 80 % inom medicin, 74 % inom naturvetenskap, 72 % inom teknikvetenskap och 64 % vid SLU. Detta överensstämmer

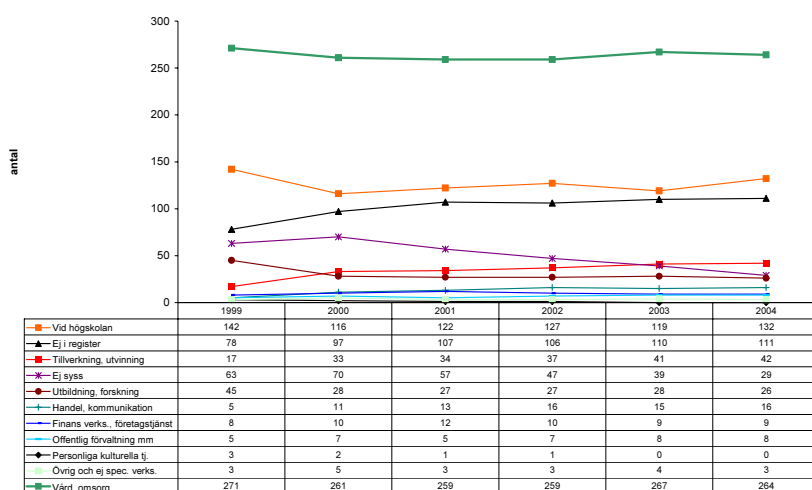
<sup>14</sup> Se Anaya-Karlsson&Melin, Den postdoktorala perioden för doktorsexaminerade läsåret 1998/99, Arbetsrapport 2007:60, SISTER.

med uppskattningen ovan att nyexaminerade inom humaniora- samhällsvetenskap i större utsträckning än inom andra vetenskaps- områden stannar inom högskolan.<sup>15</sup>

Högskolekarriären 1999–2004 för de doktorsexaminerade läs- året 1998/99 liknar i stora drag illustrationerna i figurerna 1, 2 och 3 ovan.

Medicinområdet skiljer sig från andra områden genom att sjuk- vården är den överlägset största avnämnaren av doktorsexaminerade. Drygt 200 av de doktorsexaminerade varje år har läkarexamen och ett mindre – men ökande – antal har annan grundexamen inom vård och omsorg.<sup>16</sup> En mycket stor andel av dessa anställs inom sjukvår- den. Figur 5 visar i vilka verksamhetsområden de doktorsexamine- rade inom medicinområdet 1998/99 var anställda perioden 1999- 2004.

Figur 5. Medicindoktorsexaminerade 1998/99 (totalt 640), verksamhets- områden 1999–2004



<sup>15</sup> Se också Högskoleverkets rapport 2007:56 R. Siffrorna i rapporten är dock inte jämförbara med ovan presenterade siffror.

<sup>16</sup> År 1998 hade 199 och år 1999 hade 242 av de doktorsexaminerade läkarexamen eller motsvarande. Alla utom 1 respektive 4 av dessa disputerade inom medicinskt område. År 1998 hade 65 och år 1999 hade 94 av de disputerade inom medicinskt område annan grundexamen inom vård och omsorg. Se Karlsson, Forskarutbildningen i Sverige. Variation i volym, effektivitet och kostnader sedan tidigt 1990-tal. [www.vr.se](http://www.vr.se).

Det bör observeras att postdoktorer i utlandet ingår i gruppen ”ej i register” i figur 5.

Det är således ungefär dubbelt så många av de examinerade inom medicinområdet 1998/99 som anställdes inom vård och omsorg som inom högskolan.

### **En illustration av en alternativ struktur och dimensionering för rekrytering**

I den nya anställningsstruktur som föreslås av Befattningsutredningen införs en ny tvåårig postdoktorsanställning. Samtidigt avskaffas forskarassistentanställningen och ersätts med anställning som biträdande lektor med rätt till prövning för befordran till den nya anställningen biträdande professor. De nya LAS-reglerna som infördes 1 juli 2007 medför rimligen att antalet visstidsanställda forskare och lektorer kommer att minska väsentligt.

En förutsättning för att de nya rekryteringsvägarna ska fungera är att universitet och högskolor använder sig av de nya anställningsformerna. Nedan följer en illustration av en ny karriärväg, med antagande om oförändrat antal läroanställningar totalt sett, men där de nya anställningarna används. Syftet är att ge exempel på hur fördelningen mellan de olika lärarkategorierna skulle kunna vara för att en karriärväg postdoktor–biträdande lektor–biträdande professor–professor skulle bli den dominerande rekryteringsvägen.

För den nya anställningsstrukturen görs i denna PM följande förenklade antaganden.

- Anställningstiden för postdoktorer antas vara två år i genomsnitt.
- Cirka 2 av 3 biträdande lektorer antas efter fyra års anställning bli befordrade till biträdande professorer. Resterande tredjedel antas bli lektorer eller lämna högskolan.
- Cirka 3 000 av 7 000 lektorer anställda i dag (2006) antas bli befordrade till biträdande professorer. Antalet biträdande professorer antas sedan vara konstant. Detta antal påverkar dock inte rekryteringsflödena.

Anställning som postdoktor är tidsbegränsad till två år utan möjlighet till förlängning, annat än vid föräldraledighet etc. På grund av de nya LAS-reglerna måste lärosätet på ett tydligare sätt än i dag bestämma sig för vilka de vill anställa efter postdoktorstiden. I



denna illustration är fördelningen dimensionerad så att en tredjedel av postdoktorerna tänks lämna högskolan efter postdoktorstiden, dvs. vi gör även följande antagande.

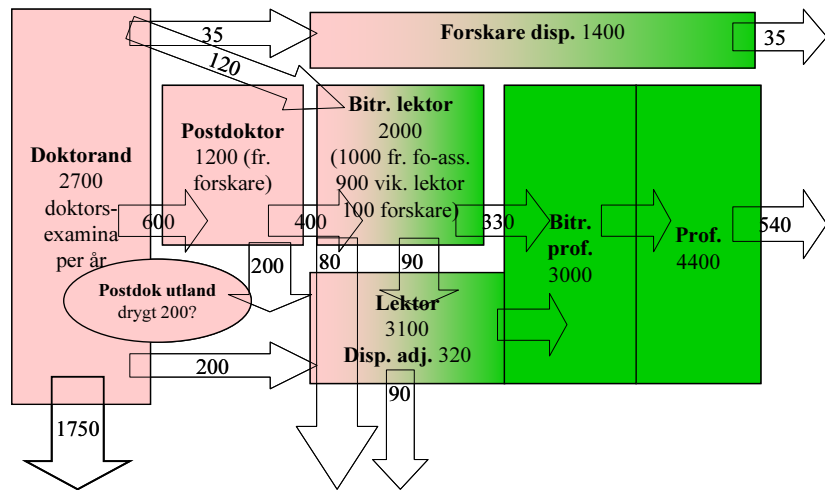
- Cirka 2 av 3 postdoktorer antas efter den tvååriga anställningens slut få anställning som biträdande lektorer, eventuellt efter ytterligare en postdoktorstid utomlands. Resterade tredjedel antas lämna högskolan.

Vi kan med ovanstående antaganden göra en ny illustration av rekryteringen av lärare i högskolan. Dagens rekrytering till forskaranställning respektive visstidsanställning som lektor begränsas med de nya LAS-reglerna. Det bör därför vara naturligt för högskolan att, i stället för ett antal av dagens forskaranställningar, använda postdoktorsanställningar och anställningar som biträdande lektor. Likaså kan anställning som biträdande lektor användas i stället för många visstidsanställningar som lektor. Med oförändrat antal läraranställningar försöker vi göra en dimensionering utifrån dessa utgångspunkter för att visa på möjligheten till en tydligare rekryteringsväg. Rekryteringen av professorer/lektorer inom klinisk medicin antas dock oförändrat huvudsakligen ske via anställningar vid universitetssjukhus.

I illustrationen anges postdoktorer i utlandet för sig avskilt från postdoktorsanställningar. En postdoktorsvistelse utomlands kan förekomma före eller efter en postdoktorsanställning vid ett svenskt universitet/högskola, men kan också ensam vara en väg till exempelvis biträdande lektor.

Kategorierna ej disputerad adjunkt och ej disputerad annan forskande och undervisande personal utelämnas i figuren nedan.

Figur 6. Högskolan totalt – illustration av möjliga rekryteringsvägar vid förändrat antal lärare (som år 2006)<sup>17</sup>



I ovanstående illustration har 1 200 forskaranställningar omvandlats till postdoktorsanställningar i linje med utredningens mål att dessa blir de vanligaste anställningarna i högskolan direkt efter doktorexamen. Dimensioneringen är sådan att 600 nyblivna doktorer varje år ska få dessa anställningar (eventuellt efter postdoktorsvistelse i utlandet). En tredjedel av dessa antas lämna högskolan efter anställningen.

Rekryteringsbehovet p.g.a. pensioneringar är 540 professorer/lektorer per år. Dimensioneringen ovan innebär 2 000 biträdande lektorsanställningar, vilket tänks ge cirka 330 biträdande professorer och knappt 90 lektorer om året. Utöver dagens knappt 1 000 forskarasistenter har i bilden ovan 100 forskaranställningar och 900 (visstids-)lektorsanställningar omvandlats till biträdande lektorsanställningar. Denna anställningsform ger rätt till prövning för befordran till biträdande professor. Därmed blir vägen via postdoktor och biträdande lektor den dominerande karriärvägen. Det återstående rekryteringsbehovet täcks i denna illustration genom att ett antal nyexaminerade doktorer rekryteras direkt till biträdande lektorsanställning (120 doktorer) respektive visstids-

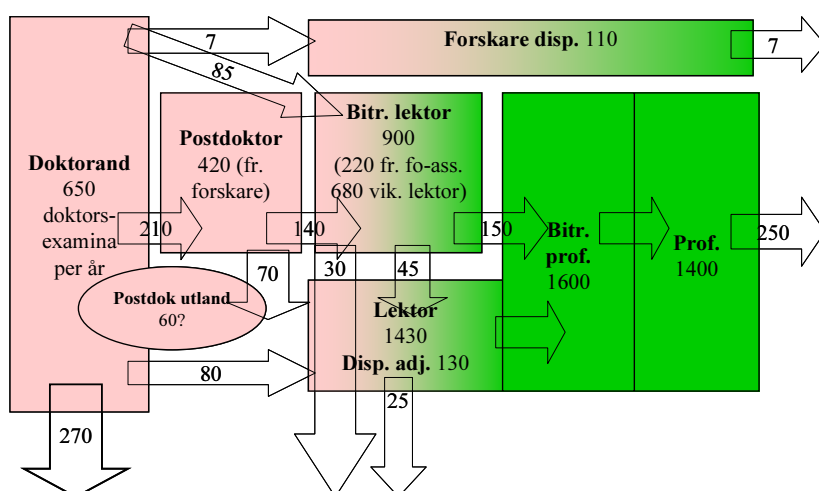
<sup>17</sup> Källa: Högskoleverkets NU-databas, juni resp. september 2007. De angivna antalen avser individer. Området övrigt/gemensamt är exkluderat.

anställning som lektor (drygt 200 doktorer). Av de sist nämnda 200 doktorerna är drygt 50 inom klinisk medicin som via anställningar vid universitetssjukhus efter ett antal år rekryteras till lektors-/professorsanställning.

### Variation mellan vetenskapsområden

Figur 7 och 8 illustrerar möjliga dimensioneringar för de nya karriärvägarna inom det humanistisk-samhällsvetenskapliga området respektive det naturvetenskapliga området.

**Figur 7. Humanistisk-samhällsvetenskapligt område – illustration av möjliga rekryteringsvägar vid oförändrat antal lärare (som år 2006)<sup>18</sup>**



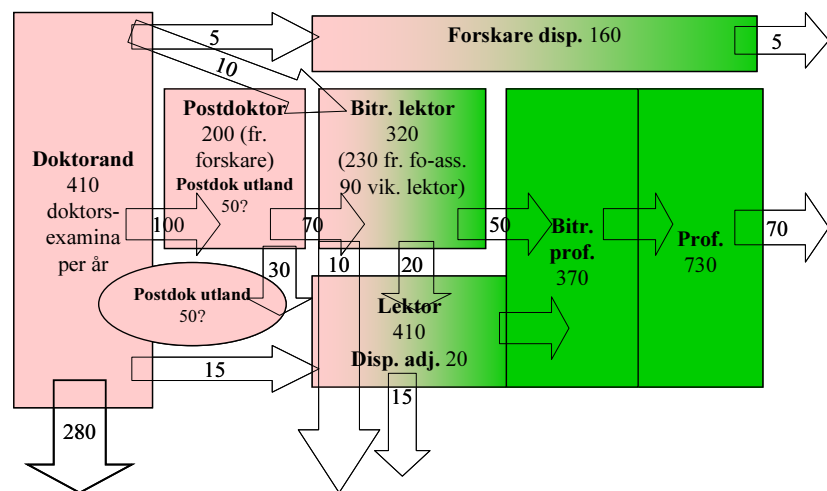
I ovanstående illustration har 420 forskaranställningar använts till postdoktorsanställningar i linje med målet att dessa blir de vanligaste anställningarna i högskolan direkt efter doktorsexamen. Dimensioneringen är sådan att 210 nyblivna doktorer varje år ska få dessa anställningar (eventuellt efter postdoktorsvistelse i utlandet). Eftersom området i dag har ett så stort antal lektorer jämfört med antalet forskare och forskarassistenter blir det fortfarande ett ansevärt antal som rekryteras direkt till anställning som biträdande

<sup>18</sup> Ibid.

lektor (85 doktorer) respektive lektor (80 doktorer). En tredjedel av postdoktorerna antas lämna högskolan efter anställningen, vilket innebär att något färre av de nydisputerade lämnar högskolan direkt än vad som är fallet i dag (jfr figur 2 ovan).

Rekryteringsbehovet p.g.a. pensioneringar är 250 professorer/lektorer per år. Dimensioneringen ovan innebär 900 biträdande lektorsanställningar, vilket tänks ge 150 biträdande professorer och 45 lektorer om året. Utöver dagens 220 forskarasistenter har i bilden ovan 680 (visstids-) lektorsanställningar använts till biträdande lektorsanställningar.

Figur 8. Naturvetenskapligt område – illustration av möjliga rekryteringsvägar vid oförändrat antal lärare (som år 2006)<sup>19</sup>



I ovanstående illustration har 200 forskaranställningar använts till postdoktorsanställningar i linje med målet att dessa blir de vanligaste anställningarna i högskolan direkt efter doktorsexamen. Dimensioneringen är sådan att 100 nyblivna doktorer varje år ska få dessa anställningar (eventuellt efter postdoktorsvistelse i utlandet).

Rekryteringsbehovet p.g.a. pensioneringar är 70 professorer/lektorer per år. Dimensioneringen ovan innebär 320 biträdande lektorsanställningar, vilket tänks ge 50 biträdande professorer och 20 lektorer om året. Utöver dagens 230 forskar-

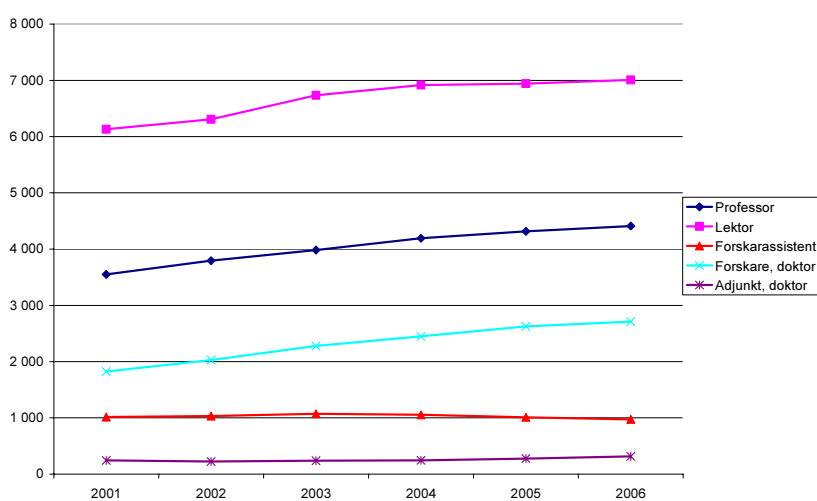
<sup>19</sup> Ibid.

assistenter har i bilden ovan 90 (visstids-) lektorsanställningar använts till biträdande lektorsanställningar.

### Förändringar av antalet lärare i högskolan 2001–2006

Rekryteringsbehovet påverkas självfallet av ökning eller minskning av antalet lärare i högskolan. Vi har i ovanstående resonemang valt att anta att antalet lärare håller sig konstant på 2006 års nivå. Detta är emellertid inget självklart antagande. Statistiken över antalet anställda 2001–2006 visar en tydlig ökning av antalet lärare under perioden, utom vad gäller antalet forskarassistenter, som minskade med 4 %, se figur 9.

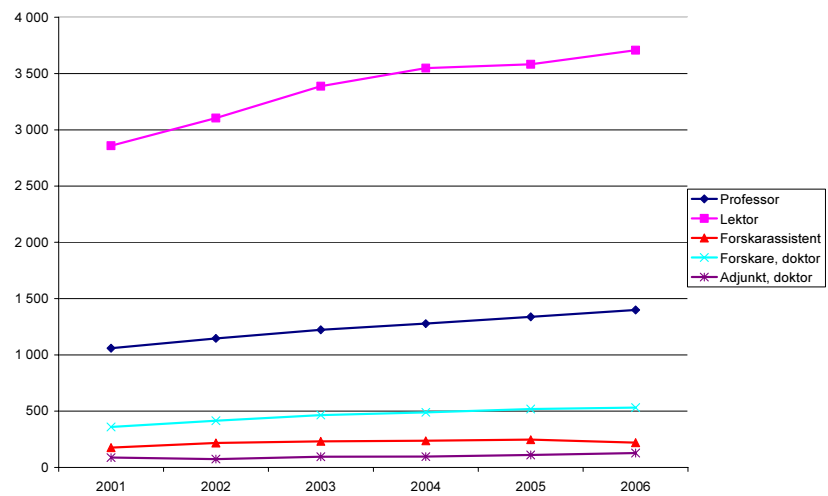
Figur 9. Antalet lärare i högskolan, individer, 2001–2006<sup>20</sup>



Ökningen av antalet lärare var särskilt tydlig inom humanistisk-samhällsvetenskapligt vetenskapsområde. Så gott som hela den totala ökningen av antalet lektorer (877 lektorer) berodde på ökningen inom detta område (849 lektorer, en ökning med 30 %). Antalet professorer ökade med 340 (32 % ökning) och även antalet forskarassistenter i området ökade med 44 (25 % ökning). Figur 10 visar utvecklingen 2001–2006 för humanistisk-samhällsvetenskapligt område.

<sup>20</sup> Ibid.

Figur 10. Humaniora-samhällsvetenskap – antalet lärare i högskolan, individer, 2001–2006



Samtidigt kan vi konstatera att högskolans expansiva fas när det gäller grundutbildningens omfattning sedan andra halvan av 1990-talet och hittillsvarande del av 2000-talet nu ser ut att avstanna. Även forskarutbildningens omfattning har börjat stabilisera sig eller rent av att minska, såväl vad gäller antalet nybörjare som antalet examina. Nya satsningar på ökad kvalitet i grundutbildningen och satsningar på forskningen inom högskolan kan dock innebära att antalet disputerade lärare ökar och därmed rekryteringsbehovet.

# Statens offentliga utredningar 2007

## *Kronologisk förteckning*

1. Telefonsäljning. Jo.
2. Från socialbidrag till arbete.  
+ Bilaga. Fördjupningsstudier.  
+ Lättläst. Sammanfattning. S.
3. Föräldraskap vid assisterad befruktning. Ju.
4. Trafikinspektionen  
– en myndighet för säkerhet och skydd inom transportområdet. N.
5. Summa summarum – en fristående myndighet för utredning av anmälningar om brott av poliser och åklagare? Ju.
6. Målsägandebiträdet.  
Ett aktivt stöd i rättsprocessen. Ju.
7. Den nya inskrivningsmyndigheten. M.
8. Nya förutsättningar för ekobrottsbekämpning. Ju.
9. Svenskan i världen. UD.
10. Hållbar samhällsorganisation med utvecklingskraft. Fi.
11. Regional utveckling och regional samhällsorganisation. Fi.
12. Hälso- och sjukvården. Fi.
13. Staten och kommunerna – uppgifter, struktur och relation. Fi.
14. Renovering av bostadsmarknad efterlyses!  
Om ungas möjligheter till en egen bostad.  
Rapport nr 1:  
Om bara någon kunde säga vad jag ska göra för att få en bostad så skulle jag göra det.  
Rapport nr 2:  
Måste man ha tur?  
Studier av yngre på bostadsmarknaden i svenska städer.  
Rapport nr 3:  
Effektiv bostadsservice och förmedling av bostäder – ur ett dubbelt användarperspektiv.  
Rapport nr 4:  
Unga vuxna på bolånemarknaden. M.
15. Stöd för framtiden – om förutsättningar för jämställdhetsintegrering.  
  
Idébok:  
Jämställd medborgarservice. Goda råd om jämställdhetsintegreringen. En idébok för chefer och strateger.  
Metodbok:  
JämStöd Praktika. Metodbok för jämställdhetsintegrering. IJ.
16. Ändrad könstillhörighet – förslag till ny lag. S.
17. Äktenskap för par med samma kön.  
Vigsselfrågor. Ju.
18. Arbetsmarknadsutbildning för bristyrken och insatser för arbetslösa ungdomar. N.
19. Friskare tänder – till rimliga kostnader. S.
20. Administrativa sanktioner på yrkesfiskets område. Jo.
21. GMO-skador i naturen och Miljöbalkens försäkringar. M.
22. Skyddet för den personliga integriteten. Kartläggning och analys. Del 1+2. Ju.
23. Genomförande av tredje penningtvättsdirektivet. Fi.
24. Veterinär fältverksamhet i nya former. Jo.
25. Plats för tillväxt? Fi.
26. Alternativ tvistlösning. Ju.
27. Auktorisation av patentombud. N.
28. Tydliga mål och kunskapskrav i grundskolan. Förslag till nytt mål- och uppföljningssystem. U.
29. Hur tillämpas expropriationslagens ersättningsbestämmelser? Ju.
30. Två nya statliga specialskolor.  
+ Lättläst+ Daisy. U.
31. Alltid redo! En ny myndighet mot olyckor och kriser. Fö.
32. Tillväxt genom turistnäringen. N.
33. Släpvagnskörning med B-körkort – när kan de nya EU-reglerna börja tillämpas? N.
34. Skolgång för barn som skall avvisas eller utvisas. Ju.

35. Flyttning och pendling i Sverige. Fi.
36. Bioenergi från jordbruket – en växande resurs. + Bilagedel. Jo.
37. Vård med omsorg – möjligheter och hinder. S.
38. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2007. Nu levandes ansvar, framtida generationers frihet. M.
39. Framtidens polis. Ju.
40. Valsystem och representationseffekter. En jämförande studie av 25 länder. Ju.
41. Misstroendeförklaring och regeringsbildning 1994–2006. Regel tillämpning och författningpolitiska alternativ. Ju.
42. Från statsminister till president? Sveriges regeringschef i ett jämförande perspektiv. Ju.
43. Bättre arbetsmiljöregler II. Skyddsombud, beställansvar, byggarbetsplatser m.m. A.
44. Tsunamibanden. Fi.
45. Utökad elektroniskt informationsutbyte. Fi.
46. Ansvarsfrågan vid odling av genmodifierade grödor. Jo.
47. Den osynliga infrastrukturen – om förbättrad samordning av offentlig IT-standardisering. N.
48. Patientdata och läkemedel m.m. S.
49. Organisationsform för VTI och SIKa. N.
50. Mångfald är framtiden. Ku.
51. Riksbankens finansiella oberoende. Fi.
52. Beslutanderätt vid gemensam vårdnad m.m. Ju.
53. Sjukhusens läkemedelsförsörjning. S.
54. Barnet i fokus  
En skärpt lagstiftning mot barnpornografi. Ju.
55. Betalningstider i näringslivet. N.
56. Revisionsutskott m.m.; Genomförande av 2006 års revisorsdirektiv. Ju.
57. Etiskt godkännande av djurförsök – nya former för överprövning. Jo.
58. Hamnstrategi – strategiska hamnoder i det svenska godstransportsystemet. N.
59. Strategiska godsnoder i det svenska transportsystemet – ett framtidsperspektiv. N.
60. Sverige inför klimatförändringarna – hot och möjligheter. DVD medföljer. M. + engelsk översättning.
61. Deluppföljning 2 av den kommunal-ekonomiska utjämningen – med förslag till förändringar i kostnadsutjämningen. Fi.
62. Utjämning av kommunernas LSS-kostnader – översyn och förslag. Fi.
63. En bättre viltförvaltning med inriktning på älg. Jo.
64. Studiestödsdatalag. U.
65. Domstolarnas handläggning av ärenden. Ju.
66. Rörelser i tiden. IJ.
67. Regeringsformen ur ett könsperspektiv. En övergripande genomgång. Ju.
68. Ett decennium med personval. Erfarenheter och utfall. Ju.
69. Bestämmelser om domstolarna i regeringsformen. Expertgruppsrapport. Ju.
70. Framtidens flygplatser – utveckling av det svenska flygplatssystemet. N.
71. En starkare företagsinteckning. Ju.
72. Kommunal kompetens i utveckling. Fi.
73. Kostnader för personlig assistans. Skärpta regler för utbetalning, användning och återbetalning av assistansersättning. S.
74. Upplåtelse av den egna bostaden. Fi.
75. Att styra staten – regeringens styrning av sin förvaltning. Fi.
76. Lagring av trafikuppgifter för brottsbekämpning. Ju.
77. En svensk veteranpolitik, del 1. Ansvaret för personalen före, under och efter internationella militära insatser. Fö.
78. Bolagisering för ökad konkurrens och effektivitet – förslag om att bolagisera vissa konsult- och entreprenadverksamheter i Banverket och Vägverket. N.
79. Tre nya skolmyndigheter. U.
80. Reach – genomförande och sanktioner. M.
81. Resurser för kvalitet. U.
82. Samordnad och tydlig tillsyn av socialtjänsten. + Lättläst + daisy. S.
83. Standarder och tillväxt: en kommenterad forskningsöversikt. Standards and growth: a research review. N.



84. Värdet av valdeltagande. Ju.
85. Olika former av normkontroll.  
Expertgruppsrapport. Ju.
86. Bättre djurskydd – mindre krångel. Jo.
87. Ökad likvärdighet för elever med funktionshinder. + Lättläst. + Daisy. U.
88. Att lära nära.  
Stöd till kommuner för verksamhetsnära kompetensutveckling inom omsorg och vård av äldre. S.
89. Rovdjuren och deras förvaltning. M.
90. Straffskalan för mord. Ju.
91. Ny företagshälsovård – ny kunskapsförsörjning. S.
92. Urkunden I Tiden  
– en straffrättslig anpassning. Ju.
93. Den kommunala självstyrelsens grundlagsskydd. Expertgruppsrapport. Ju.
94. Folkomröstning i Europa.  
Rättslig reglering och förekomst av folkomröstningar i 32 europeiska stater. Ju.
95. Tjänster utan gränser?  
Internationalisering av offentliga sektorns tjänster. Fi.
96. Avgifter. Fi.
97. Vissa metrologifrågor. N.
98. Karriär för kvalitet. U.

# Statens offentliga utredningar 2007

---

## Systematisk förteckning

### Justitiedepartementet

---

- Föräldraskap vid assisterad befruktning. [3]  
Summa summarum – en fristående myndighet för utredning av anmälningar om brott av poliser och åklagare? [5]  
Målsägandebiträdet.  
Ett aktivt stöd i rättsprocessen. [6]  
Nya förutsättningar för ekobrottsbekämpning. [8]  
Äktenskap för par med samma kön.  
Vigsselfrågor. [17]  
Skyddet för den personliga integriteten.  
Kartläggning och analys. Del 1+2. [22]  
Alternativ tvistlösning. [26]  
Hur tillämpas expropriationslagens ersättningsbestämmelser? [29]  
Skolgång för barn som skall avvisas eller utvisas. [34]  
Framtidens polis. [39]  
Valsystem och representationseffekter.  
En jämförande studie av 25 länder. [40]  
Misstroendeförklaring och regeringsbildning 1994–2006.  
Regeltillämpning och författningsspolitiska alternativ. [41]  
Från statsminister till president?  
Sveriges regeringschef i ett jämförande perspektiv. [42]  
Beslutanderätt vid gemensam vårdnad m.m. [52]  
Barnet i fokus  
En skärpt lagstiftning mot barnpornografi. [54]  
Revisionsutskott m.m.; Genomförande av 2006 års revisorsdirektiv. [56]  
Domstolarnas handläggning av ärenden. [65]  
Regeringsformen ur ett könsperspektiv.  
En övergripande genomgång. [67]  
Ett decennium med personval.  
Erfarenheter och utfall. [68]  
Bestämmelser om domstolarna i regeringsformen. Expertgruppsrapport. [69]

- En starkare företagsinteckning. [71]  
Lagring av trafikuppgifter för brottsbekämpning. [76]  
Värdet av valdeltagande. [84]  
Olika former av normkontroll.  
Expertgruppsrapport. [85]  
Straffskalan för mord. [90]  
Urkunden I Tiden  
– en straffrättslig anpassning [92]  
Den kommunala självstyrelsens grundlagsskydd. Expertgruppsrapport. [93]  
Folkomröstning i Europa.  
Rättslig reglering och förekomst av folkomröstningar i 32 europeiska stater. [94]

### Utrikesdepartementet

---

- Svenskan i världen. [9]

### Försvarsdepartementet

---

- Alltid redo! En ny myndighet mot olyckor och kriser. [31]  
En svensk veteranpolitik, del 1.  
Ansvaret för personalen före, under och efter internationella militära insatser. [77]

### Socialdepartementet

---

- Från socialbidrag till arbete.  
+ Bilaga. Fördjupningsstudier.  
+ Lättläst. Sammanfattning. [2]  
Ändrad könstillhörighet – förslag till ny lag. [16]  
Friskare tänder – till rimliga kostnader. [19]  
Vård med omsorg – möjligheter och hinder. [37]  
Patientdata och läkemedel m.m. [48]  
Sjukhusens läkemedelsförsörjning. [53]  
Kostnader för personlig assistans.  
Skärpta regler för utbetalning, användning och återbetalning av assistansersättning. [73]  
Samordnad och tydlig tillsyn av socialtjänsten.  
+ Lättläst + daisy. [82]

Att lära nära.

Stöd till kommuner för verksamhetsnära kompetensutveckling inom omsorg och vård av äldre. [88]

Ny företagshälsovård – ny kunskapsförsörjning [91]

#### **Finansdepartementet**

---

Hållbar samhällsorganisation med utvecklingskraft. [10]

Regional utveckling och regional samhällsorganisation. [11]

Hälsa- och sjukvården. [12]

Staten och kommunerna – uppgifter, struktur och relationer. [13]

Genomförande av tredje penningtvättsdirektivet. [23]

Plats för tillväxt? [25]

Flyttning och pendling i Sverige. [35]

Tsunamibandet. [44]

Utökat elektroniskt informationsutbyte. [45]

Riksbankens finansiella oberoende. [51]

Deluppföljning 2 av den kommunal-ekonomiska utjämnings – med förslag till förändringar i kostnadsutjämnings. [61]

Utjämnings av kommunernas LSS-kostnader – översyn och förslag. [62]

Kommunal kompetens i utveckling. [72]

Upplåtelse av den egna bostaden. [74]

Att styra staten – regeringens styrning av sin förvaltning. [75]

Tjänster utan gränser?

Internationalisering av offentliga sektorns tjänster. [95]

Avgifter. [96]

#### **Utbildningsdepartementet**

---

Tydliga mål och kunskapskrav i grundskolan. Förslag till nytt mål- och uppföljningssystem. [28]

Två nya statliga specialskolor. + Lätläst + Daisy. [30]

Studiestödsdatalog. [64]

Tre nya skolmyndigheter. [79]

Resurser för kvalitet. [81]

Ökad likvärdighet för elever med funktionshinder. + Lätläst. + Daisy. [87]

Karriär för kvalitet. [98]

#### **Jordbruksdepartementet**

---

Telefonförsäljning. [1]

Administrativa sanktioner på yrkesfiskets område. [20]

Veterinär fältverksamhet i nya former. [24]

Bioenergi från jordbruket – en växande resurs. + Bilagedel. [36]

Ansvarsfrågan vid odling av genmodifierade grödor. [46]

Etiskt godkännande av djurförsök – nya former för överprövning. [57]

En bättre viltförvaltning med inriktning på älg. [63]

Bättre djurskydd – mindre krångel. [86]

#### **Miljödepartementet**

---

Den nya inskrivningsmyndigheten. [7]

Renovering av bostadsmarknad efterlyses!

Om ungas möjligheter till en egen bostad.

Rapport nr 1:

Om bara någon kunde säga vad jag ska göra för att få en bostad så skulle jag göra det.

Rapport nr 2:

Måste man ha tur?

Studier av yngre på bostadsmarknaden i svenska städer.

Rapport nr 3:

Effektiv bostadsservice och förmedling av bostäder – ur ett dubbelt användarperspektiv.

Rapport nr 4:

Unga vuxna på bolånemarknaden. [14]

GMO-skador i naturen och Miljöbalkens försäkringar. [21]

Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2007.

Nu levandes ansvar, framtida generationers frihet. [38]

Sverige inför klimatförändringarna – hot och möjligheter. DVD medföljer. [60]

+ engelsk översättning.

Reach – genomförande och sanktioner. [80]

Rovdjuren och deras förvaltning. [89]

#### **Näringsdepartementet**

---

Trafikinspektionen

– en myndighet för säkerhet och skydd inom transportområdet. [4]

Arbetsmarknadsutbildning för bristyrken och insatser för arbetslösa ungdomar. [18]

Auktorisation av patentombud. [27]

Tillväxt genom turistnäringen. [32]

Släpvnagskörning med B-körkort  
– när kan de nya EU-reglerna börja  
tillämpas? [33]

Den osynliga infrastrukturen  
– om förbättrad samordning av offentlig  
IT-standardisering. [47]

Organisationsform för VTI och SIKA. [49]

Betalningstider i näringslivet. [55]

Hamnstrategi – strategiska hamnoder  
i det svenska godstransportsystemet. [58]

Strategiska godsnoder i det svenska transport-  
systemet – ett framtidsperspektiv. [59]

Framtidens flygplatser – utveckling av det  
svenska flygplatssystemet. [70]

Bolagisering för ökad konkurrens och  
effektivitet – förslag om att bolagisera  
vissa konsult- och entreprenadverksam-  
heter i Banverket och Vägverket. [78]

Standarder och tillväxt: en kommenterad  
forskningsöversikt. Standards and growth:  
a research review. [83]

Vissa metrologifrågor. [97]

#### **Integrations- och jämställdhetsdepartementet**

---

Stöd för framtiden – om förutsättningar för  
jämställdhetsintegrering.  
Idébok:  
Jämställd medborgarservice. Goda råd om  
jämställdhetsintegreringen. En idébok för  
chefer och strateger.  
Metodbok:  
JämStöd Praktika. Metodbok för jäm-  
ställdhetsintegrering. [15]

Rörelser i tiden. [66]

#### **Kulturdepartementet**

---

Mångfald är framtiden. [50]

#### **Arbetsmarknadsdepartementet**

---

Bättre arbetsmiljöregler II. Skyddsombud,  
beställansvar, byggarbetsplatser m.m.  
[43]