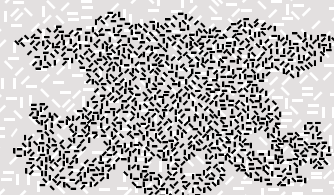
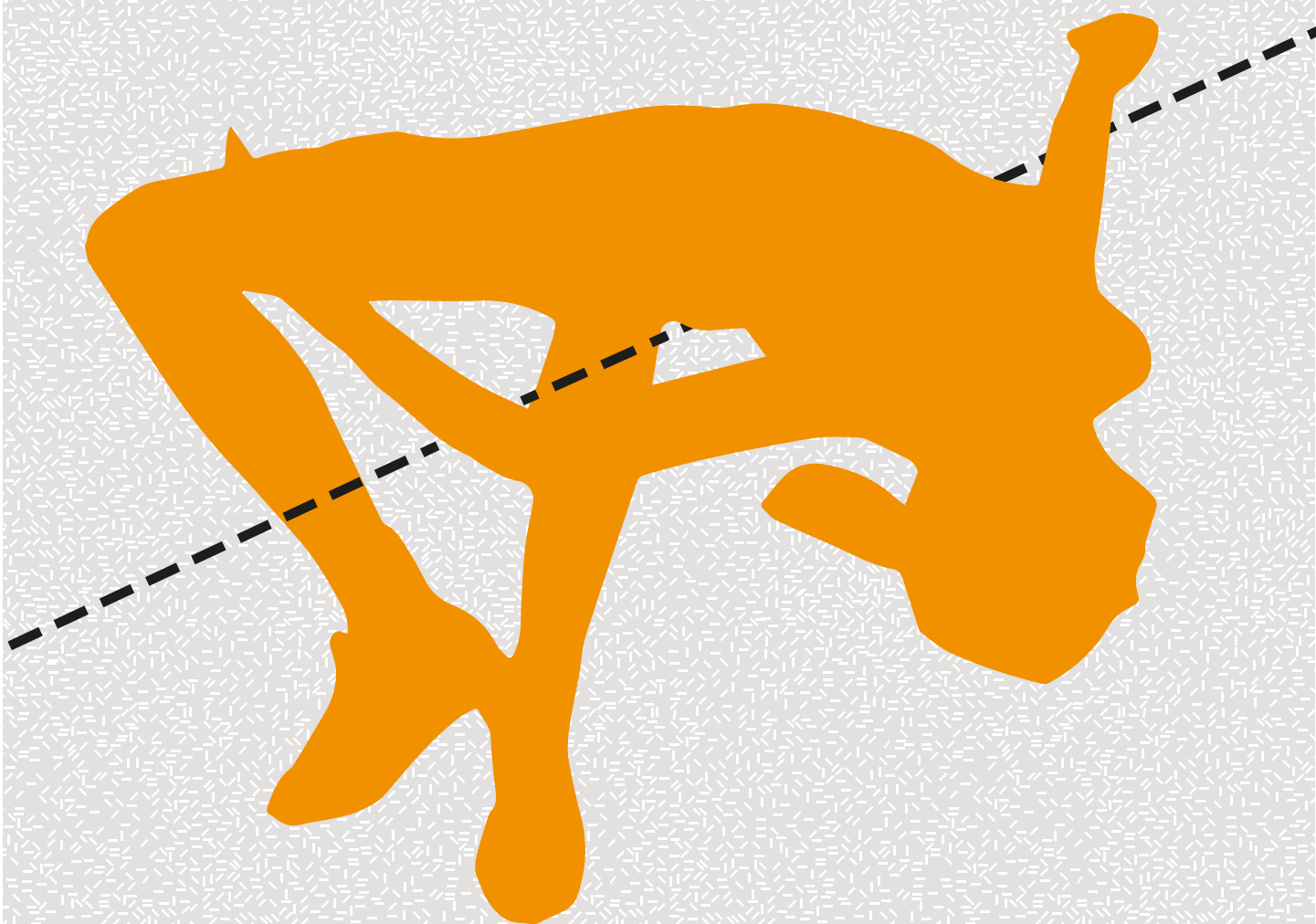


Biträdande lektorat i Sverige – en utvärdering



SVERIGES UNGA AKADEMI

Biträdande lektorat i Sverige – en utvärdering

Utgiven av Sveriges unga akademi 2020

Projektgrupp och författare: ledamöterna Frida Bender, Ronnie Berntsson, Magnus Jonsson, Aryo Makko, Pontus Nordenfelt, Jakob Nordström, Christian Ohm, Karl Wennberg, Sebastian Westenhoff samt Helena Rosik på SUA:s sekretariat.

Projektledare: Pontus Nordenfelt

Utredningssekreterare: Helena Rosik

Illustration omslag: <https://webstockreview.net>

Grafisk form: ©Fräulein Design AB

Text och diagram är fria att återanvända. Vänligen citera då denna publikation: Sveriges unga akademi. 2020. *Biträdande lektorat i Sverige – en utvärdering*. Rapport. Stockholm: Sveriges unga akademi.

SVERIGES UNGA AKADEMI är en tvärvetenskaplig akademi för ett urval av de bästa yngre forskarna i Sverige. Akademin utgör en oberoende plattform som ger yngre forskare en stark röst i den forskningspolitiska debatten och som arbetar med att föra ut forskning till barn och unga. Inom akademien möts yngre forskare över lärosätes- och ämnesgränser. Akademin bildades 2011 på initiativ av Kungl. Vetenskapsakademien och har cirka 35 ledamöter valda på fem år.

Sveriges unga akademi, c/o Kungl. Vetenskapsakademien,
Box 50005, SE-104 05 Stockholm Besök: Lilla Frescativägen 4A +46 8 673 95 00

Info@sverigesungaakademi.se | <https://www.sverigesungaakademi.se> | Twitter: @Ungaakademin

Innehåll

Sammanfattning	5
1. Inledning	7
1.1. Historiskt perspektiv	7
1.2. Syfte med kartläggningen	8
2. Metod	9
2.1. Kartläggning av biträdande lektorat	9
2.2. Statistisk analys	10
2.3. Avgränsningar	10
3. Kartläggning av biträdande lektorat	12
3.1. I vilken utsträckning har reformen införts?	12
3.2. Hur har reformen införts?	12
3.2.1. Antal sökande per tjänst och ämne	12
3.2.2. Antal sökande per tjänst och lärosäte	13
3.2.3. Fördelning mellan externa och interna sökande	15
3.2.4. Könsfördelning för sökande och anställda	16
3.2.5. Utlysningförfarande och rekryteringsprocess	18
3.2.6. Befordringsförfarande	18
3.2.7. Anställningens längd varierar	19
3.2.8. Fakulteter arbetar aktivt med kompetensutveckling	20
3.2.9. Svenska lärosäten ser positivt på biträdande lektorat	21
3.2.10. Tidsgränsen på fem år efter doktorexamen ses som problematisk	21
3.2.11. Möjlighet till kombinationstjänster inom klinisk forskning efterfrågas	22
3.2.12. Hög förväntad befordringsgrad till lektor	22
3.2.13. En dyr anställningsform som riskerar leda till minskad mobilitet?	23
3.3. Finansiering av biträdande lektorat	24
3.3.1. Biträdande lektorat som undervisningstjänst	24
3.3.2. Biträdande lektorat som forskningstjänst med definierad forskningstid	25
3.3.3. Biträdande lektorat som forskningstjänst med rörlig forskningstid	25
3.3.4. Specialfall för biträdande lektorat	26

4. Diskussion	27
4.1 Användning av biträdande lektorat varierar mellan fakulteterna	27
4.2 Variation i antal sökande mellan fakulteter och ämnen	27
4.3 Reformens bidrag till ökad mobilitet	28
4.4 Könsskillnader i andel sökande och andel anställda	28
4.5 Transparens och tydlighet i finansiering av biträdande lektorat är nödvändig	29
5. Sveriges unga akademis slutsatser	30
5.1. Förutsättningar i Högskoleförordningen	30
5.2. SUA:s vision för biträdande lektorat	31
1. Rekrytering	31
2. Etablering	32
3. Efter befordran	33
Referenser	34
Rapporter	34
Propositioner, utredningar och lagar	34
Tidskrifter	35
Databaser	35
Webbsidor	35
Bilagor	36
Bilaga A: Fakulteter/lärosäten i undersökningen	36
Bilaga B: Enkätfrågor	39
Bilaga C: Följebrev	43
Bilaga D: Exempel finansiering	44

Sammanfattning

Ett förutsägbart och transparent karriärsystem som premierar hög vetenskaplig kvalitet är en förutsättning för en framgångsrik forskningsnation. Dessvärre är det akademiska karriärsystemet i Sverige fragmenterat med stor variation i anställningsformer och tjänster, både mellan och inom lärosäten. Karriärvägar och villkor för yngre forskare har varit föremål för ett flertal utredningar och 2017 infördes meriteringstjänsten *biträdande lektor* i dess nuvarande form i högskoleförordningen. Sveriges unga akademi (SUA) vill bidra till att reformen genomförs på ett klokt sätt och har därför gjort en bred kartläggning av hur tjänsten biträdande lektorat har införts vid svenska lärosäten. Genom en enkätundersökning och analys av 878 utlysta tjänster före och efter reformens genomförande har vi skapat en lägesrapport över hur fakulteterna använder tjänsten biträdande lektorat och vilka för- och nackdelar de ser med tjänsten.

Den sammantagna bilden är att införandet av biträdande lektorat skiljer sig stort mellan de 65 fakulteter som besvarat enkäten. Några har kommit långt i arbetet med att utforma karriärvägar, medan andra precis har börjat. I denna rapport analyserar vi insamlade data med utgångspunkt från reformens målsättningar och nuvarande villkor för yngre forskare i Sverige. Våra centrala slutsatser är:

- Flertalet fakulteter, framför allt inom medicin, naturvetenskap och teknik, påpekar att det är mycket problematiskt att tidsgränsen för att få söka ett biträdande lektorat är fem år efter disputation, jämfört med sju år innan reformen genomfördes. Inom vissa ämnen upplevs tidsgränsen som alltför kort för att kandidater skall hinna meritera sig och kunna utvärderas på ett adekvat sätt.
- De medicinska fakulteterna påpekar svårigheterna med att meritera sig kliniskt inom ramen för biträdande lektorat, eftersom högskoleförordningen inte medger att biträdande lektorat kombineras med klinisk tjänstgöring i så kallade kombinationstjänster.
- Flera nämner detta som ett jämställdhetsproblem.
- Formerna för finansiering av biträdande lektorat varierar stort, från tjänster fullt finansierade med statliga basanslag (även efter befordran) till biträdande lektorat som är helt beroende av extern finansiering och där inga garantier för finansierad forskningstid finns efter befordran.
- Flera fakulteter, framförallt inom humaniora och samhällsvetenskap, ser biträdande lektorat som en dyr tjänst eftersom det ofta ingår en stor andel forskning. Dessa fakulteter uttrycker en risk för inläsningseffekter, både i form av att ämnesområden bestäms och permanentas tidigt vid rekrytering, och även i form av minskad mobilitet när de befordrade stannar kvar som lektorer.
- Antalet sökande per utlyst tjänst varierar stort mellan olika fakulteter och ämnen, från en sökande per tjänst till som mest 67 sökande per tjänst. I genomsnitt har ett biträdande lektorat i Sverige cirka 15 sökande.
- Vår analys visar att andelen externa sökande till biträdande lektorat är hög. För perioden före reformen, från 2012 till mars 2018, var andelen externa sökande 70 %, och efter reformen är denna andel 78 %. Andelen tjänster som tillsätts med externa sökande är dock betydligt lägre, 42 % för perioden från 2012 till mars 2018 och 49 % för perioden från och med april 2018. Det är än vanligare att biträdande lektorat tillsätts med en intern kandidat på de fakulteter som i genomsnitt har väldigt få sökande till sina utlysningar.
- Kvinnor är överrepresenterade bland de som anställts som biträdande lektorer jämfört med könsfördelningen bland de sökande. Samtidigt är kvinnor underrepresenterade bland de som söker

tjänsterna jämfört med könsfördelningen bland nyligen disputerade.

- Den förväntade befordringsgraden är hög. Hela 96 % av alla biträdande lektorer som ansökte om befordran 2012–2018 befordrades till lektorer. Det är tydligt från lärosätenas svar att de flesta fakulteterna anser att det skarpa urvalet sker vid anställning och att biträdande lektorer rekryteras med ambition att en hög andel ska befordras.

Sveriges unga akademi ser biträdande lektorat som ett första viktigt steg i ett enhetligt och konkurrenskraftigt karriärsystem på svenska lärosäten, som kan attrahera och hålla kvar de bästa forskarna och lärarna. Vi hoppas och tror att biträdande lektorat kan ge forskare bättre förutsättningar att utvecklas och bygga självständiga och framgångsrika karriärer, till gagn för svensk forskning och utbildning. Ett transparent karriärsystem med högt ställda kriterier för rekrytering och befordran blir kvalitetsdrivande. De höga kraven bör åtföljas av god basfinansiering för forskning, individuell kompetensutveckling och aktivt kollegialt stöd.

1. Inledning

Ett transparent och kvalitetsdrivande karriärsystem för forskare är avgörande för att Sverige ska kunna vara en framstående forskningsnation och konkurrera internationellt om de bästa forskarna. Både de som är universitetslärare idag och de som överväger en akademisk karriär gynnas av ett tydligt och förutsägbart karriärsystem.¹

Dessvärre har strategier för rekrytering och karriärutveckling fått en alltmer undanskymd roll i den svenska högskolevärlden, vilket gör det svårt att utveckla starka lärosäten.² Ett flertal utredningar framhåller att det svenska karriärsystemet är otydligt jämfört med andra länder, och att arbetsvillkor och arbetsuppgifter är beroende av typ av finansiering snarare än av vilken tjänst personen har.³

Betydelsen av bättre karriärvägar och villkor för yngre forskare för att stärka svensk forskningskvalitet har betonats vid upprepade tillfällen⁴ och har varit en angelägen fråga för Sveriges unga akademi (SUA) alltsedan akademien bildades 2011. SUA har varit drivande i frågan om etablering av biträdande lektorat (BUL) och har sedan mars 2017 genomfört ett flertal karriärseminarier vid svenska lärosäten. I inspelen till forskningspropositionerna 2012 och 2016 förespråkade akademien ett tydligt, transparent och kvalitetsdrivande karriärsystem där meriteringstjänsten biträdande lektorat utgör kärnan.

1.1. Historiskt perspektiv

Karriärvägarna inom den svenska universitets- och högskolevärlden har genom åren varit föremål för ett

antal olika utredningar och åtgärder. Formerna för, och regleringen av, de olika lärarkategorierna i högskoleförordningen har genomgått upprepade förändringar.⁵ Anställningen som forskarassistent infördes i mitten av 1950-talet men var då en tjänst som kunde innehas även av doktorander. 1969 gjordes forskarassistenttjänsten om till en sexårig tjänst avsedd för disputerade. Genom åren har sedan anställningens längd varierat mellan fyra och sex år, och gränsen för att vara behörig att söka tjänsterna har varierat från tre till sju år efter avlagd doktorexamen.⁶

Med start 2001 infördes tjänsten *biträdande lektorat* på prov i högskoleförordningen. Försöksverksamheten skulle pågå i fem år och därefter utvärderas. Det nya med denna anställningsform var att en biträdande lektor efter prövning kunde befordras till lektor. I och med autonomireformen 2011 avreglerades återigen alla lärarkategorier förutom professor och lektor. Flera lärosäten behöll dock tjänstebetäckningen biträdande lektorat och möjligheten att befordras till lektor. 2012 återkom en skrivning om *anställning för meritering* i högskoleförordningen, dock gav tjänsten inte rätt till prövning för befordran.⁷ Behörig att söka denna fyraåriga tjänst var den som avlagt doktorexamen högst sju år före ansökningstidens utgång.

2016 utreddes frågan igen⁸ vilket ledde till en ytterligare förändring av högskoleförordningen, som trädde i kraft 1 oktober 2017 och har tillämpats fullt ut sedan 1 april 2018.⁹ I den nu gällande högskoleförordning har *anställning för meritering* ersatts med anställningsformen *biträdande lektor* i form av en fyra- till sexårig meriteringstjänst med

¹ SOU 2016:29, avsnitt 2.2 samt 7.2.

² Bienenstock m.fl. (2014)

³ Frølich m.fl. (2018)

⁴ Se ex. Öqvist och Benner (2012), Stampfer (2019), Rönmmar (2018)

⁵ Prop. 1984/85:57, Prop. 1992/93:1, Prop. 1996/97:141, Prop. 2000/01:3, Prop. 2009/10:149, Prop. 2016/17:50

⁶ SOU 2016:29

⁷ Vid autonomireformen 2011 då forskarassistent och biträdande lektor avreglerades överläts åt arbetsmarknadens parter att komma överens om kollektivavtal i de fall det fanns behov av särskilda visstidsanställningar utöver anställningsskyddslagen. Arbetsmarknadens parter på central nivå förhandlade i frågan, men utan att träffa något avtal. I syfte att möjliggöra längre tidsbegränsade anställningar än anställningsskyddslagens två år återreglerades en tidsbegränsad anställning för meritering i högskoleförordningen (SOU 2016:29).

⁸ SOU 2016:29

⁹ SFS 2017:844. Under övergångsperioden oktober 2017 – april 2018 fick lärosätena välja om de ville följa de gamla eller nya reglerna.

rätt att prövas för befordran till lektor. Samtidig har tidsgränsen för att söka meriteringstjänsten kortats från sju till fem år efter erhållen doktorsexamen.

Ett viktigt politiskt mål med att införa biträdande lektorat var att skapa ett tydligare karriärsystem. Alla som anställs som biträdande lektor har rätt att ansöka om, och prövas för, befordran till lektor. De nya skrivningarna i högskoleförordningen anger dock inte vilka kriterier som ska gälla för befordran, bara att universitet och högskolor ska ange sådana i utlysningen till biträdande lektor. Varje lärosäte bestämmer själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande lektor och vid prövning för befordran till lektor. Det är därför angeläget att reformen följs upp för att utvärdera om anställningsformen biträdande lektorat fyller sitt syfte.¹⁰

1.2. Syfte med kartläggningen

Biträdande lektorat har sedan 2001 gradvis ökat i antal i Sverige men har införts på olika sätt vid olika lärosäten, med olika former av finansiering och varierande möjlighet till befordran. SUA har därför genomfört en undersökning av hur biträdande lektorat används och hur de nya reglerna implementerats vid lärosätena. Syftet med kartläggningen är att ge en överblick över hur biträdande lektorat används idag, vilka problem som lärosätena rapporterar kring denna anställningsform, samt att identifiera goda exempel på hur den införts.

En utgångspunkt i reformen var att åstadkomma ett mer tydligt och transparent karriärsystem där sökande och innehavare av biträdande lektorat på förhand är informerade om den utlysta tjänstens förutsättningar och arbetsinnehåll samt kraven för, och konsekvenserna av, befordran.¹¹ Arbetsinnehåll kan här inkludera fördelning av arbetstid för forskning, finansiering av tjänsten, och vilken undervisning som förväntas utföras. Även kriterier för befordran och hur tjänsten förändras efter en eventuell befordran är viktigt. Då Sveriges högskolesystem är heterogent är det troligt att tjänsteformen biträdande lektorat behöver införas på olika sätt vid olika fakulteter för bästa effekt. Om detta görs på ett transparent och förutsägbart vis så kan tjänsten bli ett bättre verktyg för goda karriärvägar inom akademien. Samtidigt finns risken att lokal implementering sker *ad-hoc* eller med bristande dokumentation och transparens, vilket kan påverka förutsättningarna för de sökande.

I denna rapport presenterar vi svaren från vår enkätundersökning och diskuterar resultaten med bakgrund i reformens målsättningar och SUA:s specifika utgångspunkter i vår strävan om bättre villkor för yngre forskare.

Genom rapporten vill SUA bidra till ökad kunskap om reformens införande och kring hur lärosätena ser på biträdande lektorat. Vi vill också ge underlag för fortsatta diskussioner kring hur processerna kring tjänsteutformning, utlysning och befordran kan kvalitetssäkras och harmoniseras nationellt. Vår förhoppning är att bidra till att 2018 års reform genomförs på ett klokt sätt, och får den avsedda effekten att tjänsteformen biträdande lektorat blir kärnan i ett tydligt, transparent och kvalitetsdrivande karriärsystem. Vi hoppas också att rapporten ska utgöra ett användbart kunskapsunderlag för alla som arbetar med att utveckla och förbättra karriärvägarna vid svenska lärosäten.

¹⁰ SOU 2016:29, avsnitt 2.2, 4.3.2, samt 7.2.

¹¹ SOU 2016:29, avsnitt 2.2.

2. Metod

Rapporten bygger på en enkätundersökning genomförd hösten 2019 vid fakulteterna på svenska lärosäten. De huvudsakliga frågeställningar som har belysts är:

- **rekrytering:** utlysning och tillsättning av biträdande lektorat,
- **sammansättningen** av gruppen kandidater som sökt biträdande lektorat,
- **tjänsternas utformning:** finansiering, längd, stödfunktioner m.m.,
- **befordran** från biträdande lektor till lektor,
- **lärosätenas strategiska arbete** med biträdande lektorat.

Enkätfrågorna delades upp i två delar: en del med öppna fritextfrågor riktade till fakulteternas vetenskapliga ledning och en del med frågor om övergripande statistik riktade till den administrativa ledningen vid fakulteterna. Den första delen utgör ett viktigt underlag för att få en mer djupgående förståelse för lärosätenas strategiska arbete med biträdande lektorat, medan den andra delen är viktig för att få en överblick av implementeringen av biträdande lektorat vid olika lärosäten och inom olika ämnesområden.

Som nämnts ovan genomfördes en förändring av högskoleförordningen gällande meriteringstjänster 1 oktober 2017 som tillämpats fullt ut sedan 1 april 2018. Därför ombads fakulteterna att dela upp svaren på frågorna utifrån de två grupperna biträdande lektorer anställda under nu gällande högskoleförordning och biträdande lektorer med rätt till prövning anställda under perioden 2012 till och med mars 2018.

2.1. Kartläggning av biträdande lektorat

För vår enkätundersökning valde vi att kontakta samma lärosäten som Universitetskanslersämbetet (UKÄ) inkluderar i sin statistik. Enkäten skickades till alla fakulteter vid respektive lärosäte. De fakulteter som fått förfrågan om att delta i undersökningen listas i bilaga A. Eftersom organisationsformen vid svenska lärosäten skiljer sig åt kan även andra benämningar än fakultet förekomma, men ambitionen har varit att identifiera och skicka enkäten till det som motsvarar fakultetsnivå på respektive lärosäte. Ett antal lärosäten har valt att lämna ett gemensamt svar för hela lärosätet.

Enkäten skickades till registrator med hänvisning till den administrativa och vetenskapliga ledningen vid respektive fakultet. Totalt kontaktades 101 fakulteter vid 47 lärosäten under senhösten 2019. Se bilagorna B och C för enkätfrågor och följebrev.

65 fakulteter (64 % av de tillfrågade) vid 33 lärosäten (70 % av de tillfrågade) inkom med svar. Av dessa angav 10 svarande att de inte har några biträdande lektorat och de har därför inte inkluderats i sammanställningen. Svarens omfattning varierade från fakulteter som lämnat alla efterfrågade uppgifter till sådana som endast lämnat vissa eller ett fåtal svar.

De frågor som hade lägst svarsfrekvens rörde finansiering av biträdande lektorat och lektorat efter en eventuell befordran. Det vill säga, "*hur finansieras primärt lön för BUL-tjänsterna?*" och "*hur kommer primärt lön efter ev. befordran till lektor finansieras?*" I dessa frågor ombads fakulteterna ange fördelningen mellan (a) statliga medel (s.k. basanslag) till lärosätet, (b) projektmedel som söks av biträdande lektor, (c) undervisning utförd av biträdande lektor eller (d) annat. Vi har identifierat ett antal möjliga orsaker till att vi har fått få och/eller ofullständiga svar på dessa frågor: (i) finansieringen ligger inte på fakultetsnivå

och fakultetsledningen har därför inte denna kunskap; (ii) frågan är svår att svara på eftersom lön finansieras genom en kombination av dessa, (iii) frågan har missförstått.

Det är tydligt att finansieringen av biträdande lektorat och lektorat skiljer sig stort mellan lärosäten, fakulteter, och även på lägre nivå mellan institutioner och ämnesområden. För att illustrera dessa skillnader har vi kompletterat enkätinformationen kring finansiering genom att ett antal SUA-ledamöter (13 stycken) undersökt hur finansieringen hanteras på deras respektive fakulteter. Ledamöterna, som representerar alla ämnesområden och ett flertal olika lärosäten, ombads att i detalj redogöra för de olika finansieringsvarianter som förekommer på deras fakulteter på biträdande lektors-, lektors- och professorsnivå. Dessa redovisningar har sedan använts för att exemplifiera olika former av finansieringsmodeller i kapitel 3.3.

2.2. Statistisk analys

I analysen presenteras beräkningar av bland annat antal sökande per utlyst biträdande lektorat, andelen externa och interna kandidater bland sökande och tillsatta tjänster, samt andelen kvinnor och män bland sökande och tillsatta tjänster. Antalet utlysta och tillsatta tjänster skiljer sig stort mellan olika fakulteter. För att de fakulteter som haft få utlysningar/anställningar (ibland bara en) inte ska bli alltför utslagsgivande i beräkningarna har vi valt att inte beräkna medelvärden för fördelningar inom fakulteter utan har istället baserat analyserna på alla biträdande lektorat inom respektive område: *Medicin och hälsovetenskap*, *Humaniora och samhällsvetenskap*, *Naturvetenskap och teknik* samt *Övriga*. Se bilaga A för klassificering av fakulteter och lärosäten.

För att bedöma om det fanns några systematiska skillnader mellan tjänster som tillsattes med intern eller extern sökande, respektive mellan tjänster som tillsattes med man eller kvinna, genomfördes ett tvåsidigt hypotestest (Z-test) för proportionen externa sökande jämfört med sannolikheten att tjänsten tillsattes med en extern sökande, och likadant för män/kvinnor.¹²

Även antalet sökande per utlyst biträdande lektorat varierar stort mellan fakulteterna. Tidigare studier har indikerat att

det kan förekomma så kallade "riggade" utlysningar (dvs att tjänsten är avsedd för en på förhand bestämd kandidat), på lärosätena, vilka kännetecknas av en hög andel internrekrytering och få sökande till den utlysta tjänsten.¹³ För att undersöka om det i våra data fanns stöd för att fakulteter med i genomsnitt få sökande per utlyst tjänst i högre grad tillsatte tjänster med interna sökande, genomfördes ett χ^2 -test för att studera om det är mer sannolikt att biträdande lektorat tillsätts med intern sökande vid fakulteter med i genomsnitt färre än fem sökande per tjänst, jämfört med fakulteter med i genomsnitt fem eller fler sökande.^{14, 15}

2.3. Avgränsningar

Vid all rekrytering utgör bedömningen av sökande endast en del av processen. Andra viktiga delar i rekryteringsprocessen utgörs av val av ämne för utlysningen, förslag på sakkunniga, finansiering av anställningen och initiativ för att starta ett befodrings- eller rekryteringsärende.

I denna kartläggning har vi samlat data om rekryteringsprocessen från det att en annons har publicerats och det kommer in ansökningar till det att tjänsten har tillsatts. De steg som föregår annonsen (att bestämma att en tjänst ska utlysas, vem som gör det och hur det går till) har vi till viss del försökt belysa genom öppna frågor till fakulteternas ledning. Dessa svar har analyserats separat och relaterats till fakulteternas ämnestillhörighet för att identifiera och illustrera möjliga förklaringar till de mönster som framkommer i den kvantitativa analysen.

I kartläggningen har vi studerat sökunderlagets sammansättning utifrån bland annat kön. I sammanhanget är det viktigt att uppmärksamma att även andra faktorer, såsom disputationland, etnicitet, social bakgrund m.m. är relevanta, och vore värdefulla att undersöka framöver. En sådan detaljerad analys ryms dock inte inom ramen för denna undersökning.

När det gäller information om externa respektive interna sökande är det viktigt att notera att det inte finns någon entydig, etablerad definition av intern rekrytering. Olika rapporter och undersökningar använder olika definitioner beroende på frågeställning. Det gör att jämförelser mellan olika undersökningar blir osäkra. I den här enkäten efter-

¹² Den statistiska signifikansnivån för hypotestestet sattes till 1%, vilket innebär att sannolikheten att vi skulle observera en minst lika stor skillnad i andelen interna/externa samt män/kvinnor vid tjänstetillsättningen är mindre än 1 %, om nollhypotesen om inget samband är sann. Formellt: $H_0: p_1 = p_2$ där p_1 och p_2 är de två grupper som jämförs (externa sökande/externa anställda samt kvinnor som sökt/kvinnor som anställda).

¹³ Lundgren m.fl. (2018)

¹⁴ Även här sattes den statistiska signifikansnivån till 1 %.

¹⁵ Gränsen sattes vid 5 sökande per tjänst eftersom det är den gräns som använts i den tidigare studien av SULF (Lundgren m.fl. (2018)).

frågades sökande från annat lärosäte respektive internt från eget lärosäte (se bilaga B).

I enkäten ombads fakulteterna även att dela upp svaren för biträdande lektorer anställda under nu gällande högskoleförordning (från och med april 2018) respektive före reformens införande. Då några fakulteter inte svarat på alla frågor och andra inte har haft biträdande lektorat före 2018 innebär det att det inte alltid är samma fakulteter som ingår i jämförelserna före respektive efter reformens införande (Figurerna 3–7). Vi har därför valt att aggregera data på nivån ämnesområde för att jämförelserna ska bli mer rättvisande.

3. Kartläggning av biträdande lektorat

3.1. I vilken utsträckning har reformen införts?

Enligt statistik från Statistiska centralbyrån (SCB)¹⁶ har antalet biträdande lektorer stigit i ökande takt sedan 2001 (Figur 1). Anställningsformen biträdande lektorat har introducerats på flertalet lärosäten och tycks i betydande omfattning ha ersatt forskarassistenttjänster. Utvecklingen i Figur 1 indikerar alltså att biträdande lektorat i hög utsträckning har införts. Ökningen av antalet tjänster motiverar också den härpå följande analysen av *hur* tjänsterna har införts.

Meriteringstjänsten biträdande lektorat förlängdes i och med reformen 2018 från maximalt 4 år till att gälla allt från 4 till 6 år. Detta kan komma att påverka hur många biträdande lektorer som finns i systemet samtidigt, men en sådan effekt kommer att kunna observeras tidigast 2022.

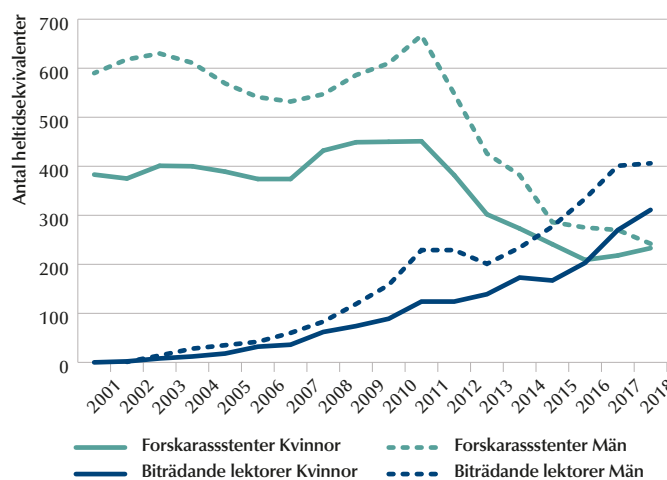
3.2. Hur har reformen införts?

För att belysa hur reformen med biträdande lektorat har införts presenterar vi nedan en analys av svaren på den enkät som vi har skickat ut till samtliga fakulteter vid svenska lärosäten (listade i bilaga A). För att studera eventuella effekter av reformen jämför vi det insamlade materialet från 878 utlysta tjänster i två tidsperioder; före reformens genomförande (2012–mars 2018, 541 utlysta tjänster) och efter reformens genomförande (april 2018–2019, 337 utlysta tjänster).

3.2.1. Antal sökande per tjänst och ämne

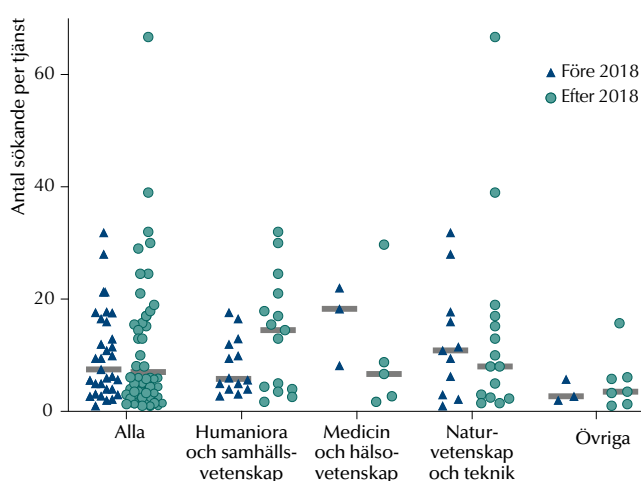
Det finns en stor spridning i antalet sökande per utlyst tjänst. Figur 2 visar fördelningen av det genomsnittliga antalet sökande per biträdande lektorat vid de fakulteter som svarat på enkäten, uppdelat på olika områden. Varje punkt representerar en fakultet, där blå trianglar relaterar till tidsperioden före reformen och gröna cirklar till perioden efter det att reformen trätt i kraft 2018. De horisontella linjerna visar medianvärdet inom varje ämnesområde.

Forskarassistenter och biträdande lektorer i Sverige, 2001–2018



Figur 1. Antalet forskarassistenter och biträdande lektorer vid universitet och högskolor 2001–2018 fördelat på anställningskategori och kön, mätt i heltidsekvivalenter.

Antal sökande före och efter reformen, ämnesområde



Figur 2. Genomsnittligt antal sökande per utlyst biträdande lektorat vid de fakulteter som svarat på enkäten. Varje punkt representerar en fakultet vid ett lärosäte. Underlaget är uppdelat på före och efter 2018 års högskole-reform, och den horisontella linjen anger medianvärdet inom varje ämnesområde. Se bilaga A för ämnesklassificering av fakulteter och lärosäten.

¹⁶SCB (2019)

Sett över samtliga områden var antalet sökande per tjänst ungefär detsamma för de 541 biträdande lektorat som utlystes före reformen 2018 som för de 337 tjänster som utlystes efter reformens genomförande 2018.¹⁷

Vid medicinska fakulteter ser vi överlag en minskning i antalet sökande i och med reformen (med medianvärde 18 respektive 6 sökande före och efter reformen).¹⁸ Vid humanistiska och samhällsvetenskapliga fakulteter ser vi en ökning i antalet sökande till de utlysta biträdande lektoraten i och med införandet av reformen, även om spridningen i antal sökande är stor. Före reformen 2018 var medianvärdet för utlysta biträdande lektorat inom humaniora och samhällsvetenskap 6 sökande, efter reformen 15. Här bör man dock vara försiktig med att dra starka slutsatser då det i hög utsträckning är olika fakulteter som inkommit med statistik kring utlysta tjänster före respektive efter reformen. Flertal (11/20) av de humanistiska och samhällsvetenskapliga fakulteter som ingår i Figur 2 har enbart lämnat uppgifter om antal sökande till utlysta biträdande lektorat antingen före eller efter reformen, men inte under båda perioderna. Vid naturvetenskapliga och tekniska fakulteter ser vi ingen större skillnad i antalet sökande till de utlysta biträdande lektoraten före och efter reformen. För dessa har 6 av 16 lämnat uppgifter om antal sökande antingen före eller efter reformen, men inte under båda perioderna.

3.2.2. Antal sökande per tjänst och lärosäte

I Figur 3 (sid 14) presenteras det genomsnittliga antalet sökande till biträdande lektorat vid de fakulteter som svarat. Antalet sökande per utlyst tjänst varierar stort mellan olika fakulteter, från i genomsnitt som mest 67 sökande till en enda sökande per tjänst. Ett antal skillnader mellan jämförbara fakulteter kan noteras:

- Chalmers¹⁹ utmärker sig genom det överlägset högsta genomsnittliga antalet sökande, med 67 sökande per utlyst tjänst efter reformen. Det förefaller sannolikt att det höga antal sökanden påverkats av att Chalmers har haft en stor satsning med flera öppna biträdande lektorat som utlysts inom breda ämnen.²⁰

- Naturvetenskapliga fakulteten vid Stockholms universitet har sett en ökning av antalet sökande per tjänst, från i genomsnitt 28 (n=42) före till i genomsnitt 39 (n=6) efter reformen. Vid teknisk-naturvetenskapliga fakulteten på Uppsala universitet har däremot antalet sökande per tjänst minskat från 18 före reformen (n=81) till 10 efter reformen (n=10).
- Samhällsvetenskapliga fakulteterna vid Göteborgs universitet och Uppsala universitet hade i genomsnitt 6 (n=11) respektive 3 (n=21) sökande per tjänst före 2018. Motsvarande siffra för samhällsvetenskapliga fakulteten vid Stockholms universitet var 17 (n=25). Efter reformen var antalet sökande per tjänst 30 (n=1), 3 (n=7) och 18 (n=9) för de tre fakulteterna.
- Utlysta biträdande lektorat inom medicin har genomgående färre antal sökande per tjänst efter reformen. Det genomsnittliga antalet sökande har sjunkit från knappt 18 (n=30) till 8 (n=11) i Lund. I Umeå har antalet sökande sjunkit från 8 (n=36) till en (n=3) sökande per tjänst, även om underlaget hittills är begränsat.

Det är tydligt i undersökningen att antalet sökande per tjänst skiljer sig väsentligt mellan olika tjänster. Figur 3 visar relativt stora skillnader mellan ämnesområden, men även mellan olika fakulteter inom samma ämnesområde. Det finns sannolikt flera olika förklaringar till detta.

I enkätsvaren anges att en anledning för mer snäva utlysningar är att fakulteterna använder tjänsten biträdande lektorat för att säkerställa kompetensförsörjning inom specifika områden. Till exempel lyfter medicinska fakulteten vid Umeå universitet fram att detta sker inom en del kliniska områden. Utlysningen av en sådan tjänst blir per definition snävare och attraherar då också färre kandidater.

Det kan även finnas andra faktorer som påverkar söktrycket för olika biträdande lektorat, utöver sådana som direkt rapporteras av fakulteterna som deltagit i undersökningen. I avsnitt 4.1 och 4.2 diskuterar vi några ytterligare möjliga förklaringar.

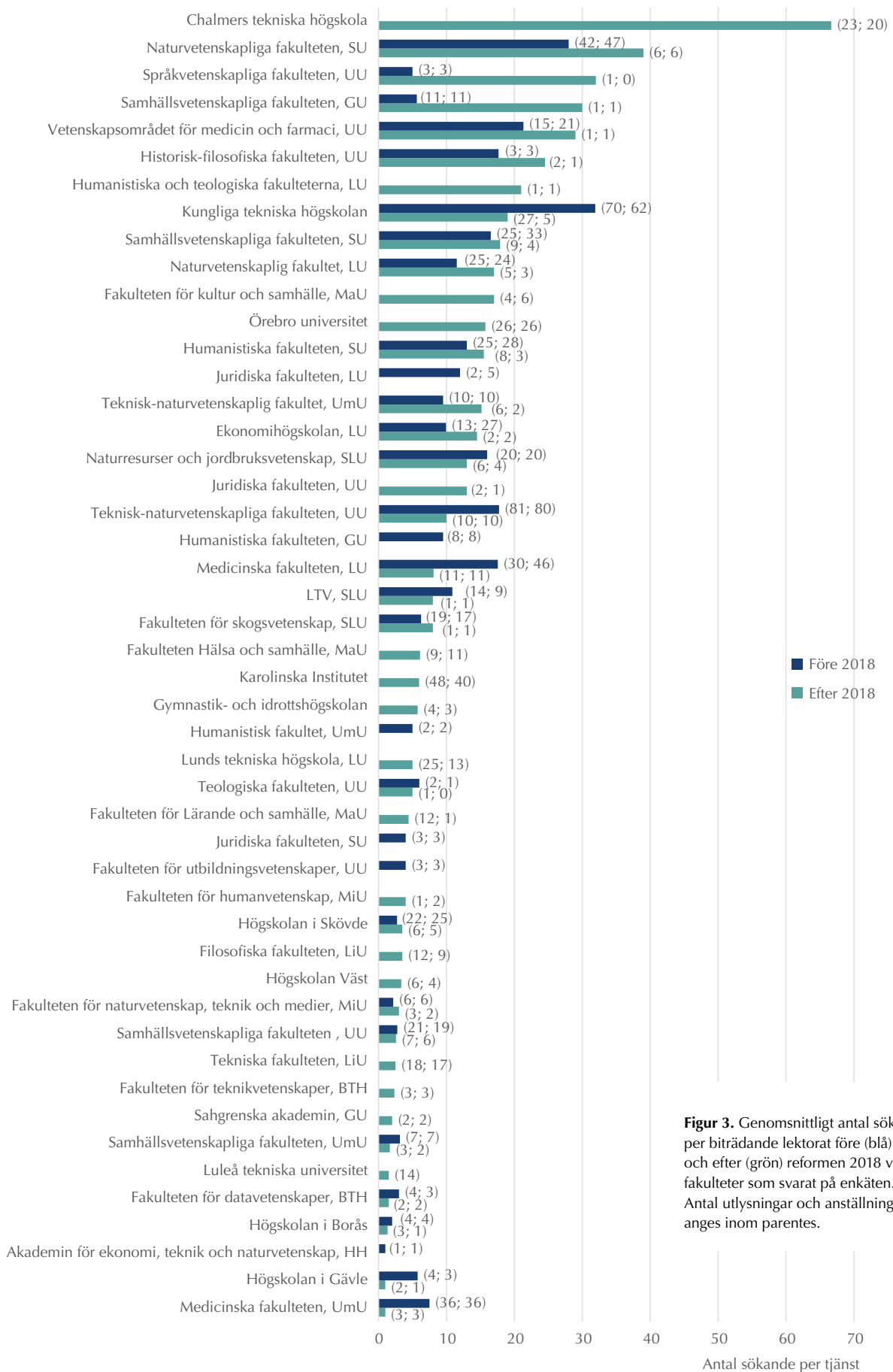
¹⁷ I medeltal 15,6 före 2018 och 13,3 efter 2018. I vårt dataunderlag, framförallt för tiden efter 2018, ingår för vissa fakulteter ett antal pågående och/eller avbrutna rekryteringar vilket sannolikt kan dra ner det genomsnittliga antalet sökande per tjänst något.

¹⁸ Ett tydligt undantag är Vetenskapsområdet för medicin och farmaci, Uppsala universitet, efter 2018, som dock enbart baseras på en tjänst.

¹⁹ Chalmers är en stiftelse och följer därmed inte högskoleförordningen som övriga statliga lärosäten. Istället regleras tidsbegränsade anställningar för lärare och forskare genom kollektivavtal. Chalmers använder tjänstebefattningen 'forskarassistent' istället för 'biträdande lektor'. Sedan 2016 innebär anställning som forskarassistent på Chalmers rätt till prövning för befördran.

²⁰ Chalmers (2019)

Genomsnittligt antal sökande före och efter reformen, samtliga fakulteter



Figur 3. Genomsnittligt antal sökande per biträdande lektorat före (blå) och efter (grön) reformen 2018 vid fakulteter som svarat på enkäten. Antal utlysningar och anställningar anges inom parentes.

3.2.3. Fördelning mellan externa och interna sökande

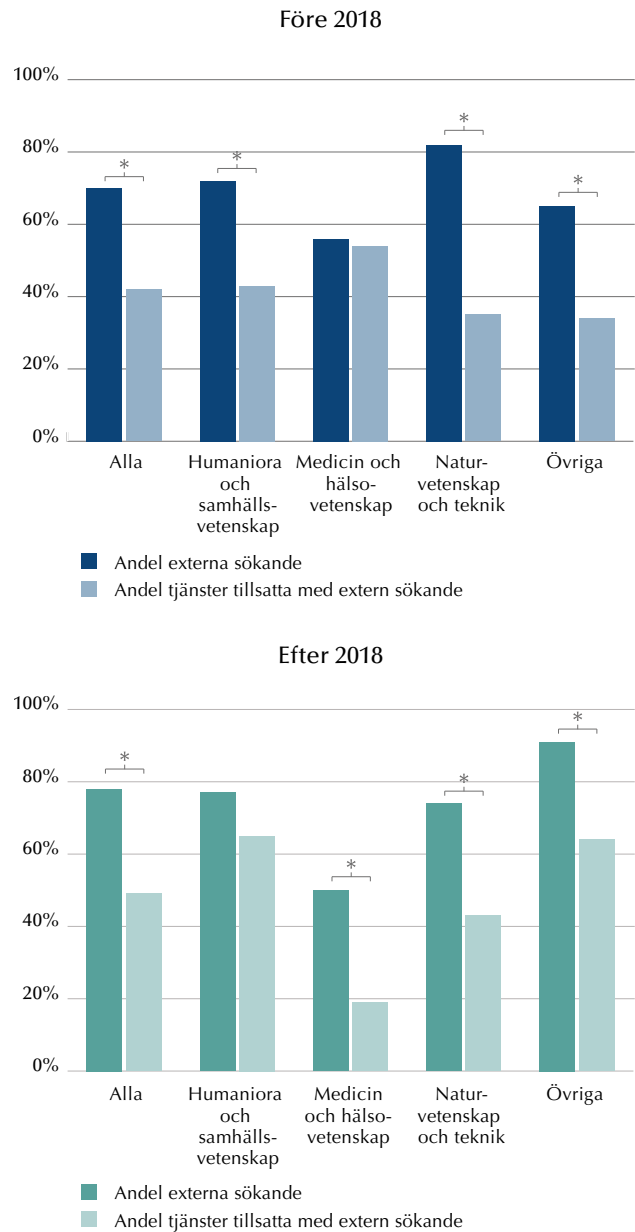
Ett centralt mål i regeringens betänkande inför reformen var att öka mobiliteten inom svensk högre utbildning och forskning.²¹ Vi analyserar därför andelen interna och externa kandidater såväl bland de sökande som bland dem som fått tjänst. Figur 4 illustrerar fördelningarna totalt och separat för olika områden.

Figur 4 indikerar att andelen externa sökande till de utlysta biträdande lektoraten överlag är hög. Före reformen 2018 var den totala andelen externa sökande 70 % och efter reformen 78 %. Andelen tjänster där en extern kandidat anställts är dock genomgående lägre än andelen externa sökande.²² För perioden före 2018 är andelen externt rekryterade 42 % och för perioden efter 2018 är motsvarande siffra 49 %. Skillnaden mellan andelen externa sökande och andelen som tillsatts med extern sökande är statistiskt signifikant för totalen och inom alla ämnesområden förutom medicin och hälsovetenskap före reformen samt humaniora och samhällsvetenskap efter reformen. I diskussionsavsnittet (4.3.) presenteras potentiella förklaringar.

Tidigare granskningar har indikerat att det kan förekomma så kallade "riggade" utlysningar på lärosätena, vilka kännetecknas av bland annat en hög andel internrekrytering och få sökande.²³ För att undersöka om det i vårt underlag finns stöd för detta jämfördes andelen tjänster tillsatta med en extern kandidat vid fakulteter som i genomsnitt har få sökande (färre än 5) per tjänst och fakulteter som i genomsnitt har 5 eller fler sökande per tjänst. I idealfallet hade en sådan analys baserats på antal sökande till varje specifik tjänst men vår data möjliggör inte detta. Figur 5 visar dessa två jämförelser uppdelat mellan utlysningar som skett före och efter reformen.

Figur 5 (sid 16) visar att vid fakulteter som har få sökande per utlyst tjänst tillsattes ofta en lägre andel tjänster med externa sökande, både före 2018 (25 %, n=52) och efter reformen 2018 (35 %, n=52). Vid fakulteter med fem eller fler sökande per utlyst tjänst var motsvarande andel av tjänsterna som tillföll externa sökande 45 % före 2018 (n=303) och 56 % efter reformen 2018 (n=119). Skillnaden är i båda fallen statistiskt signifikant.

Andelen externa sökande och externt tillsatta tjänster före och efter reformen



Figur 4. Andelen externa sökande och andelen tjänster tillsatta med extern sökande före (övre panelen) och efter (nedre panelen) 2018 års högskolereform, totalt samt per ämnesområde. P-värden mindre än 0,01 (statistiskt signifikant skillnad) har markerats med asterisk. För perioden före 2018 bygger analysen på totalt 355 tillsatta tjänster, fördelade på 134 för humaniora och samhällsvetenskap, 82 för medicin och hälsovetenskap, 110 för naturvetenskap och teknik samt 29 för övriga. För perioden efter 2018 bygger analysen på totalt 175 tillsatta tjänster, fördelade på 31 för humaniora och samhällsvetenskap, 21 för medicin och hälsovetenskap, 84 för naturvetenskap och teknik samt 39 för övriga.

²¹ SOU 2016:29, avsnitt 2.1.

²² Enbart medicin och hälsovetenskap (före 2018) och humaniora och samhällsvetenskap (efter 2018) har relativt lika andel externa sökande och externa anställda. Underlaget för medicin och hälsovetenskap är dock betydligt mindre efter 2018 (21 tillsatta tjänster, jämfört med 82 före 2018).

²³ Lundgren m.fl. (2018)

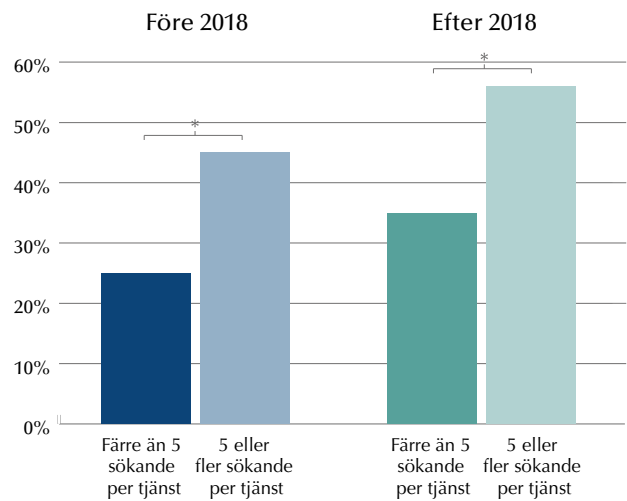
Utifrån dessa data går det inte att visa om det förekommer att svenska lärosäten utlyser tjänster som redan på förhand är avsedda för en viss kandidat. Vår undersökning visar dock att det är vanligare att biträdande lektorat tillsätts med en intern kandidat på de fakulteter som i genomsnitt har väldigt få sökande till sina utlysningar.

3.2.4. Könsfördelning för sökande och anställda

Vi har också analyserat andelarna kvinnor och män bland de som sökte och de som anställdes på biträdande lektorat. Figur 6 visar att andelen kvinnor som söker biträdande lektorat var omkring 30 % både före och efter 2018 års reform.

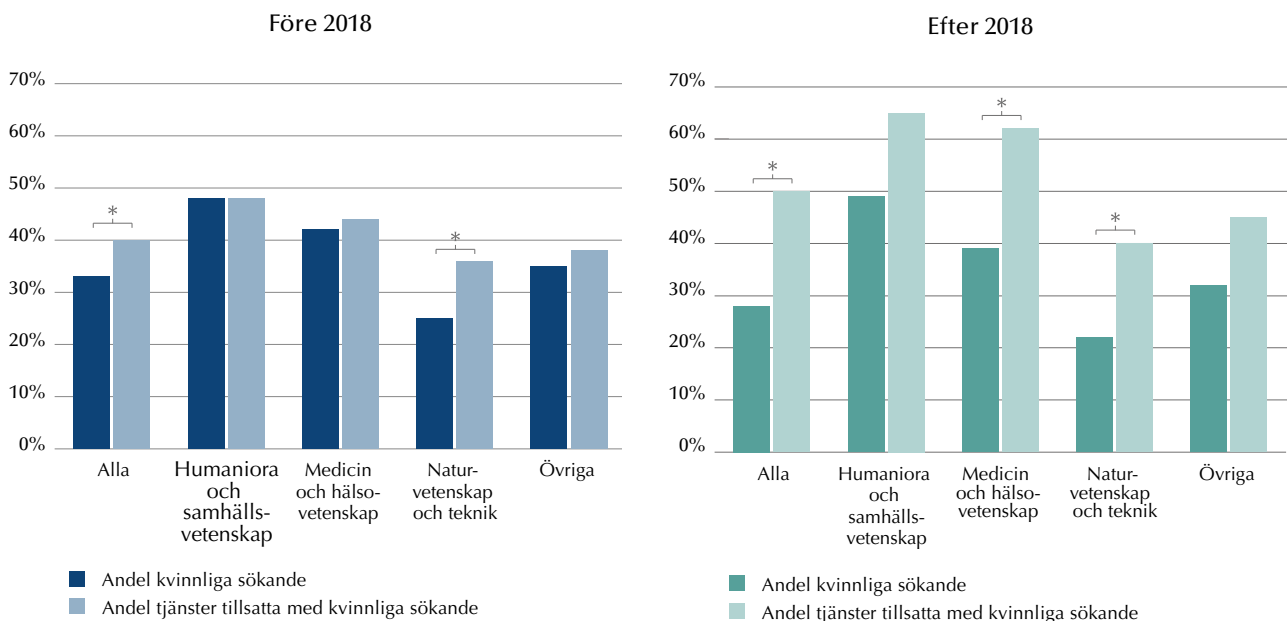
Vi ser i Figur 6 att före reformens genomförande (vänstra panelen) var andelen sökande och andelen anställda kvinnor tämligen lika inom alla ämnesområden, förutom naturvetenskap och teknik där andelen anställda kvinnor var större än andelen sökande kvinnor. För tidsperioden efter reformen (högra panelen) är skillnaden mellan andelen sökande och andelen anställda kvinnor statistiskt signifikant på 1-procentnivån även för området medicin och hälsovetenskap.

Andelen tjänster tillsatta med extern sökande vid lågt respektive högt söktryck



Figur 5. Andelen tjänster tillsatta med extern kandidat vid fakulteter med färre än fem sökande per utlyst tjänst respektive fem eller fler sökande per utlyst tjänst före och efter 2018 års högskolereform. För båda tidsperioderna är skillnaden statistiskt signifikant; p-värden mindre än 0,01 markeras med asterisk.

Könsfördelning för sökande och anställda, före och efter reformen



Figur 6. Andelen kvinnor som sökt biträdande lektorat samt andelen tjänster som tillsatts med en kvinna, totalt samt fördelat på ämnesområde. Figuren till vänster visar fördelningarna före 2018 och figuren till höger efter 2018 års reform. P-värden mindre än 0,01 markeras med asterisk. För perioden före 2018 bygger analysen på totalt 528 tillsatta tjänster, fördelade på 135 för humaniora och samhällsvetenskap, 82 för medicin och hälsovetenskap, 279 för naturvetenskap och teknik samt 32 för övriga. För perioden efter 2018 bygger analysen på totalt 232 tillsatta tjänster, fördelade på 31 för humaniora och samhällsvetenskap, 61 för medicin och hälsovetenskap, 89 för naturvetenskap och teknik samt 51 för övriga.

Våra data ger inga förklaringar av de bakomliggande orsakerna till mönstret i Figur 6, men i enkätsvaren anges specifika satsningar som genomförts för att förändra könsbalansen. Till exempel beskriver Lunds tekniska högskola i sitt enkätsvar satsningen *Excellence in Academia through Gender Equality (EATG)* att fakulteten:

”utöver ordinarie rekryteringar av biträdande lektorer, bidrar med 80 % av finansiering under de första fyra åren vid anställning av sökande av underrepresenterat kön. För att säkerställa att de meritokratiska kraven uppfylls till fullo har kraven för att erhålla ett biträdande lektorat via EATG satts högre än för ett vanligt biträdande lektorat... ... EATG-satsningen genererade sammanlagt 25 kvinnliga sökande till totalt fem biträdande lektorat, vilket kan jämföras med totalt 39 kvinnliga sökande för samtliga 25 anställningar som biträdande lektor som påbörjats och ledigkungsperioder under aktuell period.”

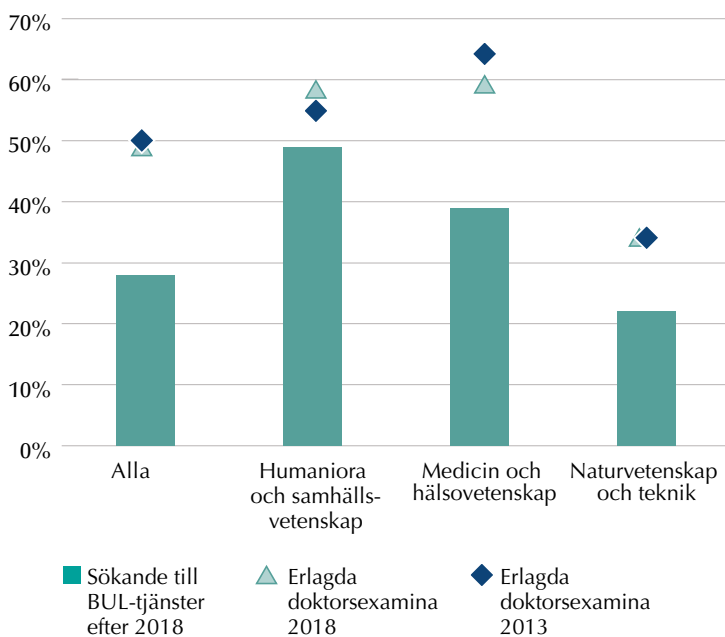
Andelen kvinnor som sökte biträdande lektorat är lägre än andelen män (ca 30 % kvinnor). En möjlig förklaring till detta är att färre kvinnor disputerar i ämnen som gör dem behöriga för de utlysta tjänsterna. För att undersöka denna förklaring visar vi i Figur 7 data över andelen kvinnor som sökte de 337 biträdande lektorat som analyserats, tillsammans med data från UKÄ över andelen kvinnor

som avlagt doktorsexamen i Sverige 2013 (50 %) samt 2018 (48 %).²⁴

Avståndet mellan staplarna och trianglarna/diamanterna i Figur 7 visar att inom ämnesområdet medicin och hälsovetenskap uppgick skillnaden mellan andelen potentiellt behöriga kvinnor med svensk doktorsexamen och andelen kvinnor som sökte de utlysta tjänsterna till 20 procentenheter (alltså en relativ diskrepans på ca 40 %). För ämnesområdena humaniora och samhällsvetenskap samt naturvetenskap och teknik var skillnaden mindre, ca 6 procentenheter respektive ca 12 procentenheter, vilket för naturvetenskap och teknik dock är ett stort gap då andelen kvinnor som sökte tjänsterna uppgick till 22 % (alltså en relativ diskrepans på över 50 %).

Det framgår att andelen sökande kvinnor inte representerar hela den potentiella poolen av disputerade kvinnor vid svenska lärosäten. Samtidigt bör noteras att tjänsterna inte sällan attraherar internationella sökande, och att könsfördelningen bland disputerade utomlands ser annorlunda ut.²⁵ Den enda säkra slutsats som vi kan dra från våra data är att detta förefaller vara en komplex fråga som bör undersökas närmare. Se diskussion kring möjliga anledningar i avsnitt 4.4.

Könsfördelning bland sökande till biträdande lektorat samt bland disputerade



Figur 7. Stapeldiagram som visar andelen kvinnor som sökt biträdande lektorat utlysta efter 2018 års högskolereform, samt andelen kvinnor bland erlagda doktorsexamina 2018 (trianglar) samt 2013 (diamanter), totalt samt fördelat på ämnesområde.

²⁴ Vi valde att jämföra de med doktorsexamen 2013 då man kan anta att dessa representerar potentiella sökande till biträdande lektorat 2018 med hänsyn tagen till postdoktorala tjänster och andra meriterande aktiviteter.

²⁵ OECD (2019), s. 251–252

3.2.5. Utlysningens förfarande och rekryteringsprocess

Anställningens initiering. Genom enkäten undersökte vi rekryteringsprocessen för biträdande lektorat. Fakulteterna ombads beskriva processen utifrån ett antal frågor rörande utlysning, granskning, m.m. Svaren visar att vid 83 % av de svarande fakulteterna (39 av 47) initieras utlysningar av biträdande lektorat av institutionen, alternativt institution i samråd med fakultet.

Utlisning. En stor majoritet (43 av 47 svarande) anger att alla tjänster utlyses externt.²⁶ Röda Korsets Högskola och Sophiahemmet Högskola, båda lärosäten med enskild huvudman, svarar dock att så inte är fallet.

Granskning. De allra flesta fakulteter (36 av 49 svarande) anger att de använder externa sakkunnigutlåtanden vid bedömning av kandidaterna. Några (5 av 49 svarande) anger att de använder internationella sakkunniga. Majoriteten anger endast att de sakkunniga är från "annat lärosäte". Flera (14 svarande) anger att sakkunniga ska vara lägst docent och att det ska vara en kvinna och en man eller jämn könsfördelning (5 svarande). Bland de som anger hur utnämningen går till är det vanligt att prefekt eller institution föreslår sakkunniga och att fakultet, alternativt forskningsnämnd på central nivå, beslutar.²⁷

Anställningsbeslut. Av de svarande fakulteterna anger majoriteten (51 %) att beslut om anställning tas på institutionsnivå, ofta efter förslag från fakultet (lärarförslagsnämnd, rekryteringskommitté eller liknande). 38 % anger att beslut tas på fakultetsnivå och 5 stycken (11 %) att beslut fattas av rektor.

3.2.6. Befordringsförfarande

I enkäten frågade vi efter hur många biträdande lektorer som befordrats till lektor. Sammanlagt rapporterar de fakulteter som besvarat denna fråga att 11 stycken (4 %) av de 285 biträdande lektorer som sökt befordran mellan 2012 och 2018 fick avslag på ansökan. Det är dock troligt att ett visst antal aldrig ansöker om befordran och därför försvinner ur statistiken, vilket vi diskuterar i avsnitt 3.2.12. och 4.1.

Fakulteterna ombads att beskriva befordringsprocessen utifrån ett antal frågor. Undersökningen visar att fakulteterna kommit olika långt i sitt arbete med att utveckla en tydlig process för att bedöma ansökan om befordran från biträdande lektor till lektor. Några hänvisar enbart till lärosätets anställningsordning. De flesta har dock kompletterande fakultetsgemensamma kriterier som vanligen fastställs av fakultetsnämnden. Flera har också utvecklat mer förfinade kriterier på ämnesnivå. Naturvetenskapliga fakulteten vid Stockholms universitet beskriver sin befordringsprocess i detalj:

"Den pedagogiska skickligheten bedöms internt på universitetet. Senast ett och ett halvt år innan förordnandetiden utgått utser prodekan/dekan en pedagogiskt sakkunnig. Den sakkunniga bedömer den biträdande lektorns pedagogiska skicklighet genom att följa undervisning och handledning under en tid. I detta ingår bland annat att bevista valda undervisningstillfällen och att prata med studenter, doktorander och studierektorer för grundnivå, avancerad nivå och forskarutbildningsnivå. Den sakkunniga avger ett utlåtande om den sökandes pedagogiska skicklighet ca sex månader innan förordnandet som biträdande lektor löper ut och deltar med yttranderätt i befordringsnämndens sammanträde. Det pedagogiska utlåtandet baseras också på ansökans innehåll inklusive den pedagogiska självreflektionen.

Den vetenskapliga meriteringen och utvecklingen under tiden som biträdande lektor bedöms dels av befordringsnämnden, dels av ca 8–12 externa sakkunniga från svenska samt utländska lärosäten, som ombeds svara på ett antal frågor kring progression, forskningsresultat, forskningsplaner, förmåga att erhålla externa bidrag, publikationer och genomslag inom det specifika forskningsområdet. De sakkunniga ombeds sätta den sökande i relation till andra forskare som befinner sig på ungefär motsvarande plats i karriären som den sökande. Vidare efterfrågas om kandidaten skulle kunna erhålla ett lektorat vid den sakkunniges eget lärosäte och/eller bli befordrad. Befordringsnämnden kan komplettera sakkunnigutlåtandena genom samtal med de sakkunniga och annan referenstagning.

De externa sakkunniggranskningarna är ett viktigt bidrag, men de är som regel positiva i sina utlåtanden

²⁶ En svarande anger att "Statistiken här rör enbart externt utlysta tjänster". Det är oklart om fler svarande enbart lämnat uppgifter om externt utlysta tjänster.

²⁷ Notera att många fakulteter enbart svarat kort på den öppna frågan "Vilka utnämns som sakkunniga?". Även om de inte uttryckligen har angett att de använder exempelvis internationella granskare, eller eftersträvar jämn könsfördelning, så betyder detta inte med nödvändighet att man inte gör det.

även om man vid eventuell telefonkontakt kan få en del kritiska synpunkter. Att de sakkunniga ogärna uttrycker sig kritiskt i det skriftliga utlåtandet beror sannolikt på att handlingarna är offentliga, dels att det kan finnas inomvetenskapliga vänskapsband även om vi är mycket noggranna med att jäv inte får förekomma.”

Ett annat exempel på befordringsprocess kommer från samhällsvetenskapliga fakulteten vid Göteborgs universitet:

”En första bedömning görs på institutionen där institutionen också säkerställer att personen meriterat sig genom att gå de högskolepedagogiska kurserna. Därefter behandlas befordringsansökan i lärarförslagsnämnden och skickas ut till sakkunniga för bedömning utifrån de kriterier som angavs i utlysningstexten samt fakultetens allmänna anvisningar för lektorer. Svårast att bedöma har ofta varit kriteriet att man efter två år ska ha förmåga att undervisa på svenska, i de fall där den sökande inte behärskade svenska vid tillträdet av BUL. I övrigt har det någon gång blivit bråttom med den högskolepedagogiska meriteringen om man inte påbörjat den i god tid, i och med att det är ett krav för befordran och ansökan om befordran ska inkomma minst ett halvår innan BUL går ut.”

Chalmers tekniska högskola beskriver sin befordringsprocess på följande sätt:

”Efter halva tiden, dvs två år, görs en första bedömning huruvida den anställde forskarassistenten²⁸ anses ha förmåga att uppnå full meritering som docent och i ett fåtal fall som biträdande professor vid slutet av de angivna fyra åren. Det är en lokal bedömningsgrupp vid den institution som forskarassistenten är anställd som skriver ett utlåtande. Vid den slutliga bedömningen för befordran ska granskning göras av två vetenskapligt sakkunniga. Därtill görs en pedagogisk granskning (kan ske parallellt med vetenskapliga granskningen) och sedan föreläsning och intervju i Anställningskommittén.”

Historisk-filosofiska fakulteten vid Uppsala universitet skriver:

”Ansökningarna går till fakultetens befordringsgrupp, vilken i sin tur inhämtar externa sakkunnigutlåtanden. Stor vikt tillmäts deras bedömningar. Ett viktigt moment är att informera de sakkunniga om att det är en reell möjlighet att ansökan avslås så att de tar sin uppgift på samma allvar som när de tvingas rangordna kandidater. Det finns ett problem med alltför ”snälla” sakkunniga när det gäller befordran till docent.”

Jönköping International Business School ger följande svar:

”Baserat på externa sakkunnigutlåtanden görs en prövning av en rekryteringsgrupp som sätts samman kollegialt och leds av rekryterande chef. Vi anlitar minst två externa sakkunniga. Sakkunnigas bedömning väger tungt, men balanseras alltid av rekryteringsgruppens helhetsbedömning. Rekryteringsgruppens beslut fastställs av VD efter att processen har granskats av den kollegialt sammansatta rekryteringskommittén. En utmaning (förbättringspotential) är att utarbeta bättre och mer transparenta kriterier för meritering utöver de som vanligen kopplas till forskning (bibliometri) och undervisning (volym, resultat mätt genom kursutvärderingar osv).”

Som framgår av exemplen strävar många fakulteter efter en noggrann process med externa granskare som tar hänsyn till såväl forskning som undervisning, samt andra meriter. Vanliga utmaningar som nämns är hur man ska hantera alltför generösa sakkunniga som i vissa fall ger mer kritiska kommentarer över telefon än i skrift, hur man bedömer den biträdande lektorns förmåga att undervisa på svenska om detta är ett krav för befordran, samt hur kriterier för meritering kan omfatta det som går utöver bibliometriskt viktade forsknings- och undervisningsmeriter i form av volym och kursutvärderingar.

3.2.7. Anställningens längd varierar

Fakulteterna ombads också beskriva de biträdande lektoratens utformning och längd för de tjänster som tillsatts efter reformen. Majoriteten (76 %) av de biträdande lektorerna anställs på fyra år, 6 % på fem år och 18 % på sex år.

Naturvetenskapliga fakulteten vid Stockholms universitet har valt att anställa på sex år eftersom de anser att:

”fyra år är alltför kort tid för att hinna meritera sig och prövas inom många ämnesområden, och det är därför för tidigt för att fatta ett så avgörande beslut.”

Karolinska institutet skriver att:

”Vid ytterligare (extern) finansiering vore det bra om anställningen kunde förlängas i upp till 6 år.”

Lunds tekniska högskola har fattat beslut om att förlänga anställningstiden från fyra till sex år, men ser en risk att det gör institutionerna försiktiga med att utlysa tjänster:

”Vid årsskiftet 2019/2020 togs ett beslut om en fakultetsgemensam anställningstid på 6 år för

²⁸ Chalmers använder tjänstebefattningen forskarassistent för meriteringsanställningen biträdande lektor. Sedan 2016 innebär anställning som forskarassistent på Chalmers rätt till prövning för befordran.

BUL-anställningar. Tidigare var anställningstiden 4 år. Vid LTH är det mer regel än undantag att lärare som forskare finansieras huvudsakligen av externa anslag. En farhåga finns att den förlängda anställningstiden kan orsaka en försiktighet att använda anställningsformen då institutionen förbinder sig att ha en ordnad finansiering i upp till sex år.”

Från svaren framgår att flera fakulteter ser anställningstiden som en avvägning mellan att ge tillräcklig tid för att den biträdande lektorn ska hinna meritiera sig och kravet att kunna säkerställa finansiering av tjänsterna.

3.2.8. Fakulteter arbetar aktivt med kompetensutveckling

I enkäten ombads fakulteterna vidare att beskriva vad som erbjuds i form av kompetensutveckling, mentorskap, utbildning, halvtidsutvärdering eller annat. Många fakulteter har inte svarat på frågan, vilket kan tolkas som att de inte erbjuder något av nämnda element, eller att de inte vet eller kan svara. Flera fakulteter påpekar att kompetensutveckling sköts på institutionsnivå och att frågan därför inte besvarats.

Ett antal fakulteter tycks dock arbeta aktivt med kompetensutveckling. Bland annat erbjuder juridiska fakulteten vid Lunds universitet mentorskap, utbildning och halvtidsutvärdering:

”Mentorskap: Fakulteten arbetar med pedagogisk utveckling, exempelvis genom pedagogisk utbildning, inklusive handledarutbildning och utbildning rörande genusperspektiv och andra kritiska perspektiv, pedagogiskt mentorskap samt olika pedagogiska utvecklingsprojekt. Prodekanen för forskning vägleder de meriteringsanställda när det gäller forskningsutvecklingen och frågor rörande extern finansiering, publicering, forskningsledning m.m. Prefekten håller utvecklingssamtal med de biträdande lektorerna med ledning av karriärutvecklingsplaner. Utbildning: Som exempel kan nämnas handledar-utbildning, ledarskapsutbildning och möjlighet för att internationella medarbetare erbjuds utbildning i svenska, liksom praktiska möjligheter att tillgodogöra sig densamma.”

Örebro universitet erbjuder inom sin satsning *Framtidens Forskningsledare* mentorskap och kompetensutveckling:

”Mentorskap: Till varje biträdande lektor i satsningen har det utsetts en ämnesmentor, en senior forskare inom ämnet. Utbildning: Ett tvåårigt utvecklingsprogram har tagits fram för biträdande lektorerna i satsningen. Delar av programmet är tänkt att också erbjudas andra juniora forskare/biträdande lektorer som inte ingår i satsningen. Halvtidsutvärdering: En halvtidsuppföljning planeras.”

Medicinska fakulteten vid Umeå universitet erbjuder förutom en pedagogisk utvecklingsplan, inklusive kurser och pedagogisk meritering genom deltagande i undervisning, även två vetenskapliga och en pedagogisk mentor för varje biträdande lektor. Det är värt att notera att genom dialog mellan fakultet och region är det i Umeå möjligt att ha klinisk tjänstgöring som en del i anställningen.²⁹

Lunds tekniska högskola har inrättat ett särskilt utvecklingsprogram *LTH Career Academy* för samtliga nyanställda biträdande lektorer:

”Syftet med LTH Career Academy är bl.a. att bistå med att förbereda den enskilde BUL:en inför befordran och fortsatt akademisk karriär. Vid LTH ska utvecklingssamtal genomföras med alla anställda minst en gång per år. I samband med anställningstillfället ska en kompetensutvecklingsplan upprättas. Genom denna plan kommer den anställde och chefen överens om kompetensutvecklingsinsatser på kort och lång sikt. Planen ska revideras i samband med utvecklingssamtal, minst en gång per år. För anställda med biträdande universitetslektorsanställningar är planen för kompetensutveckling extra viktig. Den ska vara en flerårsplan som löper över det antal år anställningen avser och det är på förslag att den ska följas upp minst en gång per år (förslag på 2 år i ny anställningspolicy). Planen ska upprättas i samband med att den anställde påbörjar sin meriteringsanställning och ska vara en individuell systematisk planering för att den anställde ska meritiera sig för att få behörighet för en eventuell framtida anställning som universitetslektor. För biträdande universitetslektor ska de krav som anges för befordran i kravprofilen vid utlysningen anges i planen för kompetensutveckling och de utvecklingsinsatser som ska ske under anställningstiden för att kraven ska kunna uppfyllas fastställas. En biträdande universitetslektors arbete och meritering bör utvärderas i förhållande till kraven som angetts för befordran i kravprofil. Detta bör göras av närmaste chef efter halva anställningstiden.”

²⁹ I högskoleförordningen anges idag att det är möjligt med förenade anställningar mellan universitet och sjukvårdsenhet för lektorer och professorer. Däremot nämns inte biträdande lektorer, vilket lett till att det på många lärosäten är omöjligt att kombinera biträdande lektorat med en klinisk tjänst.

3.2.9. Svenska lärosäten ser positivt på biträdande lektorat

I svaren från de olika fakulteterna är det tydligt att en överväldigande majoritet är positivt inställda till biträdande lektorat. De som besvarat enkäten ser många fördelar med meriteringstjänsten. Anställningsformen ses som ett viktigt verktyg för att kunna säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen, särskilt inom ämnen med mycket få eller inga sökanden till högre tjänster. Flera fakulteter påpekar också att biträdande lektorat är strategiskt viktiga för att stärka konkurrenskraften och möjligheterna att kunna locka internationellt och nationellt framstående yngre forskare till fakulteten, då dessa ofta förväntar sig en meriteringstjänst. Ytterligare en positiv aspekt som lyfts fram av många fakulteter är att det i och med förändringen i högskoleförordningen är möjligt att göra biträdande lektorat till sexåriga meriteringstjänster, till skillnad mot i tidigare förordning då tjänsten kunde vara maximalt fyra år.

3.2.10. Tidsgränsen på fem år efter doktorsexamen ses som problematisk

Ett stort antal fakulteter (11 stycken), framförallt vid de naturvetenskapliga, tekniska och medicinska fakulteterna, påpekar att det är mycket problematiskt att tidsgränsen för att vara behörig att söka ett biträdande lektorat i och med förändringen av högskoleförordningen sänktes från sju till fem år efter doktorsexamen. Detta gör att vissa fakulteter har valt att inte använda biträdande lektorat i någon större utsträckning, då fem år inte ses som tillräckligt för att kunna utvärdera kandidaterna. Fakulteterna anger att den kortare tidsgränsen utestänger mycket kompetenta kandidater med längre postdoktoral vistelse utomlands. Flertalet av dem som påpekar det här problemet efterlyser en återgång till tidigare regler där tidsgränsen var sju år efter doktorsexamen.

Till exempel skriver medicinska fakulteten vid Umeå universitet att:

”Internationellt starka unga forskare som söker ”tenure-track”-tjänster har inte sällan gjort långa, och ibland flera, postdocs, varför nuvarande gräns på högst 5 år från disputation är problematisk (vilket vi och många andra remissinstanser påtalade redan i remissen av utredningen som ledde till nuvarande författningsbestämmelser)”.

Samhällsvetenskapliga fakulteten vid Uppsala universitet konstaterar att:

”Det finns problem i vissa ämnen där det mer är regel än undantag att den bortre gränsen på fem år måste uppnås för att kunna konkurrera och kunna bli erbjuden en anställning.”

Sahlgrenska akademien skriver:

”Vi använder oss av denna tjänstebeteckning [biträdande lektorat, vår anmärkning] i så ringa omfattning [som] möjligt. ... Det är för tidigt att göra en bedömning av en forskares framtida forskningspotential så snart efter disputation för att erhålla ett livslångt ”tenure track”. Vi utlyser därför istället forskar- och lektorstjänster.”

Fakulteten för skogsvetenskap vid SLU skriver:

”I och med den nya högskoleförordningen (HF), ska den sökande som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande lektor har gått ut, anställas i första hand. Innan nu gällande HF var denna tidsgräns 7 år. Inom många ämnesområden tar det längre tid än fem år att meritera sig för en akademisk karriär, dvs visa på vetenskaplig skicklighet (främst genom publikationer). Det kan innebära att institutionerna, istället för att anställa en BUL [biträdande lektor, vår anmärkning], väljer att anställa en excellent forskare, som varit aktiv längre än 5 år, i större utsträckning än tidigare.”

Naturvetenskapliga fakulteten vid Stockholms universitet påtalar att:

”Den största nackdelen med de nuvarande biträdande lektoraten är att de sökandes doktorsexamen inte får vara äldre än fem år vid ansökningstidens utgång. Detta gör att vi missar många av de främsta internationella sökande, vid den tidpunkt då de själva anser att det är lämplig tidpunkt i deras karriär att söka ett biträdande lektorat eller motsvarande. Vi har uppmärksammat att vi får ett stort antal sökande som ligger över femårsgränsen, trots att de inte egentligen kan komma i fråga. Vi uppfattar detta som att de sökande, särskilt från utlandet, kanske inte vet att denna regel finns, och att de inte ser någon annan möjlighet än att ändå söka, eftersom de i princip nu hamnat utanför systemet. Bland dessa finns extremt starka sökande som dock ej kan komma ifråga för anställning. Detta är en allvarlig och stor strategisk nackdel, vilket kommer att leda till att man i vissa ämnen kommer att överväga att i större grad återgå till att utlysa

på lektorsnivå. Då är dock risken att dessa unga, starka forskare, med kanske 6–8 år efter doktorsexamen, ändå inte kan konkurrera mot personer med 10–20 års meritering.”

Det korta tidsintervallet har kritiserats även i andra sammanhang, inte minst i flera av remissinstansernas yttranden över utredningen *Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden*³⁰ och i en medlemsundersökning genomförd av Junior Faculty KI och KI Postdoc Association som visade att åtta av tio yngre forskare på Karolinska institutet föredrog en sjuårsgräns³¹.

3.2.11. Möjlighet till kombinationstjänster inom klinisk forskning efterfrågas

Flera medicinska fakulteter påpekar att det vore mycket önskvärt att högskoleförordningen ändras så att det blir möjligt att förena klinisk tjänstgöring med biträdande lektorat inom ramen för förenade anställningar (ofta kallade kombinationstjänster). Detta ses som mycket viktigt både för att säkra den kliniska forskningen och för att bidra till ökad jämställdhet.

Till exempel skriver Karolinska institutet att:

”KI skulle gärna vilja se en regelförändring som möjliggör förenade tjänster tidigare i karriären, tex på biträdande lektors nivå. Eftersom flertalet av de som arbetar i vården är kvinnor skulle detta även långsiktigt kunna öka antalet professorer som är kvinnor.”

Sahlgrenska akademien skriver att:

”Denna tjänst exkluderar unga forskare som disputerat för mer än fem år sedan. Detta innebär att forskare med en längre internationell post doc inte kan söka, ej heller unga kliniska forskare som behöver kombinera specialistutbildning, forskning och ofta också bildar familj (missgynnar ssk kvinnor).”

Medicinska fakulteten vid Umeå universitet skriver:

”Vi har jobbat mycket hårt i Umeå på att meriteringsanställningarna även ska kunna kombineras med kliniska anställningar – även dessa ofta på ”mellannivå” – för att garantera en parallell karriärutveckling (inom forskning/utbildning och klinik)

*inom kliniska ämnen, där vi inte sällan har mycket svårt rekrytera till högre lärarbefattningar.”*³²

3.2.12. Hög förväntad befordringsgrad till lektor

En stor majoritet av alla svarande förväntar sig att alla, eller så gott som alla, biträdande lektorer blir befordrade till lektorer. Det anses vara ett misslyckande i rekryteringen ifall en biträdande lektor inte blir befordrad. Detta styrks också av vår kvantitativa undersökning som visar att endast 4 % av de biträdande lektorer som sökte befordran mellan 2012 och 2018 fick avslag på sin ansökan. Vissa fakulteter poängterar också att det är svårt att sätta rätt befordringskriterier.

Till exempel skriver Naturvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet:

”Vi ser det som ett misslyckande inte bara för kandidaten utan för såväl fakulteten som institutionen om en BUL inte blir befordrad. Då har vi inte varit framgångsrika vid rekrytering och våra stödfunktioner efter anställning.”

Teknisk-naturvetenskaplig fakultet vid Umeå universitet resonerar kring att:

”det [är] svårt att ange balanserade befordringskriterier och det finns en uppenbar risk att personer som befordras inte skulle klara konkurrensen vid en öppen utlysning. Risken att ”alla” biträdande lektorer befordras riskerar att institutionerna blir mycket restriktiva när det gäller att ta in yngre medarbetare. Yngre riskerar då att hamna i forskaranställningar med små möjligheter att bli anställd som lektor.”

Det finns dock några fakulteter som resonerar annorlunda i sina svar.

Naturvetenskapliga fakulteten vid Stockholms universitet skriver:

”Vårt mål är att vi skall rekrytera och anställa så starka sökande att alla i princip ska kunna utvecklas väl och bli befordrade. Men i praktiken kommer inte detta alltid att vara fallet. Som påpekas ovan är nuvarande regelsystem med max fem år från disputation till anställning en alltför kort tid i många ämnen för att hinna meritera sig tillräckligt, och för att hinna utveckla sin vetenskapliga mognad

³⁰ SOU 2016:29.

³¹ Junior Faculty KI och KI Postdoc Association (2016)

³² I högskoleförordningen anges att det är möjligt med förenade anställningar mellan universitet och sjukvårdsenhet för lektorer och professorer. Däremot nämns inte biträdande lektorer, vilket lett till att det på många lärosäten är omöjligt att kombinera biträdande lektorat med en klinisk tjänst. Genom dialog mellan fakultet och region har man dock i Umeå möjliggjort klinisk tjänstgöring som en del i anställningen.

... som krävs för att driva en egen forskningslinje och en forskargrupp. Det innebär att en del inte kommer att vara mogna för att axla denna uppgift. Det innebär också att en del felrekryteringar förmodligen är oundvikliga, eftersom det finns för lite att basera urval och bedömningar på vid anställningstillfället. I nuvarande system ligger vi på ca 80–85 % (10/12) befodringsfrekvens och man kan förmoda att det kan komma att sjunka något i det nya systemet, kanske till 70–80%.”

Historisk-filosofiska fakulteten vid Uppsala universitet skriver:

”De biträdande lektorerna får som bekant möjlighet att bli befodrade till lektorer. Vi arbetar hårt för att utforma praktiker som innebär att detta steg involverar en strikt och genuin prövning (i frånvaron av den öppna konkurrens som annars gäller för lektorstjänster). Att det finns en reell möjlighet att kandidatens ansökan om befodran avslås (att det inte är en ”done deal” när man fått tjänsten som biträdande lektor) är något som måste kommuniceras tydligt och göras känt på fakulteten och utanför. Utan dessa ansträngningar finns risken att resultatet blir att en andel av lektorerna vid fakulteten inte uppfyller samma krav som de som fått sina tjänster i öppen konkurrens.”

Det är också värt att notera att enkäten troligen inte fångar upp de personer som försvinner längs vägen och aldrig ansöker om befodran. Några svar resonerade kring detta i den öppna frågan om hur stor andel som förväntas befodras. Till exempel skriver utbildningsvetenskapliga fakulteten vid Göteborgs universitet att

”Av de vi utlyst historiskt (före 2018) har 50% befodrats, övriga har lämnat för annan anställning (ibland till annan anställning som lektor vid samma lärosäte)”

Ett annat exempel ges av naturvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet som svarar att:

”Vår målsättning är att våra BULar skall kunna befodras. I praktiken har vi ett inte obetydligt bortfall beroende på såväl avhopp (andra anställningar) som felrekryteringar och olyckliga omständigheter. Vi ser att en mycket viktig stödfunktion är hjälp vid anställning av doktorander. Få saker kan vara så disruptiva för en ung forskare som en felrekrytering tidigt i karriären.”

3.2.13. En dyr anställningsform som riskerar leda till minskad mobilitet?

Även om flertalet svarande är positivt inställda till biträdande lektorat, så lyfts också problem med tjänsterna. Flera svarande påpekar att det är en dyr tjänst eftersom den innehåller en stor del forskningstid samt att den riskerar att leda till inlåsnings effekter.

Samhällsvetenskapliga fakulteten vid Umeå universitet skriver:

”Det största hindret som anges från institutionshåll är framför allt finansieringen. Det biträdande lektoratet innehåller en övervägande del forskning, vilken inte kan finansieras på samma sätt som utbildningsuppdrag. Samtidigt har många av fakultetens unga forskare redan utvecklat en god förmåga till självständighet i forskning, eftersom flertalet av dem självständigt skrivit sin avhandling, många gånger i form av en monografi.”

Samhällsvetenskapliga fakulteten vid Uppsala universitet framför att:

”En motsättning som kan förekomma är att om många biträdande universitetslektorat utlyses på en institution sker inga utlysningar av universitetslektorat vilket hindrar rörlighet på den nivån.”

Teologiska fakulteten vid Uppsala universitet uttrycker farhågan att:

”Det finns en risk att det låser systemet för en lång tid. Det är svårt att göra förändringar som kan vara viktiga för mindre ämnen.”

Fakulteten för landskapsarkitektur, trädgårds- och växtproduktionsvetenskap vid SLU skriver:

”Vid anställningen av biträdande lektorer satsar fakulteten mycket på ett kort. Det är en utmaning att kunna bedöma om den som anställs kommer att bli en lämplig lektor.”

Av dessa och andra svar framgår att upplevda problem med biträdande lektorat som en dyr tjänst främst återkopas av humanistiska och samhällsvetenskapliga fakulteter där det är vanligare att lärartjänster till stor del finansieras genom undervisning. Att då avsätta en relativt stor del av finansieringen från forskningsmedel gör att tjänsten upplevs som relativt dyr för fakulteter med begränsade basanslag för forskning. Några fakulteter tar också upp problemen med att tillsättandet av biträdande lektorer ytterligare kan minska rörligheten. Om en stor del av

lektoraten tillsätts genom befordran riskerar det leda till att ännu färre lektorat utlyses och att rörligheten minskar ytterligare mellan svenska lärosäten.

3.3. Finansiering av biträdande lektorat

När det gäller enkätfrågorna om hur biträdande lektorat och (efter en möjlig befordran) lektorat finansieras är det tydligt från svaren att detta skiljer sig stort mellan lärosäten, fakulteter, institutioner och ämnesområden. Det är också tydligt att ansvaret för finansiering ligger på olika nivåer och att fakultetsledningen inte alltid är rätt nivå att ställa frågan på. Vi har därför valt att komplettera de svar vi fått in via enkäten med information från medlemmar i Sveriges unga akademi. 13 SUA-ledamöter har gett information om finansiering av biträdande lektorat på deras respektive fakulteter för att vi på så sätt ska kunna få en bättre bild av vilka olika modeller för finansiering som används på institutioner och fakulteter vid svenska lärosäten.

Från vår undersökning är det tydligt att det finns stor variation i hur biträdande lektorat finansieras. För att exemplifiera detta har vi kategoriserat finansieringsformerna i tre olika huvudtyper samt ett antal specialfall. I Figurena 8–11 visas olika finansieringsmodeller med exempel som vi identifierat i vår undersökning. Då tjänsten biträdande lektor är avsedd att vara ett steg i en karriärstege visar vi även hur finansieringen på lektornivå kan se ut efter befordran. För utförligare beskrivning av ett antal exempel hänvisar vi till bilaga D.

Finansiering av lärartjänster kan komma från tre olika primära källor: statliga basanslag till utbildning på grund och avancerad nivå (här kallat GU-medel), statliga

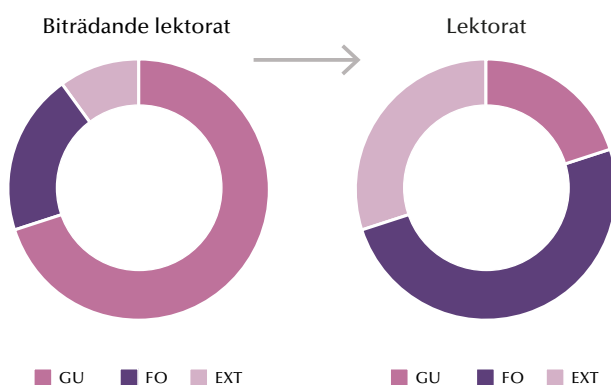
basanslag till forskning och utbildning på forskarnivå (FO-medel), samt externa anslag till företrädesvis forskning och utbildning på forskarnivå (EXT-medel). Den sistnämnda kategorin är i regel projektfinansiering från statliga eller privata finansiärer, t.ex. Vetenskapsrådet, Stiftelsen för Strategisk Forskning, Wallenbergstiftelserna, Riksbankens Jubileumsfond och Europeiska forskningsrådet.

Vi presenterar nedan ett antal diagram för att illustrera olika exempel på finansiering av biträdande lektorat vid svenska fakulteter. Dessa olika modeller utgör ett viktigt underlag för diskussioner kring skillnader i förutsättningar för befordran och vidare karriärmöjligheter. Vi saknar data som möjliggör kvantifiering av den relativa frekvensen av dessa finansieringsmodeller pga. otillräckliga svar från fakulteterna, vilket framförallt verkar bero på att de flesta fakulteter inte redovisar hur finansiering via basanslag faktiskt fördelas på olika biträdande lektorat.

3.3.1. Biträdande lektorat som undervisningstjänst

Figur 8 illustrerar en finansieringsmodell som vi här kallat *undervisningstjänst*. Finansieringen av en sådan tjänst sker huvudsakligen genom basanslag från GU-medel. Biträdande lektorer med sådana tjänster bedriver huvudsakligen undervisning, men har även en viss del garanterad forskningstid som finansieras via basanslag från FO-medel. Eventuella externa anslag kan användas för ökad forskningstid. Efter befordran till lektor förändras den garanterade forskningsfinansieringen något, men GU-medel, och därmed undervisning är oftast fortsatt den primära källan för finansiering av tjänsten. En observation är att en relativt låg forskningsfinansiering riskerar att minska möjligheten för den biträdande lektorn att meritera sig

Undervisningstjänst – exempel på lärartjänst inriktad mot utbildning



Figur 8. Figuren visar ett exempel på en finansieringsmodell av en lärartjänst inriktad mot utbildning. Det biträdande lektoratet har en garanterad finansiering via basanslag för forskning om t.ex. 20 % och för grundutbildning med 70 %. Efter befordran till lektor ökar andelen forskning och alternativt kan undervisningsdelen reduceras genom externa anslag. Se också bilaga D där beskrivningen är hämtad ifrån.

forskningsmässigt vid en sådan modell för finansiering av biträdande lektorat.

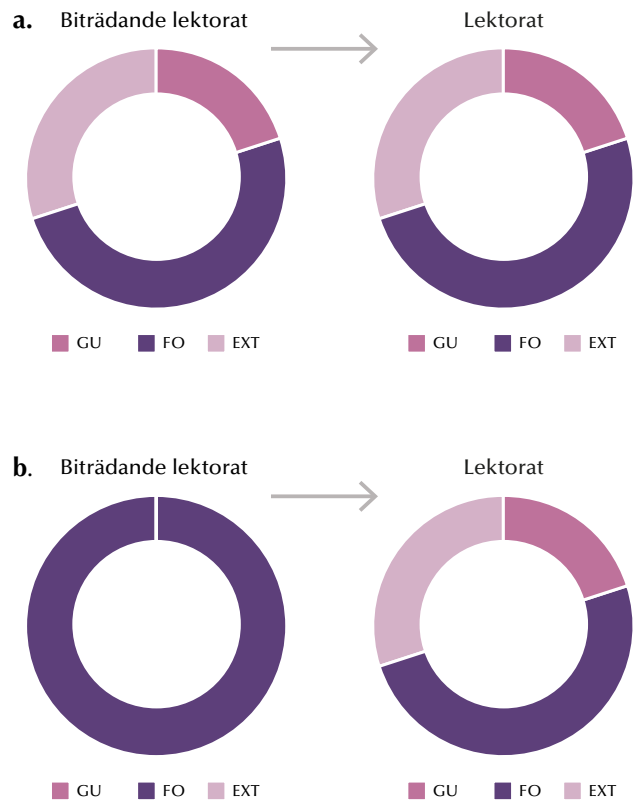
3.3.2. Biträdande lektorat som forskningstjänst med definierad forskningstid

I det vi här kallat *forskningstjänst med definierad forskningstid*, Figur 9, finansieras tjänsten primärt via basanslag för forskning (FO-medel). Sådana tjänster är huvudsakligen inriktade på forskning med en stor del garanterad forskningstid. Det är inte ovanligt att externa medel gör att biträdande lektorer med denna typ av tjänst kan öka sin andel forskning ytterligare, och i motsvarande mån minska den andel undervisning som annars bidrar till den resterande finansieringen av tjänsten genom GU-medel. Vi har i vår undersökning identifierat exempel där finansiering via FO- respektive GU-medel är helt transparent och personen kan se exakt hur tjänsten finansieras timme för timme, samt exempel där det biträdande lektoratet innebär upp till 100 % forskning. För att meritera sig pedagogiskt förväntas den biträdande lektorn undervisa utöver forskningsdelen, även för tjänster med 100 % forskning. Efter befordran finansieras tjänsten med en fortsatt hög forskningsandel kompletterat med undervisning och externa medel.

3.3.3. Biträdande lektorat som forskningstjänst med rörlig forskningstid

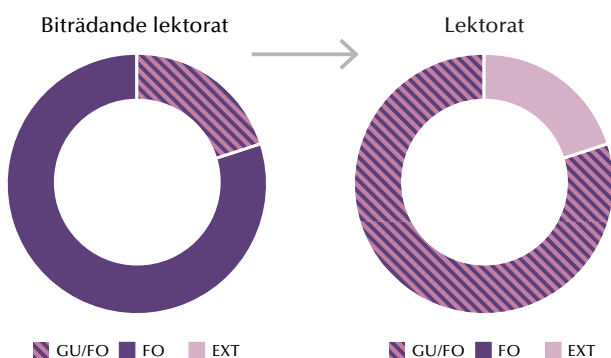
Forskningstjänster med rörlig forskningstid, som illustreras i Figur 10, omfattar huvudsakligen forskning. Andelen forskning, undervisning och institutionstjänstgöring är dock inte fördefinierad utan avgörs i dialog med organi-

Forskningstjänst med definierad forskningstid – lärartjänst inriktad mot forskning



Figur 9. Figuren visar två exempel på en forskningstjänst med definierad forskningstid **a.** Det biträdande lektoratet har en garanterad finansiering via basanslag för forskning om 50 % och för grundutbildning med 20 %, och där externa medel täcker upp resterande. Efter befordran till lektor kvarstår finansieringen som tidigare. Alternativt kan undervisningsdelen minskas genom externa anslag. **b.** Det biträdande lektoratet har garanterad finansiering för 100 % forskning från basanslag, vilket motsvarar tidigare forskarassistent. För att meritera sig till lektor förväntas den biträdande lektorn undervisa utöver forskningsdelen. Efter befordran till lektor minskar andelen forskning och finansiering blir samma som i föregående exempel. Se också bilaga D, varifrån dessa beskrivningar har hämtats.

Forskningstjänst med rörlig forskningstid – lärartjänst inriktad mot forskning



Figur 10. Figuren visar exempel på en forskningstjänst med rörlig forskningstid. Vid många lärosäten görs inte en tydlig separation av finansiering via basanslag från GU- och FO-medel. I detta exempel har det biträdande lektoratet en i praktiken garanterad finansiering via basanslag för forskning om 80 %, där blandat basanslag täcker upp hela finansieringen. Denna fördelning i ansvar inom tjänsten och därmed kopplat till finansieringskälla, sker i dialog med institutionen och kan förändras från år till år. Efter befordran minskar den garanterade forskningstiden och dialog med institutionen om fördelning i arbetstid mellan forskning och undervisning fortsätter på årlig basis. Stora externa anslag leder ofta till mindre undervisning. Se också bilaga D, varifrån beskrivningen är hämtad.

sationen och kan förändras från år till år. Även i denna finansieringsmodell kan den biträdande lektorn ibland öka andelen forskning genom externa medel upp till 100 % forskning. Efter befordran utökas ofta andelen undervisning, men andelen forskning kan fortsätta vara hög om det finns finansiering genom externa medel. Denna principiella finansieringsmodell tycks vara en av de vanligaste formerna på svenska lärosäten. En observation här är att det faktum att villkoren justeras löpande kan göra att transparensen minskar.

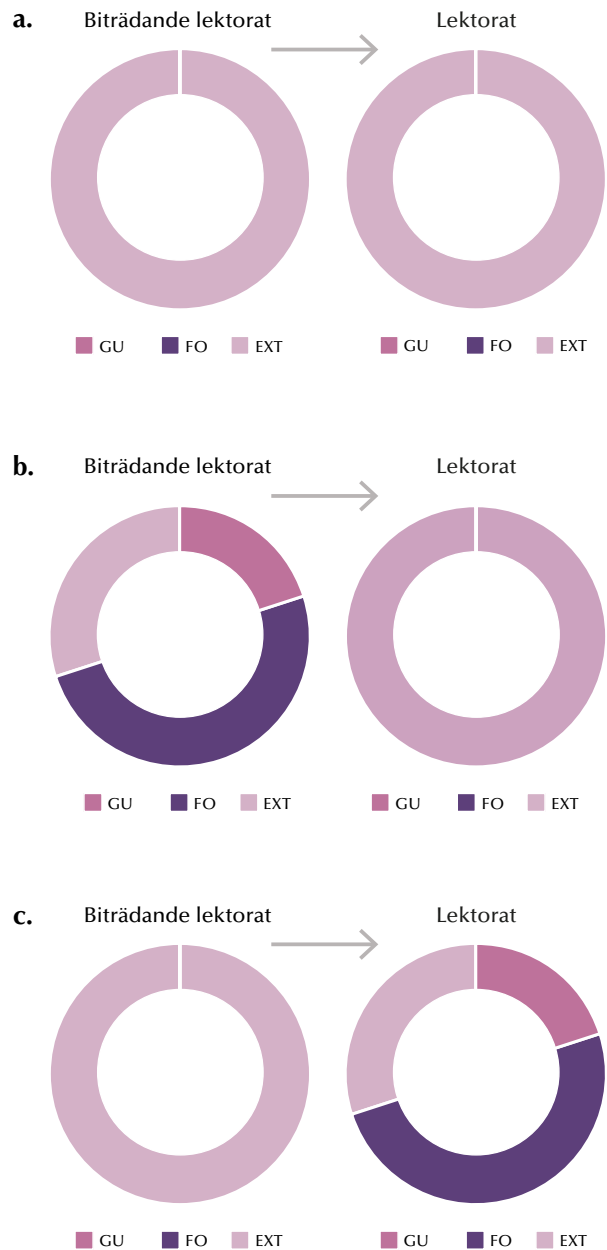
3.3.4. Specialfall för biträdande lektorat

Utöver ovan listade principiella kategorier för biträdande lektorat har vi i vår undersökning identifierat åtminstone tre andra modeller för karriärvägar som utgår från biträdande lektorat. Den första tillkommer genom större externa medel från t.ex. Vetenskapsrådet, Stiftelsen för Strategisk Forskning, Wallenbergstiftelserna, Riksbankens Jubileumsfond och Europeiska forskningsrådet (ERC) (Figur 11 a).³³ I och med att biträdande lektorat innebär rätt till prövning för befordran är det via denna väg möjligt för forskaren att nå hela vägen till professor utan finansiering från lärosätet.

Ett annat specialfall är det biträdande lektorat som finansieras med basanslag, men där lärosätet inte garanterar finansiering efter en eventuell befordran till lektor (Figur 11 b). Det är viktigt att detta kommuniceras tydligt redan vid utlysning, då det annars kan orsaka problem efter befordran om inte den fortsatta finansieringen är klar. Särskilt externt rekryterade kandidater kan förvänta sig fortsatt finansiering efter befordran, beroende på hur systemet ser ut i andra länder.³⁴

Slutligen har vi också identifierat exempel på biträdande lektorat som finansieras med externa medel enligt ovan, men som efter befordran övergår till finansiering genom en blandning av basanslag för utbildning och för forskning (Figur 11 c).

Specialfall för finansiering av biträdande lektorat



Figur 11. Figuren visar exempel på olika specialfall för finansiering av biträdande lektorat. **a.** I det första exemplet finansieras det biträdande lektoratet helt genom externa anslag. Även efter en eventuell befordran finansieras lektoratet fullt ut via externa medel. **b.** I exempel två finansieras det biträdande lektoratet med basanslag. Efter befordran försvinner däremot finansieringen via basanslag och övergår till finansiering enbart via externa anslag. **c.** Det finns också ett exempel där det biträdande lektoratet helt finansieras genom externa anslag men efter en eventuell befordran finansieras lektoratet genom ett tillskott av medel från lärosätet. Se bilaga D, varifrån dessa beskrivningar är hämtade.

³³ Detta gestaltar sig i form av olika bidrag som söks i konkurrens och som syftar till att ge yngre forskare möjlighet att etablera sig som oberoende forskare i Sverige. T.ex. Vetenskapsrådet och ERC Starting grant, ERC Consolidator grants, Wallenberg Academy Fellows, Wallenberg centrum för molekylär medicin, Pro Futura, Sveriges Sällskap för Medicinsk Forskning:s Stora Anslag m.fl.

³⁴ Universitetslärares (2020)

4. Diskussion

Svenska universitet och högskolor behöver ett sammanhållet karriärsystem som erbjuder goda och tydliga karriärvägar för yngre forskare. En viktig komponent i detta är meriteringstjänsten biträdande lektor, som i sin nuvarande form finns i högskoleförordningen sedan 2017. Alla svenska lärosäten har sedan dess kunnat använda sig av biträdande lektorat, som syftar till att ge lovande yngre forskare möjlighet att meritera sig och senare prövas för tillsvidareanställning som lektor.

Den enkät som Sveriges unga akademi har genomfört visar tydligt att de flesta fakultetsledningarna är nöjda med tjänsten biträdande lektorat. Enkätsvaren belyser ett antal utmaningar, men den sammantagna bilden är ändå att denna tjänst är på väg att bli ett viktigt verktyg för att skapa tydligare och mer attraktiva karriärvägar vid svenska lärosäten.

4.1 Användning av biträdande lektorat varierar mellan fakulteterna

Högskoleförordningen säger inte något om *hur* biträdande lektorat ska införas. Detta ger möjlighet för olika lärosäten och fakulteter att införa tjänsten på olika sätt, även inom samma ämnesområden. Vår undersökning visar att det också har blivit så: det skiljer stort både i hur tjänsterna används och i rutinerna för rekrytering och utvärdering. Många fakulteter har helhjärtat omfamnat biträdande lektorat och använder dessa tjänster i stor skala medan andra har valt att utnyttja dem i mycket begränsad utsträckning.

Ett vanligt skäl som anförs mot dessa tjänster är att tidsgränsen på fem år efter disputation för behörighet (som är kort i ett internationellt perspektiv) gör att det är svårt att utvärdera lämpliga kandidater. Ett annat skäl för skepsis som uppges är att det finns en förväntan om att de allra flesta biträdande lektorer kommer att befordras till lektor, vilket skapar oro för inlåsningseffekter.

Enligt högskoleförordningen kan längden på biträdande lektorat variera mellan 4 och 6 år, något som välkomnas av en del fakulteter eftersom det ger ökad flexibilitet. Några fakulteter använder sexåriga tjänster, vilket har fördelen att de får en längre tidsram inför prövning för befordran till lektor. Nackdelen är att tjänsterna blir dyrare, och för biträdande lektorat som är beroende av extern finansiering är det svårt att hitta finansieringskällor som ger medel för mer än 4 år. Det vanligaste förefaller än så länge vara att tjänsterna begränsats till 4 år.

Vissa variationer i hur de biträdande lektoraten har införts kan förmodligen förklaras genom att förutsättningarna skiljer sig, både mellan olika lärosäten och mellan olika ämnesområden. En del av skillnaderna verkar dock också vara relaterade till att ambitionsnivån och takten för införandet av ett nytt karriärsystem varierar.

4.2 Variation i antal sökande mellan fakulteter och ämnen

Det är tydligt från vår undersökning att det genomsnittliga antalet sökande per utlyst tjänst varierar kraftigt mellan olika fakulteter och ämnen, från en enda sökande per tjänst till som mest 67 sökande. I genomsnitt, sett till alla fakulteter, har de biträdande lektoraten haft ca 15 sökande. Antal sökande kan ses som ett mått på hur attraktiv tjänsten är på arbetsmarknaden. Det finns sannolikt flera olika förklaringar till variationerna i antalet sökande, men en aspekt som vi särskilt vill lyfta fram är att det kan vara stora skillnader i hur breda utlysningarna är med avseende på krav- och kompetensprofil (där en bred utlysning kan vara inom t.ex. området 'biokemi' medan en smalare utlysning skulle ange 'biofysikalisk kemi med inriktning mot enkelmolekylspektroskopi'). Breda utlysningar innebär per definition att det finns ett större antal disputerade forskare vars kompetens matchar den utannonserade tjänsten. Troligtvis spelar också andra faktorer stor roll: karriärsystemets och lärosätets attraktivitet, ämnet, tydlighet i utlysningen, finansiering av tjänsten och forskningsmedel som är knuten till tjänsten.

Vid medicinska fakulteter ser vi överlag en minskning i antalet sökande i och med reformen. En möjlig anledning till detta kan vara den nya femårsgränsen efter disputation för behörighet. Inom medicin finns en tradition av en längre period av postdoktoral forskning efter disputation (ofta fyra–sju år) innan en forskare är meriterad nog att kunna konkurrera om en gruppledd tjänst. När tidsgränsen sänktes från sju till fem år efter doktorsexamen, utan någon överbryggningsperiod, hamnade två årskullar forskare mellan systemen. Bland dessa forskare fanns det förmodligen ett antal som hade tänkt söka biträdande lektorat men som på grund av den nya femårsgränsen inte längre var behöriga att göra så. Ett annat problem inom medicin är att det med nuvarande lagstiftning är främst prekliniska forskare som kan söka biträdande lektorat, eftersom det inte är möjligt med kliniska kombinationstjänster eller tidsavdrag för klinisk tjänstgöring.

4.3 Reformens bidrag till ökad mobilitet

Att forskare rör sig mellan länder och lärosäten bidrar till ökad kvalitet i forskning och undervisning genom att kunskaper och erfarenheter sprids mellan olika miljöer. Svenska universitet och högskolor kännetecknas av en jämförelsevis låg mobilitet och en hög grad av rekryteringar från det egna lärosätet. Ett av målen med reformen var att motverka detta.³⁵ Vår analys visar dock att andelen internt rekryterade är fortsatt relativt hög. Vidare ser vi att andelen externa sökande till biträdande lektorat genomgående är högre än andelen tjänster som tillsätts med en extern sökande. Vi kan utifrån vår data inte med säkerhet uttala oss om vilken eller vilka orsaker som ligger bakom diskrepansen, men vi listar här tre möjliga förklaringar:

- Utlysningen är skraddarsydd för en på förhand identifierad, intern kandidat. Sådant står i strid mot de meritokratiska principer som ska gälla för akademiska tjänstetillsättningar, men verkar förekomma i Sverige.³⁶
- Externa sökande är överrepresenterade bland de som erbjuds en tjänst, men sedan tackar nej. Tänkbara förklaringar till det kan vara att rekryteringsprocessen är så långsam (ibland uppemot ett år eller längre) att de bästa kandidaterna ofta hunnit få ett annat erbjudande, och/eller att en flytt till

Sverige inte är tillräckligt attraktivt för utländska kandidater.

- Vid varje utlysning tenderar det att inkomma ett antal ansökningar av klart undermålig karaktär. Baserat på de erfarenheter av rekrytering som finns inom SUA förefaller andelen klart bristfälliga ansökningar vara högre bland externa sökande.

I detta sammanhang är det viktigt att notera att det inte finns någon entydig, etablerad definition av intern rekrytering, och i olika rapporter och undersökningar tolkas begreppet på olika sätt beroende på frågeställning. Detta gör att jämförelser mellan olika undersökningar är osäkra, men vi kan konstatera att andelen interna rekryteringar (58 % före 2018 and 51 % efter 2018) i vår undersökning ligger något lägre än vad som rapporterats i andra undersökningar. I exempelvis SULF:s rapport *Ett spel för galleriet* anges att 73 % av anställningarna vid Lunds tekniska högskola, samhällsvetenskapliga fakulteten vid Stockholms universitet och medicinska fakulteten vid Uppsala universitet tillsatts med en intern sökande.

Vår undersökning visar också att det är vanligare att biträdande lektorat tillsätts med en intern kandidat på de fakulteter som i genomsnitt har mycket få sökande till sina utlysningar. Attraktiva och öppet utlysta anställningar med tydliga förhållanden kring rekrytering, finansiering och befordran, som kommuniceras öppet och tydligt, gör att svenska yngre forskare blir mer villiga att byta lärosäte och att utländska unga forskare vill komma till Sverige.

4.4 Könsskillnader i andel sökande och andel anställda

Vår analys av könsskillnader i samband med rekrytering av biträdande lektorer påvisar två mönster som är värda att diskutera. För det första har vi funnit att andelen anställda kvinnor är signifikant högre än andelen kvinnor som söker inom ämnesområdena naturvetenskap och teknik (både före och efter reformen) samt inom medicin och hälsovetenskap (efter reformen). För det andra ser vi att andelen disputerade kvinnor är högre än andelen kvinnor som sökte biträdande lektorat inom alla ämnesområden. Inom medicin och hälsovetenskap är skillnaden mellan dessa grupper ca 40 %, och för naturvetenskap och teknik över 50 %. Utifrån vår data kan vi inte dra några säkra

³⁵ Prop. 2016/17:50

³⁶ Lundgren m.fl. (2018)

slutsatser om orsakerna till dessa mönster, men några potentiella förklaringar diskuteras nedan.

Att kvinnor i högre grad än män lämnar akademien har uppmärksammats i tidigare analyser av högskolesektorn. Fenomenet brukar ibland benämnas "det läckande röret" (leaky pipeline), vilket är en metafor för att en stor andel disputerade kvinnor försvinner vid de olika stegen i den akademiska karriärstegen.^{37,38} Vi anser att det är angeläget att genomföra en djupare analys kring karriärvägar för svenska disputerade forskare för att besvara frågan varför en stor andel kvinnor disputerade i Sverige avstår från att söka de utannonserade biträdande lektoraten.

Vi konstaterar att det är en signifikant skillnad i könsfördelningen för sökande och tillsatta tjänster, och denna skillnad tycks bli större efter 2018. Detta kan förklaras av skillnad i kvalitet bland de sökande, av att en grupp gynnas i rekryteringsprocessen, och/eller av andra orsaker. En möjlig bidragande faktor kan vara att en del fakulteter har börjat arbeta aktivt med att förändra könsfördelningen inom vissa ämnesområden. Sådana insatser har genomförts på många lärosäten och beskrivs också i svaren på enkätundersökningen (se avsnitt 3.2.4.). Det återstår att se om sådana satsningar redan haft effekt så att de kan förklara delar av resultaten. Vid sådana insatser är det givetvis viktigt att de meritokratiska principerna vidhålls.

Det viktigaste slutsatsen från denna del av analysen är att de mönster som framkommer i vår undersökning behöver studeras vidare, eftersom det är avgörande för svensk forskning och utbildning att alla, oavsett kön, ursprung, eller nationalitet, ges samma möjligheter och förutsättningar att verka vid svenska universitet och högskolor.

4.5 Transparens och tydlighet i finansiering av biträdande lektorat är nödvändig

Vår undersökning visar att formerna för finansiering av biträdande lektorat varierar stort. På vissa ställen finansieras tjänsterna i stort sett helt med basanslag för forskning och utbildning, medan man på andra håll utgår från att den biträdande lektorn på egen hand söker och beviljas externa medel. Denna skillnad syns också efter en eventuell befordran till lektor, där det också kan finnas stora olikheter rörande hur tiden ska fördelas mellan undervisning och forskning. De stora variationerna i finansieringssystemet gör att arbetsvillkoren i allmänhet, och andelen forskning och undervisning i synnerhet, beror mindre på typen av tjänst än på hur den enskilda tjänsten är finansierad. Detta gör att systemet med meriteringstjänster, trots sitt syfte, fortfarande är svåröverskådligt och oförutsägbart.

Att villkoren för biträdande lektorat är otydliga kan innebära ett problem, framför allt i kommunikationen med internationella kandidater eller med sökande som är ovana vid de stora skillnaderna i förutsättningar mellan identiskt formulerade tjänster vid olika lärosäten och fakulteter. Tydlighet och transparens är viktigt för en bra karriärplanering. Om förutsättningarna för den som tillträder en meriteringstjänst inte motsvarar det som kommuniceras kan det resultera i onödig stress och oro, och att universitetsläraren lämnar lärosätet. Vår undersökning indikerar att många fakulteter redan i dagsläget hanterar denna problematik på ett bra sätt genom att t.ex. i annonsen tydligt beskriva förutsättningarna för forskning och utbildning i tjänstens innehåll, men vi ser också att det finns utrymme för förbättring. Något som borde vara en självklarhet är att tydligt redovisa vad syftet med tjänsten, och förväntningarna på den biträdande lektorn, är. Det vill säga i vilken utsträckning den avser undervisning respektive forskning, hur detta ska finansieras, samt hur förutsättningarna för finansiering efter en eventuell befordran ser ut.

³⁷ Bergman (2013), Shen (2013), Nordic and Baltic young academies (2019)

³⁸ Inom flera ämnesområden har det dock noterats att kvinnor disputerade i Sverige numera har en något högre sannolikhet att stanna inom akademien efter disputation än män (Amilon och Persson (2010)).

5. Sveriges unga akademis slutsatser

Sveriges unga akademi (SUA) anser att rekrytering av yngre forskare är ett av de viktigaste instrument som Sveriges lärosäten har för att öka kvaliteten i svensk forskning. Införandet av meriteringstjänsten biträdande lektor i högskoleförordningen var ett avgörande steg för att stärka lärosätenas möjlighet till kvalitetsdrivande rekrytering. Det är nu angeläget att lärosätena utformar långsiktiga mål för rekryteringen av yngre, oberoende forskare och utarbetar kvalitetsdrivande rekryteringsprocesser. På så sätt kan reformen leda till ett kvalitets-
språng för svensk undervisning och forskning.

SUA anser att biträdande lektorat ska utgöra kärnan i ett sammanhållet karriärsystem. Tjänsterna ska vara så attraktiva att de kan knyta de bästa internationella kandidaterna till våra svenska lärosäten. Den biträdande lektorns utveckling bör följas kontinuerligt och tjänsten åtföljas av individuellt stöd genom mentorskap, ledarskapsutbildningar och aktivt kollegialt stöd. Det biträdande lektoratet ska avslutas med en prövning mot befordringskriterierna, som ska vara transparenta, högt ställda och kvalitetsdrivande. Finansiering efter en eventuell befordran ska säkerställas tidigt och kommuniceras tydligt. På så sätt kommer meriteringstjänsten biträdande lektor att säkerställa hög kvalitet i den högre utbildningen och öka Sveriges konkurrenskraft som kunskapsnation.

För att nå detta mål föreslår SUA ett antal förändringar av högskoleförordningen, och vi ger också konkreta förslag på hur lärosätena bör utforma sina karriärsystem. Vidare lyfter vi några goda exempel som vi anser förtjänar att få nationell spridning.

5.1. Förutsättningar i högskoleförordningen

Genom enkäten har SUA identifierat två nödvändiga ändringar i högskoleförordningen. De är av mindre omfattning och är relativt enkla att genomföra.

1. **Utöka tidsgränsen för att söka biträdande lektorat från fem till sju år efter disputation.** SUA anser att tidsgränsen för att söka ett biträdande lektorat efter erhållen doktorsexamen är för kort. Enkäten visar ett starkt stöd för denna ståndpunkt från många fakulteter. Åtminstone en stor fakultet (Sahlgrenska akademien) använder sig inte av biträdande lektorat eftersom de inte anser att de kan identifiera de bästa kandidaterna så tidigt som inom fem år efter disputation. En tidsgräns på sju år överensstämmer också bättre med internationell praxis och med vad flera viktiga forskningsfinansiärer (Knut och Alice Wallenbergs stiftelse, Europeiska forskningsrådet och Vetenskapsrådet) tillämpar för sina rekryterings- och etableringsprogram. En förlängning av tidsintervallet skulle möjliggöra för lärosätena att rekrytera de starkaste kandidaterna både nationellt och internationellt. Detta är avgörande för Sveriges konkurrenskraft som forskningsnation.
2. **Gör det möjligt att förena klinisk tjänstgöring med biträdande lektorat och gör tid för klinisk tjänstgöring avräkningsbar vid ansökan om biträdande lektorat.** Vi föreslår att högskoleförordningen ändras så att det blir möjligt att kombinera klinisk tjänstgöring med biträdande lektorat inom ramen för förenade anställningar, så kallade kombinationstjänster. Denna möjlighet finns idag för lektorer och professorer men högskoleförordningen nämner inte biträdande lektorer, vilket har lett till att det på många lärosäten är omöjligt att kombinera biträdande lektorat med en klinisk tjänst. Detta är ett allvarligt, och helt onödigt,

hinder för rekrytering vid de medicinska fakulteterna idag. Det är angeläget att rätta till detta för att säkra framtiden för den medicinska forskningen och undervisningen i Sverige. Vi föreslår också att klinisk tjänstgöring blir avräkningsbar vid tillsättning och eventuell förlängning av biträdande lektorat.

5.2. SUA:s vision för biträdande lektorat

För att lärosätena ska lyckas rekrytera och behålla de bästa lärarna och forskarna anser SUA att meriteringstjänsten biträdande lektorat bör utgöra kärnan i ett sammanhållet, kvalitetsdrivande karriärsystem. Det svenska högskolesystemet är heterogent, och biträdande lektorat kan därför behöva implementeras på olika sätt på olika lärosäten och fakulteter för bästa effekt. De centrala elementen (rekrytering, etablering, utvärdering, och fortsättningen efter befordran) som vi beskriver här bör dock alltid ingå i ett ändamålsenligt karriärsystem.

1. Rekrytering

Det är angeläget att rekryteringen utformas så att tjänsterna blir attraktiva för de bästa universitetslärarna. Rekrytering av lovande forskare som är i början av sin karriär är en nyckelfråga för svenska lärosäten. Samtidigt utgör det en stor utmaning, då den internationella konkurrensen om de bästa kandidaterna är hög. Viktiga aspekter för att göra tjänsterna attraktiva inkluderar ett ekonomiskt startpaket, tillgång till forskningsinfrastruktur (exempelvis arkiv, databaser och avancerad teknisk utrustning), tjänstens utformning gällande undervisning, lön, inspirerande akademiska miljöer och stödpaket för medföljande familjemedlemmar (för kandidater som flyttar till Sverige). Ytterligare sätt att öka attraktiviteten kan vara att utlysa sexåriga biträdande lektorat. Det är dock viktigt att påpeka att den optimala utformningen av ett biträdande lektorat varierar mellan olika ämnesområden.

Andra sätt att locka de bästa kandidaterna är tydlig annonsering, där villkor och möjligheter, finansiering och fördelning av arbetstid mellan forskning och undervisning förklaras på ett tydligt och transparent sätt. Internationell rekrytering och mobilitet gynnas av bred annonsering, samt att rekryteringsprocessen genomförs skyndsamt. Rekryteringsprocesser i Sverige kan ofta ta ett år eller mer från utlysning till anställning, vilket inte sällan leder till att

toppkandidaterna har fått, och ibland även accepterat, andra erbjudanden.

SUA anser att Chalmers *Advance yourself program*³⁹ utgör ett gott exempel på en väl utformad, bred annonsering av biträdande lektorat. Det är också tydligt från resultatet av vår undersökning att Chalmers lyckats mycket väl med att locka sökande till sina tjänster, då de har överlägset högst genomsnittligt antal sökande per utlyst tjänst.

Utlysningen av biträdande lektorat ska i möjligaste mån vara ämnesmässigt bred. Breda, öppna utlysningar främjar kvalitet, mobilitet och jämställdhet, samtidigt som de motverkar nepotism och stagnation. Tjänster med breda profiler ökar antalet möjliga kandidater och därmed chanserna att lyckas med rekryteringen.

Kvaliteten i rekryteringsprocessen kan säkerställas genom att en rekryteringsgrupp på högre nivå granskar alla utlysningar av biträdande lektorat (och likaså lektor och professor).

Lärosätena bör ha en långsiktig och hållbar plan för utlysta tjänster. Rekrytering av forskare som är tidigt i karriären är ett viktigt sätt för institutionerna att både styra och förnya sin forskning och undervisning. Därför bör inriktningen på biträdande lektorat anpassas efter lärosätenas långsiktiga behov och finansieringsmöjligheter. Breda ämnesområden öppnar upp för förnyelse.

Det behöver tydliggöras hur yngre forskare med betydande externa anslag kan passa in i karriärsystemet. Lovande forskare kan i början av karriären erhålla betydande karriärbidrag från forskningsfinansiärer som Knut och Alice Wallenbergs stiftelser, Europeiska forskningsrådet, Vetenskapsrådet, och Riksbankens Jubileumsfond, m.fl. Sådana söks i hög konkurrens och tilldelas efter gedigen sakkunniggranskning. En del av dessa forskare har dock inte en meriteringstjänst, utan anställs istället på forskartjänster utanför den normala karriärvägen. Ibland hanterar lärosätena detta genom att dessa personer erhåller en tjänst utan utlysning eller genom en mycket smal utlysning, vilket motverkar transparens. Karriärbidragen är en fantastisk möjlighet för lovande forskare att etablera en självständig forskningslinje och det är positivt att dessa lovande unga forskare knyts till svenska lärosäten, men formerna för att göra detta behöver förtydligas.

³⁹ Chalmers (2019)

2. Etablering

Den biträdande lektorn bör ges goda förutsättningar att utvecklas och denna process bör följas upp kontinuerligt. Ett biträdande lektorat bör åtminstone innehålla en halvtidsutvärdering, där den instans som ansvarar för befordring följer upp utvecklingen hittills och utvärderar detta mot överenskomna befordringskriterier. Administrationen bör hållas till ett minimum och fokus för processen bör ligga på att ge den biträdande lektorn konstruktiv återkoppling och en fingervisning om huruvida utvecklingen går åt rätt håll. Ett förslag kan vara att erbjuda stöd genom årliga utvecklingssamtal med en mentor eller en grupp seniora forskare på institutionen. Ett sådant förfarande ger den biträdande lektorn viktig individuell återkoppling på sitt arbete, samtidigt som institutionen och lärarkollegiet blir delaktiga i den biträdande lektorns utveckling. Vi har i vår undersökning identifierat ett flertal goda exempel på detta, däribland LTH:s utvecklingsprogram *LTH Career Academy*⁴⁰ och KTH:s *Partners In Learning (PIL)*⁴¹. Det är också mycket viktigt att förutsättningarna för den undervisning som förväntas utföras inom ramen för meritering är goda och förutsägbara.

Den biträdande lektorn integreras på institutionen genom aktivt kollegialt stöd. Lärarkollegiet bör involveras i den biträdande lektorns utveckling. Det är viktigt för forskarens utveckling att de närmaste kollegorna är öppna för erfarenhetsutbyte och bidrar med hjälp. Kollegiet behöver se den biträdande lektorn som en tillgång, så att alla arbetar tillsammans för att den nya kollegan kan uppnå sin fulla potential och uppfylla kriterierna för befordran.

Erbjud den biträdande lektorn ledarskapsutbildning. SUA anser att ledarskapskompetens bör säkerställas hos alla biträdande lektorer genom tillgodoräknande eller erbjudande av ledarskapsutbildning. Detta är speciellt viktigt för biträdande lektorat inom de discipliner som traditionellt bygger på forskargrupper som primär organisationsform. Att hjälpa andra att bedriva högkvalitativ forskning innebär helt andra utmaningar än att själv utföra den. Olika former av universitets- och fakultetsgemensamma program kan också ge den biträdande lektorn en unik möjlighet att bygga ett nätverk utanför sin egen institution. Ett exempel på en god ledarskapsutbildning är programmet *REAL* på Umeå universitet.⁴²

Befordringskriterierna ska vara transparenta och kvalitetsdrivande. De generella kriterierna för befordran från biträdande lektor till lektor ska tydliggöras redan vid utlysning av det biträdande lektoratet. Det ska framgå i utlysningen vad den tänkta inriktningen för tjänsten är, och vad kandidaten förväntas uppnå för att bli befordrad. Kriterierna ska vara möjliga att tillämpa generellt, men också ge rum för viss individuell anpassning. Kriterierna bör återspegla den önskade viktningen mellan undervisning, forskning och övriga arbetsuppgifter.

Befordringskriterierna för biträdande lektorer bör vara högt ställda. Vår undersökning visar att befordringsprocessen skiljer sig över landet, men gemensamt för många fakulteter är att de förväntar sig att en mycket hög andel biträdande lektorer kommer att befordras. För att biträdande lektorat ska vara kvalitetsdrivande krävs det att befordringen inte är given från början. Ribban för befordran bör ligga lika högt som de meriter en kandidat förväntas ha vid extern rekrytering av en lektor av motsvarande karriärålder.

Det behövs en nationell samsyn kring biträdande lektorat som ett viktigt steg i den akademiska karriären. Vi tror att en övergripande enhetlighet kring kriterier och villkor för biträdande lektorer är avgörande för Sveriges möjligheter att attrahera yngre forskare och därmed för landets konkurrenskraft som forskningsnation. Samtidigt måste det givetvis finnas utrymme för anpassning till de specifika villkor som gäller på enskilda lärosäten och fakulteter. Vi föreslår att lärosätena för en aktiv dialog om detta, både på rektors- och fakultetsnivå.

Externa expertutlåtanden är viktiga för bedömningen av befordringsärenden, men behöver kvalitetssäkras och kompletteras. Externa sakkunniga fyller en viktig funktion i rekryterings- och befordringsärenden på Sveriges lärosäten. De ska på ett opartiskt sätt bidra med utlåtanden för att säkerställa att den mest lämpliga och kvalificerade kandidaten anställs, eller för att avgöra om en anställd bör beviljas befordran eller inte. Vår undersökning visar att stor vikt fästs vid expertutlåtanden i både anställnings- och befordringsärenden. Befordringsärenden kan dock vara särskilt utmanande för externa sakkunniga att bedöma då det inte finns flera kandidater att jämföra. Eftersom sakkunnigrapporterna dessutom blir allmän handling så kan det vara lättare att skriva positivt än att ge offentlighet

⁴⁰ Lunds tekniska högskola (2019)

⁴¹ Kungliga tekniska högskolan (2019)

⁴² Umeå universitet (2019)

åt negativa omdömen, vilket gör att beslutsunderlaget blir sämre.

SUA anser därför att externa sakkunniga bör få hjälpmedel (till exempel i form av frågemallar) för att kvalitetssäkra granskningsprocessen och att sakkunnigas utlåtanden kompletteras med relevant material som exempelvis rekommendationsbrev eller referenser från kollegor, chefer, studenter, mm. SUA förespråkar också att det genomförs intervjuer med de externa experterna samt med kandidaten själv. Kvalitetssäkring av befordringsprocessen kan med fördel ske genom att en rekryteringsgrupp på högre nivå granskar samtliga befordringsärenden.

3. Efter befordran

Lärosätena bör garantera lönefinansiering för biträdande lektorer efter eventuell befordran. En biträdande lektor bör efter en befordran till lektor anställas på likvärdiga villkor med andra lektorer på institutionen. Det långsiktiga målet bör vara att alla universitetslärare har en förutsägbar finansiering via basanslag.

Det behövs en tydlig och konstruktiv process för att stödja de biträdande lektorer som inte beviljas befordran. Målet bör vara att varje biträdande lektor får möjlighet att uppfylla kraven för befordran till lektor, men med högt ställda krav kommer inte alla att befordras. De biträdande lektorer som nekats befordran behöver ges en rimlig ekonomisk och tidsmässig möjlighet att avveckla sin forsknings- och undervisningsverksamhet vid lärosätet, och exempelvis ersättas i rollen som handledare för eventuella doktorander. Detta kan underlättas av en generös tidslinje, där utvärderingen sker i god tid och utan att inkräkta på meriteringstiden. Det kan också ske genom att institutionen erbjuder ett överbrygningsbidrag, som tillåter den biträdande lektorn att lämna sin tjänst under värdiga former och ger den en chans att söka andra tjänster.

Möjlighet till mobilitet bör ingå i lärartjänster. Att forskare rör sig mellan länder och lärosäten bidrar till ökad kvalitet i forskning och undervisning genom att kunskaper och erfarenheter sprids mellan olika miljöer. Universitet och högskolor som arbetsgivare bör uppmuntra och förenkla mobilitet, till exempel genom att möjliggöra vistelser och samarbeten med andra lärosäten och institutioner i Sverige eller utomlands. Lärosätena bör se över interna regelverk som försvårar längre frånvaro, och bör låta möjligheten till sabbatsvistelse ingå i lektorat och professurer.

Referenser

Rapporter

Bergman, Solveig; Rustad, Linda M. 2013 *Norden – et steg nærmere kjønnsbalanse i forskning?* Rapport 2013:513. Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet.

Bienenstock, Arthur; Schwaag-Serger, Sylvia; Benner, Mats; Lidgård, Anne. 2014. *Utbildning, forskning, samverkan. Vad kan svenska universitet lära av Stanford och Berkeley.* Rapport. Stockholm: Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS).

Frølich, Nicoline; Wendt, Kaja; Reymert, Ingvild; Tellmann, Silje Maria; Elken, Mari; Kyvik, Svein; Vabø, Agnete; Larsen Even. 2018. *Academic career structures in Europe. Perspectives from Norway, Denmark, Sweden, Finland, the Netherlands, Austria and the UK.* Report 2018:4. Oslo: Nordic Institute for Studies in Innovation, Research and Education (NIFU).

Lundgren, Anna; Claesson Pipping, Git; Åmossa, Karin. 2018. *Ett spel för galleriet? Om anställningsprocesserna i akademien.* Rapport. Stockholm: Sveriges universitetslärare och forskare (SULF).

Junior Faculty KI; KI Postdoc Association. 2016. *Member survey of Research Career Government proposal.* Undersökning. Stockholm: Junior Faculty KI; KI Postdoc Association. Tillgänglig: <https://storage.googleapis.com/wzukusers/user-17415557/documents/575d28809d77ePcUvaNW/Annex%20A%20-%20JF-KI%20and%20KIPA%20survey%202016.pdf> [2020-04-29].

OECD. 2019. *Education at a Glance 2019: OECD Indicators.* Paris: OECD Publishing. Tillgänglig: <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>

Rönmar, Mia. 2018. *Goda och tydliga karriärvägar vid Lunds universitet.* Rapport. Lund: Lunds universitet.

Stampfer, Michael. 2019. *"An unprecedented increase" A short inquiry into causes why in one of the richest university settings of the world everybody is unhappy.* Rapport R9:2019. Stockholm: Formas.

Young Academy of Norway; Young Academy of Sweden; Young Academy of Denmark; Young Academy of Finland; Young Academy of Estonia; Young Academy of Latvia; Young Academy of Lithuania. 2019. *Nordic and Baltic statement on gender equality in academia.* Statement. Tillgänglig: <https://www.sverigesungaakademi.se/download/18.8620dc61698d96b19026e6c/1565592146618/JointStatementGenderEquality.pdf> [2020-06-05]

Öquist, Gunnar; Benner, Mats. 2012. *Fostering breakthrough research: A comparative study.* Akademirapport. Stockholm: Kungliga Vetenskapsakademien.

Propositioner, utredningar och lagar

Prop. 1984/85:57. *Ny arbets- och tjänsteorganisation för lärare i den statliga högskolan.*

Prop. 1992/93:1. *Universitet och högskolor – Frihet för kvalitet.*

Prop. 1996/97:141 *Högskolans ledning, lärare och organisation.*

Prop. 2000/01:3 *Forskning och förnyelse.*

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

Prop. 2016/17:50 *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft.*

SOU 2016:29. *Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden.*

SFS 2017:844, *Förordning om ändring i högskoleförordningen (1993:100).*

Tidskrifter

- Amilon, Anna; Persson, Inga.** 2010. *Sveriges vetenskapliga arbetskraft – ett genusperspektiv*. Ekonomisk Debatt, vol. 38 (3) ss. 27-38.
- Shen, Helen.** 2013. *Inequality quantified: Mind the gender gap*. Nature, vol. 495, ss. 22–24.

Databaser

- SCB. 2019. *Personal vid universitet och högskolor. Meriteringsanställningar efter kön och typ av meriteringsanställning 2001–2018*. Sveriges Officiella Statistik. Tillgänglig: <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/hogskolevasende/personal-vid-universitet-och-hogskolor/pong/tabell-och-diagram/meriteringsanstallningar/meriteringsanstallningar-efter-kon-och-typ-av-meriteringsanstallning-20012018/> [2020-04-29].

Webbsidor

- Chalmers. 2019. *Advance Yourself*. Tillgänglig: <https://www.chalmers.se/en/areas-of-advance/materials/news/Pages/Call-for-new-assistant-professor-with-tenure-track-in-Materials-Science.aspx> [2020-04-27].
- Lunds tekniska högskola. 2019. *LTH Career Academy*. Tillgänglig: <https://www.lth.se/jobbb/career-academy/> [2020-04-29].
- Kungliga tekniska högskolan. 2019. *Partners In Learning*. Tillgänglig: <https://www.kth.se/om/work-at-kth/arbetsomraden/lorare/tenure-track/> [2020-04-29].
- Umeå universitet. 2019. *Research and leadership programme*. Tillgänglig: <https://www.aurora.umu.se/en/education-and-research/support-for-research/real/> [2020-05-20]
- Universitetslärares. 2020. *Värvad professor blev övertalig – kände inte till svenska systemet*. *Universitetslärares*. 21 februari, 2020. Tillgänglig: <https://universitetslararen.se/2020/02/21/varvad-professor-blev-overtalig-kande-inte-till-svenska-systemet/> [2020-05-19]

Bilagor

Bilaga A: Fakulteter/lärosäten i undersökningen

De fakulteter som listas nedan är de som har fått erbjudande om att delta i enkätundersökningen. De som svarat markeras med (X). De som svarat att de inte har utlyst några biträdande lektorat varken före eller efter reformen och därför inte inkluderats i analysen markeras med (x). Fakulteternas och lärosätenas klassificering efter ämnesområde anges, MH = Medicin och hälsovetenskap, HS = Humaniora och samhällsvetenskap NT = Naturvetenskap och teknik samt Övriga.

Fakultet/Lärosäte	Svar	Ämne
Svarat		
Blekinge tekniska högskola, Fakulteten för datavetenskaper	X	NT
Blekinge tekniska högskola, Fakulteten för teknikvetenskaper	X	NT
Chalmers tekniska högskola	X	NT
Gymnastik- och idrottshögskolan	X	Övriga
Göteborgs universitet, Humanistiska fakulteten	X	HS
Göteborgs universitet, Sahlgrenska akademien	X	MH
Göteborgs universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten	X	HS
Göteborgs universitet, Utbildningsvetenskapliga fakulteten	X	HS
Handelshögskolan i Stockholm	X	HS
Högskolan i Borås	X	Övriga
Högskolan i Gävle	X	Övriga
Högskolan i Halmstad, Akademin för ekonomi, teknik och naturvetenskap	X	NT
Högskolan i Skövde	X	Övriga
Högskolan i Väst	X	Övriga
Karolinska Institutet	X	MH
KTH	X	NT
Linköpings universitet, Filosofiska fakulteten	X	HS
Linköpings universitet, Tekniska fakulteten	X	NT
Linnéuniversitetet, Fakulteten för konst och humaniora	X	HS
Luleå tekniska universitet	X	NT
Lunds universitet, Ekonomihögskolan	X	HS
Lunds universitet, Humanistiska och teologiska fakulteterna	X	HS
Lunds universitet, Juridiska fakulteten	X	HS
Lunds universitet, Lunds tekniska högskola	X	NT
Lunds universitet, Medicinska fakulteten	X	MH
Lunds universitet, Naturvetenskapliga fakulteten	X	NT
Malmö universitet, Fakulteten för hälsa och samhälle	X	Övriga



Malmö universitet, Fakulteten för kultur och samhälle	X	HS
Malmö universitet, Fakulteten för lärande och samhälle	X	HS
Mittuniversitetet, Fakulteten för humanvetenskap	X	HS
Mittuniversitetet, Fakulteten för naturvetenskap, teknik och medier	X	NT
Röda Korsets Högskola	X	MH
Sophiahemmet Högskola	X	MH
Stiftelsen Högskolan i Jönköping, Jönköping International Business School	X	HS
Stockholms universitet, Humanistiska fakulteten	X	HS
Stockholms universitet, Juridiska fakulteten	X	HS
Stockholms universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten	X	HS
Stockholms universitet, Naturvetenskapliga fakulteten	X	NT
SLU, Fakulteten för landskapsarkitektur, trädgårds- och växtproduktionsvetenskap	X	NT
SLU, Fakulteten för naturresurser och jordbruksvetenskap	X	NT
SLU, Fakulteten för skogsvetenskap	X	NT
Södertörns högskola	X	HS
Umeå universitet, Humanistisk fakultet	X	HS
Umeå universitet, Medicinska fakulteten	X	MH
Umeå universitet, Samhällsvetenskaplig fakultet	X	HS
Umeå universitet, Teknisk-naturvetenskaplig fakultet	X	NT
Uppsala universitet, Teologiska fakulteten	X	HS
Uppsala universitet, Juridiska fakulteten	X	HS
Uppsala universitet, Historisk-filosofiska fakulteten	X	HS
Uppsala universitet, Språkvetenskapliga fakulteten	X	HS
Uppsala universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten	X	HS
Uppsala universitet, Utbildningsvetenskapliga fakulteten	X	HS
Uppsala universitet, Vetenskapsområdet för medicin och farmaci	X	MH
Uppsala universitet, Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten	X	NT
Örebro universitet	X	Övriga
Har ej biträdande lektorat		
Beckmans Designhögskola	(x)	
Enskilda Högskolan Stockholm	(x)	
Göteborgs universitet, Konstnärliga fakulteten	(x)	
Högskolan i Halmstad, Akademin för lärande, humaniora och samhälle	(x)	
Högskolan i Kristianstad	(x)	
Kungliga Konsthögskolan	(x)	
Kungliga Musikhögskolan i Stockholm	(x)	
Lunds universitet, Konstnärliga fakulteten	(x)	
Malmö universitet, Fakulteten för teknik och samhälle	(x)	
Stockholms Musikpedagogiska Institut	(x)	



Ej svarat		
Ericastiftelsen		
Ersta Sköndal Bräcke högskola		
Försvarshögskolan		
Gammelkroppa skogsskola		
Göteborgs universitet, Handelshögskolan		
Göteborgs universitet, IT-fakulteten		
Göteborgs universitet, Naturvetenskapliga fakulteten		
Högskolan Dalarna, Akademin Humaniora och medier		
Högskolan Dalarna, Akademin Industri och samhälle		
Högskolan Dalarna, Akademin Utbildning, hälsa och samhälle		
Högskolan Evidens		
Högskolan i Halmstad, Akademin för hälsa och välfärd		
Högskolan i Halmstad, Akademin för informationsteknologi		
Johannelunds teologiska högskola		
Karlstad universitet		
Konstfack		
Linköpings universitet, Medicinska fakulteten		
Linköpings universitet, Utbildningsvetenskap		
Linnéuniversitetet, Ekonomihögskolan		
Linnéuniversitetet, Fakulteten för hälso- och livsvetenskap		
Linnéuniversitetet, Fakulteten för samhällsvetenskap		
Linnéuniversitetet, Fakulteten för teknik		
Lunds universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten		
Malmö universitet, Odontologiska fakulteten		
Mälardalens högskola, Akademin för ekonomi, samhälle och teknik		
Mälardalens högskola, Akademin för hälsa, vård och välfärd		
Mälardalens högskola, Akademin för innovation, design och teknik		
Mälardalens högskola, Akademin för utbildning, kultur och kommunikation		
Newmaninstitutet		
Skandinavians Akademi för Psykoterapiutveckling		
Stiftelsen Högskolan i Jönköping, Högskolan för lärande och kommunikation		
Stiftelsen Högskolan i Jönköping, Hälsohögskolan		
Stiftelsen Högskolan i Jönköping, Tekniska Högskolan		
Stockholms konstnärliga högskola		
Svenska institutet för kognitiv psykoterapi		
SLU, Fakulteten för veterinärmedicin och husdjursvetenskap		

Bilaga B: Enkätfrågor

Del 1. Frågor till fakultetsledning/dekan (eller motsvarande)

Namn:

Funktion/tjänst:

Fakultet (eller motsvarande):

Lärosäte:

För följande frågor: ange för biträdande lektorer anställda under nu gällande högskoleförordning som trädde i kraft i april 2018.

1. Strategi för biträdande lektor.

Vilken långsiktig strategi har ni för rekryteringar och tillsättningar av biträdande lektorer på fakulteten?

Finns det några problem/motsättningar med nuvarande biträdande lektorat för att uppnå de strategiska målen?

Hur passar biträdande lektorat in i ert karriärsystem?

Ser ni för/nackdelar med biträdande lektorat jämfört med tidigare system (innan nu gällande högskoleförordning trädde i kraft)?



2. Befordran av biträdande lektor.

Hur fastställer ni kriterierna för befordran?

Hur och när kommuniceras kriterierna till de biträdande lektorerna?

Beskriv befodringsförfarandet. Vem bedömer befodringsansökan? Inhämtar ni interna och/eller externa sakkunnighetsutlåtanden? Hur mycket vikt tillmäts deras bedömningar? Har ni förslag på hur bedömningsförfarandet kan förbättras? Utveckla gärna.

Hur stor andel av de som anställs som biträdande lektorer förväntas befodras till lektor?

3. Övriga kommentarer.



Del 2. Frågor av administrativ karaktär att besvaras av fakultetsadministrationen

Namn:

Funktion/tjänst:

Fakultet (eller motsvarande):

Lärosäte:

För fråga 1–10: ange för biträdande lektorer (BUL) anställda under nu gällande högskoleförordning som trädde i kraft i april 2018.

1. Hur många BUL-tjänster har utlysts på fakulteten?

2. Hur många sökande fanns det till BUL-tjänsterna?

3. Bland de sökande, hur ser fördelningen ut mellan
 - a. sökande från annat lärosäte respektive internt från eget lärosäte?
 - b. kvinnor och män?

4. Hur många BUL-tjänster har tillsatts på er fakultet?

5. Bland de tillsatta BUL-tjänsterna, hur ser fördelningen ut mellan
 - a. sökande från annat lärosäte respektive internt från eget lärosäte?
 - b. kvinnor och män?

6. Hur finansieras primärt lön för BUL-tjänsterna? Ange fördelning i antal:
 - a. Statliga medel (s.k. basanslag) till lärosätet:
 - b. Projektmedel som söks av biträdande lektor:
 - c. Undervisning utförd av biträdande lektor:
 - d. Annat, specificera och ange antal:

7. Hur kommer primärt lön efter ev. befordran till lektor finansieras? Ange fördelning i antal:
 - a. Statliga medel (s.k. basanslag) till lärosätet:
 - b. Projektmedel som söks av biträdande lektor:
 - c. Undervisning utförd av biträdande lektor:
 - d. Annat, specificera och ange antal:

8. Beskriv rekryteringsprocessen.
 - a. Vem initierar utlysningen?
 - b. Utlyses alla tjänster externt?
 - c. Vilka utnämns som sakkunniga?
 - d. På vilken nivå tas beslut om anställning – institution, fakultet?



9. Hur lång är anställningen som biträdande lektor? Ange fördelningen enligt nedan:
- a. 4 år: Ange antal:
 - b. 5 år: Ange antal:
 - c. 6 år: Ange antal:
10. Vilka element, förutom anställning och befordran av biträdande lektor, ingår i ert karriärsystem? Utveckla gärna.
- a. Mentorskap:
 - b. Utbildning:
 - c. Halvtidsutvärdering:
 - d. Annat:

Fråga 11–19: Besvaras om ni vid fakulteten, även före april 2018 (då nu gällande högskoleförordning infördes), haft anställningsform motsvarande biträdande lektor, med rätt till prövning för befordran (exv. biträdande universitetslektor, biträdande lektor). För dessa, ange för tiden 2012 – mars 2018:

11. Hur många BUL-anställningar har utlysts på er fakultet?
12. Hur många sökande fanns det till BUL-tjänsterna?
13. Bland de sökande, hur ser fördelningen ut mellan
- a. sökande från annat lärosäte respektive internt från eget lärosäte?
 - b. kvinnor och män?
14. Hur många BUL-anställningar har tillsatts på din fakultet?
15. Bland de tillsatta BUL-tjänsterna, hur ser fördelningen ut mellan
- a. sökande från annat lärosäte respektive internt från eget lärosäte?
 - b. kvinnor och män?
16. Hur finansieras primärt lön för meriteringstjänsterna? Ange fördelning i antal:
- a. Statliga medel (s.k. basanslag) till lärosätet:
 - b. Projektmedel som söks av biträdande lektor:
 - c. Undervisning utförd av biträdande lektor:
 - d. Annat, specificera och ange antal:
17. Hur finansieras primärt lön efter ev. befordran till lektor? Ange fördelning i antal:
- a. Statliga medel (s.k. basanslag) till lärosätet:
 - b. Projektmedel som söks av biträdande lektor:
 - c. Undervisning utförd av biträdande lektor:
 - d. Annat, specificera och ange antal:
18. Hur många biträdande lektorer har befordrats?
19. Hur många biträdande lektorer har nekats befordran?

Bilaga C: Följebrev



Stockholm 2019-11-04

Biträdande universitetslektorat har sedan 2011 blivit allt vanligare på svenska lärosäten och har implementerats på olika sätt, med olika former av finansiering och möjlighet till befordran. 2017 ändrades Högskoleförordningen och meriteringstjänsten biträdande lektor tillkom i dess nuvarande form. Det innebär att från och med den 1 april 2018 har alla som anställs som biträdande lektor rätt att provas för befordran till lektor. Det skiljer sig dock markant mellan olika lärosäten i vilken omfattning som biträdande lektorat utlyses och även hur tjänsten har införts (t.ex. kriterier och process för rekrytering och befordran).

Karriärvägar är en hjärtefråga för Sveriges unga akademi och vi vill bidra till att reformen 2017 implementeras på ett klokt sätt och får den avsedda effekten att biträdande lektorat (BUL) blir ett centralt steg i en tydlig, transparent och kvalitetsdrivande karriärväg. Just nu genomför vi därför en kartläggning av hur biträdande lektorat införts på svenska lärosäten. Syftet är att få en överblick över hur BUL används idag, vilka problem som lärosätena ser med BUL, samt att identifiera goda exempel för implementering av BUL. Vår förhoppning är att detta ska ge en god lägesbild, samt att resultatet blir ett användbart underlag för lärosätena i processen att implementera biträdande lektorat som del i ett sammanhållet karriärsystem. Vi vill också bidra till att sprida goda exempel.

För att materialet ska bli så heltäckande och användbart som möjligt ber vi er att svara på frågorna i den bifogade enkäten. För att värna er tid har vi delat upp frågorna i två delar: en del som kan besvaras av fakultetens kansli, samt en del av mer kvalitativ karaktär, där vi önskar att vetenskaplig ledning vid kansliet kan bidra med erfarenheter från er fakultet. Era svar är viktiga för att vi ska få en nyanserad och djupgående bild av arbetet med karriärvägar hos er och har stor betydelse för kartläggningens genomförande. Om någon eller några av frågorna behöver vidarebefordras till en kollega för att kunna besvaras så ber vi er att göra det. Vi önskar svar **senast 27 november**. Svaren skickas till helena.rosik@sverigesungaakademi.se.

Frågorna skickas till fakultetsledningen (eller motsvarande) vid samtliga svenska lärosäten. Via [denna länk](#) kan du på Sveriges unga akademis hemsida läsa mer om kartläggningen. Där kommer vi också publicera en lista över vilka fakulteter som svarat på enkäten.

För Sveriges unga akademi,



Magnus Jonsson, ordförande



Anna Wetterbom, VD

GDPR: I samband med kartläggningen behöver vi spara personuppgifter (namn) om dig/er. Syftet med det är att kunna spåra vilka som svarat på enkäten. Vi raderar alla uppgifter så snart vi avslutat insamlingen. Du har rätt att kontakta oss om du vill ha ut information om de uppgifter vi har om dig.

Bilaga D: Exempel finansiering

I denna bilaga beskriver vi några specifika exempel på hur biträdande lektorat finansieras där beskrivningarna hämtats från olika fakulteter runt om i landet. Dessa exempel passar in i de mer generella finansieringsmodeller som beskrivs i huvudtexten.

Exempel 1: En medicinsk fakultet (I)

Allmän beskrivning

Vid denna medicinska fakultet så finns det ett begränsat antal lärartjänster som finansieras av fakultet eller institutioner. Vid utlysning av tjänst så framgår det hur stor del av lönefinansieringen som garanteras och resterande del får täckas med externa anslag, undervisning eller institutionstjänstgöring. Det senare utgör en mindre del, och de flesta betalas genom externa anslag (EXT) eller undervisning, sk GU-medel. För lärartjänster är det vanligt med antingen en sk. forskningstjänst med hög andel garanterad forskningsfinansiering (ex 70% FO-medel), eller en grundutbildningstjänst med låg andel garanterad finansiering (ex 30% FO-medel), där merparten ska täckas upp med medel från GU-budgeten genom undervisning; vid undervisning ersätts läraren per undervisad timme. Det är på denna fakultet eftertraktat med hög andel FO-finansierad tjänst då läraren/forskaren har möjlighet att styra sin tid själv, med önskad fördelning mellan forskning/undervisning/tjänstgöring.

Biträdande lektorat

Vid fakulteten så har man inrättat fyra huvudtyper av biträdande lektorat, alla med möjlighet till befordran, men där finansiering skiljer sig åt:

1. Av de utlysta lektoraten så finns det en variant som har sann ”tenure track” med hög andel garanterad lönefinansiering under BUL, som sedan fortsätter efter befordran till samma nivå som lektorat och professorer; 70–80% innan overhead (ca 20%). Exempel Wallenberg Center for Molecular Medicine (WCMM) fellow och enstaka BUL där tenure-finansiering var godkänd i budget.
2. Undervisningsinriktad BUL med tenure-finansiering som ger hög forskningsfinansiering (50% innan overhead) under BUL-perioden för att sedan reduceras till 30% efter befordran till lektor.
3. Normal BUL ger idag 70% forskningsfinansiering innan overhead som sedan försvinner helt vid befordran. Detta gäller även vid fortsatt befordran till professor senare.
4. Det finns BUL som inrättats genom särskilda anslag utan extern utlysning då innehavaren har mottagit karriäranslag som t.ex. VR Etableringsbidrag, Ragnar Söderberg Fellow, Wallenberg Fellow. Dessa tjänster fungerar som 2 men utan någon garanterad finansiering från fakultet eller institution, där lönen istället finansieras genom det särskilda anslaget.

Exempel 2: En naturvetenskaplig fakultet

Vid denna naturvetenskapliga fakultet så finns det ett begränsat antal lärartjänster som finansieras av fakultet eller institutioner. De lärare (lektorer och professorer) som har forskningsanslag får ca 65% av sin lön genom forskningsbasanslag.

I princip alla biträdande lektorat vid denna fakultet har finansierats genom externa karriäranslag, men det har även förekommit att institutioner har utlyst egenfinansierade BUL. Alla BUL som befordras omfattas sedan av samma villkor som övriga lektorer, dvs tenure-finansiering med ca 65% forskning och resten täcks upp av undervisning eller externa anslag.

Exempel 3: En medicinsk fakultet (II)

Vid denna medicinska fakultet så utlyses tjänster genom fakulteten för placering vid institutioner. Antalet lärartjänster på institutionerna baseras primärt på undervisningsuppdraget. I tjänsten ingår tid för forskning vilket för biträdande lektorer är 80%, lektorer minst 20% och professorer minst 50%. Exakt andel forskning för lektorerna och professorerna varierar på institutionerna med undervisningsansvar samt hur mycket externa medel som attraheras. Fakulteten använder biträdande lektorat både vid undervisningstunga och forskningstunga institutioner, men de biträdande lektorat som tillsatts vid forskningstunga institutioner har primärt tillkommit via extern finansiering.

Exempel 4: En institution inom teknisk fakultet

Denna institution har stor frihet i hur anslag används för tjänster. Alla BUL har samma förutsättningar där inga medel garanteras för tjänstefinansiering, dvs tjänsten är primärt externt finansierad. Det finns däremot riktlinjer för hur stor andel av tiden som ska användas för undervisning och det är satt till 15–30%, vilket på så vis ger viss GU-baserad finansiering. Efter befordran så ges ett årligt fast belopp i basanslagsfinansiering, där också tiden för undervisning ökas till 30–60%.

Exempel 5: En institution inom naturvetenskap

Denna institution har stor frihet i hur anslag används för tjänster. Alla BUL har samma förutsättningar där en del forskningsmedel (70%) garanteras för tjänstefinansiering. Resterande del av tjänsten täcks genom undervisning eller externa anslag. Efter befordran så täcks 50–70% av tjänsten genom basanslag (FO och GU). Undervisningsbehovet relativt andelen lärare tillåter att lärare med tillräckliga externa medel här kan avstå från undervisning för att ägna mer tid till forskning.

Exempel 6: En institution inom humaniora

På denna institution finns två BULar. De har i botten 50% GU-baserad och 50% FO-baserad finansiering, men båda har i praktiken externa forskningsmedel vilka reducerar undervisningstiden och delvis ersätter FO-medlen. T ex: Bas är 50% undervisning och 50% forskning (FO-medel) – ett externt forskningsprojekt täcker 50%, då blir det 25% GU, 50% EXT, 25% FO. Detaljerna i detta är föremål för individuell förhandling.

Exempel 7: Ett samhällsvetenskapligt lärosäte

Vid detta samhällsvetenskapliga lärosäte utlyses främst tenure track tjänster på ”assistant professor” nivå. De som anställs garanteras 100% av sin lön i sex år om de klarar den första treårsperiodens granskning. Efter sex år befordras de antingen till ”associate professor” med tenure eller avskedas. I tjänsten som assistant professor, associate professor, samt professor utan stol ingår det undervisning motsvarande fyra kurser, men intern (främst för assistant professors) och extern finansiering som täcker 50% av lönen blir undervisningen motsvarande två kurser. Stolsprofessorer har istället tre kurser som default och uppmuntras inte att ha färre kurser.

Exempel 8: En samhällsvetenskaplig fakultet

Denna samhällsvetenskapliga fakultet har stor frihet i hur anslag används för tjänster såsom BUL, men tjänster ska godkännas av fakulteten; främst handlar det om ekonomiska hänsyn. Alla BUL på fakulteten garanteras minst 50% forskning, men institutionerna kan välja att öka andelen forskning. Tjänsterna är fullt finansierade genom fakultetsanslag, men kompletterande externa anslag uppmuntras. Efter befordran till lektor är forskningsandelen minst 30%. BUL-utlysningar är ännu relativt ovanliga jämfört med lektorat, delvis på grund av kostnaden för en högre forskningsandel i BUL. Unga fors-

kare rekryteras dock även genom nationella karriärprogram som finansieras externt och därmed kompletterar fakultetens BUL-tjänster.

Exempel 9: En institution inom humaniora

Vid denna institution så finansieras tjänster av institutionen och fakulteten. Antalet lärartjänster på institutionerna baseras primärt på undervisningsuppdraget. I tjänsten garanteras tid för forskning: för biträdande lektorer 50%, lektorer 20% och professorer 50%. Exakt andel forskning för biträdande lektorer, lektorer och professorer varierar på institutionen med undervisningsansvar samt hur mycket externa medel som attraheras. För BUL och lektorer som har externa medel motsvarande det som garanteras i tjänsten finansieras ingen forskning via fakultetsanslag. Alla BUL som befordras omfattas sedan av samma villkor som övriga lektorer.

Exempel 10: En teknisk fakultet

Det finns stor variation över institutionerna då de har stor frihet i hur anslag används för tjänster. I stort så har alla BUL samma förutsättningar där inga statliga forskningsmedel garanteras för tjänstefinansiering, dvs tjänsten är primärt externt finansierad. De flesta har dock minst 20% statlig forskningsfinansiering. Det finns riktlinjer för hur stor andel av tiden som ska användas för undervisning, där de flesta ligger mellan 10–30%, vilket på så vis ger viss GU-baserad finansiering. Förutsättningarna efter befordran är generellt desamma. Institutionens ekonomi i stort som ska hanteras, och statlig forskningsfinansiering, GU insatser och externa medel balanseras.

Exempel 11: En humanistisk fakultet

Inom denna humanistiska fakultet är den primära finansieringsformen vanliga statliga anslag. I nuläget finns ingen externt finansierad anställning. Någon uppdelning på GU respektive FO medel kan däremot inte göras. I normalfallet så brukar anställningarna numera delas 40/60 på undervisning/forskning.