



BESLUT

Datum för beslut:
2024-03-26

Diarienummer:
V-2024-0253

Beslut om direktiv för utredning av KTH:s karriärsystem

Beslutet

Rektor beslutar att uppdra åt utredare Ann Fust att tillsammans med prodekanus Nina Wormbs ta fram underlag och ge förslag angående utvecklingen av KTH:s karriärsystem för lärare och forskare i enlighet med nedan angiven inriktning. Utredningen ska innehålla alternativa förslag med tillhörande analyser av de konsekvenser dessa kan ha på kort och lång sikt. Utredningen ska presenteras i form av en skriftlig rapport senast 30 september 2024.

Ärendet

Syfte och tidsplan

I *vision och övergripande mål för KTH* (dnr V-2023-0668) anges att KTH ska ta ledningen för en hållbar samhällsutveckling. Målet för KTH:s utbildning är att den ska vara av högsta kvalitet och internationellt konkurrenskraftig. Målet för KTH:s forskning är att den ska vara internationellt ledande och ha stort genomslag. Enligt vision och övergripande mål ska KTH vara ett utvecklingsinriktat och internationellt universitet som kännetecknas av jämställdhet, mångfald och lika villkor. KTH ska attrahera framstående lärare och forskare från hela världen och KTH ska ha ett tätt samband mellan utbildning och forskning, där lärare både undervisar och forskar. KTH:s lärare och forskare ska ha konkurrenskraftiga förutsättningar att bedriva forskning och KTH ska ha förmåga att strategiskt rekrytera internationellt framstående personer. Vidare ska KTH:s medarbetare ha goda möjligheter till karriär- och kompetensutveckling.

Rektor kommer i *verksamhetsplan 2024–2026* att fastställa en KTH-gemensam reformagenda med åtgärder som ska bidra till att KTH utvecklas i enlighet med vision och övergripande mål. En av dessa åtgärder är att se över karriärsystemet med målet att KTH ska ha ett karriärsystem som är långsiktigt, attraktivt, inkluderande och jämlikt. KTH ska utforma en medveten dimensionering av universitetets fakultet och forskarutbildning. Vidare ska KTH utforma ett karriärsystem som ger möjlighet för attraktiva rekryteringar och tydliga karriärvägar som också inkluderar tjänster som i huvudsak är utbildningsfokuserade eller externfinansierade.

Syftet med detta direktiv är att inleda en översyn av KTH:s karriärsystem och genom en utredning ta fram underlag för vidare beredning och beslut inom KTH. Utredningen förväntas pågå från april 2024 till september 2024. Utredaren ska utgå från underlag och erfarenheter från tidigare arbete inom KTH och löpande samarbete med prodekanus. När utredningen är färdig bereds och diskuteras underlaget i KTH:s ledningsgrupp, fakultetsråd, skolornas ledningar och fakultetsnämnder samt i andra relevanta forum under hösten 2024 för att säkerställa involvering och delaktighet inom KTH:s chefslinje och fakultet. Under våren 2025 tas förslag på eventuella förändringar av KTH:s karriärsystem fram för diskussion och

remittering inom organisationen inför beslut av universitetsstyrelse och rektor före sommaren 2025.

Bakgrund

KTH är landets största tekniska högskola med omfattande utbildningsuppdrag och forskning. Under 2023 hade KTH 13 955 helårsstudenter inom ett stort antal ingenjers-, arkitekt- och lärarutbildningar och 1 532 aktiva forskarstuderande. KTH:s totala omsättning var 6 367 mnkr, varav 1 280 mnkr avser anslag för utbildning på grundnivå och avancerad nivå och 1 461 mnkr anslag för forskning och utbildning på forskarnivå. KTH:s intäkter från bidrag uppgick till 1 901 mnkr. KTH har därmed en hög andel externfinansiering, såväl från den offentliga sektorn som från andra aktörer i Sverige och utomlands. Av medlen för forskning och forskarutbildning stod under 2023 den externa forskningsfinansieringen för cirka 62 procent och den anslagsfinansierade forskningen för cirka 38 procent.

Under 2023 hade KTH 4 006 årsarbetskrafter och av dessa utgjorde 1 714 undervisande och forskande personal. Antalet lärare uppgick till 842 årsarbetskrafter, i vilket ingår 336 professorer, 3 gästprofessorer, 277 lektorer, 52 biträdande lektorer och 175 adjunkter. Antalet postdoktorer var 316 och antalet forskare och forskningsingenjörer 556. Vidare hade KTH 1 035 doktorander med anställning och antog under året 31 nya docenter.

KTH:s tenure track-system är ett viktigt instrument för att kunna attrahera internationellt framstående forskare tidigt i karriären. Där kan KTH vara mer internationellt konkurrenskraftig som arbetsgivare än när det gäller rekrytering av seniora lärare och forskare. Tenure track-systemet består av biträdande lektor, lektor och professor, där den huvudsakliga rekryteringen förväntas ske till biträdande lektor. De biträdande lektorerna har enligt högskoleförordningen rätt att provas för befordran till lektorer och ska ges förutsättningar att utveckla sina kvalifikationer till lektor. Den absoluta majoriteten av alla biträdande lektorer på KTH befordras till lektorer.

Befordran från lektor till professor regleras i anställningsordningen och prövningen för befordran till professor ska enligt riktlinje till anställningsordningen utgå ifrån verksamhetens behov. I många miljöer på KTH betraktas emellertid möjligheten till befordran till professor som en rättighet för individen, vilket skapar utmaningar för karriärsystemet. Sedan möjligheten till befordran infördes har både reglering och praxis ändrats. Tidigare kunde man till exempel begära prövning för befordran samtidigt som man sökte ett lektorat, en möjlighet som inte längre finns kvar. Kraven på handledarerfarenhet var inledningsvis inte så hårt formaliserade. De senaste åren har framför allt anställningsordningens formulering av krav på handledarerfarenhet och den praxis som utvecklats väckt kritik och osäkerhet kring regelverket för befordran till professor och dess tillämpning.

Fakultetsrådets genomlysning av anställningsordningen 2023 visar att kvalifikationsnivåer för anställning som professor behöver diskuteras och eventuellt förtydligas eller skärpas. Ett sådant exempel är kravet på kunskap om mångfalds- och likabehandlingsfrågor. Andra kvalifikationer är akademiskt ledarskap, samverkan inom akademien och med omvärlden och erfarenhet från uppgifter som faller inom ramen för vad som kan beskrivas som akademiskt medborgarskap. Nivåerna på kraven för de bedömningsgrunder som definieras av anställningsordningen idag behöver diskuteras. Ytterligare en aspekt är progressionen mellan lektor och professor avseende vissa kvalifikationer där kraven ibland är desamma.

KTH har ett relativt stort antal tillsvidareanställda forskare som inte har sakkunnigprövats före anställning, även om många är anställda på forskningsprojekt som de sökt i konkurrens. Vissa forskare ägnar sig uteslutande åt forskning medan andra både undervisar och forskar. Forskare

och forskningsingenjörer kan även arbeta med KTH:s forskningsinfrastrukturer. Det finns ingen karriärväg för forskare på KTH, förutom möjligheten att söka den akademiska titeln docentur. Detta är en kvalifikationsbedömning som bland annat ger möjlighet till att vara huvudhandledare och opponenter men inte leder till en förändrad anställning eller förbättrade villkor.

Det finns ett relativt stort antal adjunkter vid KTH som inom rådande system inte har någon karriärväg, förutom att söka utlysta lektorat i konkurrens med andra. Flera av dessa adjunkter är disputerade men har inte rätt att söka befordran till lektor.

Sammanfattningsvis har det rådande karriärsystemet utmaningar i:

- regleringen av och praxis för befordran av lektor till professor
- avsaknaden av karriärväg för kategorin forskare
- avsaknaden av karriärväg för kategorin adjunkt.

För närvarande har KTH ett internt ekonomiskt fördelningssystem som inte reglerar hur tjänster ska finansieras, vare sig inom tenure track-systemet eller när det gäller andra lärar- eller forskaranställningar. Det innebär att en lektor eller en professor inte nödvändigtvis har fakultetsfinansierad forskning i tjänsten eller att det råder olika villkor inom KTH, oavsett tjänstens inriktning. En konsekvens av det är att en befordran inte behöver innebära större kostnader för KTH, om den anställde är finansierad av externa forskningsmedel.

Under 2023 genomfördes en utredning av KTH:s resursfördelningsmodeller (V-2021-0344), där en av frågeställningarna var möjligheten till ökad basfinansiering av läraranställningar. Utredningen föreslår att basmedel fördelas utifrån lärarkårens storlek och sammansättning. Fördelningen föreslås utgå från en planeringsram för dimensionering av professorer, lektorer och biträdande lektorer med tillhörande schablonbelopp för de olika lärarkategorierna. Under 2024 och 2025 kommer utredningens förslag om modeller för fördelningen av anslag för forskning och forskarutbildning att diskuteras inom KTH. Utredningen om KTH:s framtida karriärsystem måste ta eventuella förändringar av det ekonomiska resursfördelningssystemet i beaktande och båda utredningar behöver därför löpa delvis parallellt.

Utredningens inriktning

Översynen av KTH:s karriärsystem behöver omfatta en rad frågeställningar med hänsyn till nuvarande system på KTH och karriärsystem vid andra lärosäten i och utanför Sverige. Utredningen ska beakta underlag och erfarenheter från tidigare arbete inom KTH som rör karriärfrågor. Utredningens uppdrag är att:

- Beskriva hur karriärsystem utformats vid några utvalda andra lärosäten i Sverige och Norden i syfte att skapa ett kunskapsunderlag om principiella ställningstaganden av vikt för att utforma ett sammanhållet karriärsystem.
- Beskriva karriärsystemet vid KTH i allmänhet och vad gäller olika anställningar för forskande och undervisande personal, konkurrensutsättning av anställningar på olika nivåer, kvalifikationskrav och progression för personer i karriärsystemet i synnerhet.
- Utredda hur tydligare långsiktiga åtaganden från lärosätets sida kring karriärutvecklingen och rättigheten till befordran från biträdande universitetslektor och vidare fram till professor kan formuleras i relation till befintliga karriärsteg samt utreda eventuellt behov av ytterligare eller förändrade karriärsteg inom ramen för lärosätets autonomi.

- Analysera kvalifikationerna för befordran till professor för att klargöra om och i så fall på vilket sätt de bör förtydligas eller skärpas.
- Problematisera förhållandet mellan volymen av anställda lärare och forskare inom respektive utanför karriärsystemet i relation till KTH:s statsanslag och de förslag på fördelning av basanslag för forskning och forskarutbildning som resursfördelningsutredningen tagit fram.
- Utredda hur gruppen universitetsadjunkter kan hanteras inom ramen för karriärsystemet och särskilt utreda hur universitetsadjunkter med formell behörighet för lektorsanställning kan ges möjlighet till anställning som universitetslektor samt utreda behovet av anställningar som universitetsadjunkt framöver.
- Utredda hur gruppen forskare kan hanteras inom ramen för karriärsystemet och särskilt utreda hur forskare med tillsvidareanställning och formell behörighet för lektorsanställning kan ges möjlighet till anställning som universitetslektor samt utreda behovet av anställningar som forskare framöver.
- Utredda eventuellt behov av karriärutveckling för gruppen forskningsingenjörer.

Detta beslut har fattats av rektor Anders Söderholm efter föredragning av chefen för ledningskansliet Fredrik Oldsjö. Närvarande vid beslutet var universitetsdirektör Kerstin Jacobsson, ordförande för Tekniska högskolans studentkår Niklas Carlbaum och mötets sekreterare Helene Rune.

Sändlista

För åtgärd:

Utredare Ann Fust

Prodekanus Nina Wormbs

För kännedom:

Prorektor

Dekanus

Vicerektorer

Skolchefer

Fakultetsrådet

Fakultetsnämnder

Avdelningschefer inom verksamhetsstödet

Kungl. Tekniska högskolans studentkår, THS

Expeditionsdatum:

2024-03-27