



Utredning av KTH:s karriärsystem

Sammanfattning

I april 2024 uppdrog rektor 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 (dnr V-2024-0253). I uppdragsbeskrivningen ingår att lämna förslag på alternativa lösningar med analys av konsekvenser på kort och lång sikt. Direktivet är bilagt denna rapport.

I uppdraget fastslås att förslagen ska grundas i KTH:s Vision och övergripande mål för perioden 2024–2028, vilket bl.a. omfattar att KTH ska ta ledningen för en hållbar samhällsutveckling, en utbildning av högsta kvalitet och internationellt konkurrenskraftig och en forskning som är internationellt ledande och som har genomslagskraft. Vidare ska KTH vara utvecklingsinriktat och kännetecknas av jämställdhet, mångfald och lika villkor. Utbildning och forskning ska ha tätt samband där lärare både utbildar och forskar. KTH ska vara attraktivt även ur internationellt perspektiv och det ska finnas goda möjligheter till karriär- och kompetensutveckling.

Med utgångspunkt i ovanstående ställningstaganden vill vi betona läraranställningens särskilda plats på ett universitet. Vi menar, med stöd i KTH:s anställningsordning och rekryteringsstrategi, att rekrytering i första hand ska göras till läraranställningarna biträdande lektor, lektor och professor. Vi menar också att vi även fortsättningsvis har behov av att rekrytera forskare för uppgifter inom forskning. Därtill ser vi fortsatta behov av att rekrytera adjunkter givet det utbildningsutbud som KTH för närvarande har.

Vi föreslår att det inrättas en befattning som lektor utanför den existerande karriärstegen, det vill säga en lektor som har varken rätt eller möjlighet att prövas för befordran till professor. Bedömningen är att denna anställning fyller ett behov i organisationen eftersom det finns både forskare som i dag fungerar som skugglektorer och adjunkter som är disputerade. Under en övergångsperiod om ca 5 år föreslår vi att disputerade adjunkter och vissa forskare ska kunna prövas för befordran till lektor utanför karriärstegen. Reglerna för dessa två processer kommer vara olika men i båda fallen är det av största vikt att instruktioner, strategiska ställningstaganden, urval och bedömningar är tydliga och transparenta så att processerna får en hög legitimitet.

Vi föreslår också att det inrättas två befattningar som forskningsspecialist, en ordinarie och en senior. Dessa befattningar möter behovet av medarbetare som sköter och driver omfattande installationer och infrastrukturer, men även annan forskningsstödande verksamhet.

Därutöver föreslår vi att KTH återinför möjligheten att anställa vikarierande lektorer, det vill säga en tidsbegränsad anställning med kortare anställningsförfarande, för att bättre kunna hantera snabba förändringar i arbetsuppgifterna för den fasta personalen. Ett vikariat är också ett bättre sätt att meritiera sig pedagogiskt än inom ramen för en forskaranställning.

När det gäller basfinansiering föreslår vi att alla lärare inom karriärstegen har en viss basfinansiering genom KTH:s direkta statsanslag, vilket dels tydliggör KTH:s förväntan på medarbetaren, dels möjliggör kompetensutveckling, sakkunniguppdrag, samverkan, kollegialt arbete, arbete med forskarutbildning och annat som åligger en universitetsanställd lärare men som inte alltid kan konteras på vare sig forskningsprojekt eller grundutbildning. Om den nya lektorsanställningen införs finns det skäl att överväga om även dessa lektorer, utanför karriärstegen, ska ha stabil basfinansiering. Vi föreslår också att alla med läraranställning på KTH någon gång under ett läsår ska möta studenter i någon form av utbildningsinsats.

Vi menar att möjligheten att prövas för befordran bör bytas ut mot rätten att prövas för befordran för att vår karriärstege ska bli mer förutsägbar, men att denna förändring måste

föregås av ett grundläggande arbete med regler och praktiker för befordran. Vi föreslår därför att dekanus får i uppdrag att tillsätta en arbetsgrupp som under våren 2025 kan fortsätta arbetet med bedömningsgrunder och kvalifikationsbedömningar i befordringsstegen, framför allt befordran till professor, som också kan dra nytta av det pågående arbetet inom Sveriges universitets och högskoleförbund (SUHF) och Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA).

Stockholm 29 oktober, 2024

Ann Fust och Nina Wormbs

Innehåll

Utredning av KTH:s karriärsystem	1
Sammanfattning	2
Innehåll	4
Uppdrag och arbetsformer	5
Regelverk och autonomi i Sverige	6
Omvärldsanalys	8
KTH:s karriärsystem i dag: regelverk, praxis och utmaningar	11
Kort bakgrund	11
Regelverk och varierande praxis	12
Bedömningsgrunder, kvalifikationsbedömningar och befordringsregler	12
Adjunkter	14
Forskare	15
Forskningsingenjörer	17
Strategiska utgångspunkter	19
Förslag	20
Kvalifikationerna för befordran till professor och rätt till prövning	20
Ny befattning: Lektor utan rätt till prövning	20
Adjunkter	21
Forskare	21
Generella resonemang	22
Övergångsresonemang	23
Ny befattning: Forskningsspecialist och Senior forskningsspecialist	24
Rätt till prövning för befordran av lärare på konstnärlig grund	24
Vikarierande lektor	25
Finansiering och dimensionering av fakulteten	27
Schablonfinansiering av fakultet inom karriärstegen	27
Faktisk finansiering av fakulteten inom karriärstegen	29
Konsekvenser på kort och på lång sikt	32
Övergångsregler för befattningarna	32
Krav på ändring i anställningsordning och riktlinje	32
Rätt att provas för befordran till professor inom karriärstegen	33
Finansiella konsekvenser	33
Några avslutande reflektioner	33
Illustration av karriärsystemet och aktuella förslag	36
Bilaga: Beslut om direktiv för utredning av KTH:s karriärsystem	37

Uppdrag och arbetsformer

I april 2024 fattade rektor Anders Söderholm beslut om direktiv för en utredning av KTH:s karriärsystem. Bakgrunden till beslutet var flera sedan länge identifierade utmaningar i det existerande karriärsystemet. De sammanfattas i direktivet på följande vis:

regleringen av och praxis för befordran av lektor till professor

avsaknaden av karriärväg för kategorin forskare

avsaknaden av karriärväg för kategorin adjunkt.

I de sammanfattande punkterna beskrivs utredningens uppdrag mer detaljerat. Direktivet finns som bilaga till denna rapport.

Vi påbörjade vårt arbete i april och har sedan dess samlat in material och synpunkter. Under våren besökte vi KTH:s ledningsgrupp, alla fakultetsnämnder och alla ledningsgrupper på skolorna, fakultetsrådet och gruppen för fakultetsförnyelseansvariga. Vi deltog på storträffen, vi talade med forskningsledare för specifika miljöer och tog emot synpunkter och inspel från medarbetare på KTH.

I arbetet med att beskriva andra karriärsystem har vi haft möten och samtal med områdesdekanerna vid Stockholms universitet, med prorektor på Chalmers tekniska högskola, med prorektor vid Uppsala universitet och dekan för konstnärlig fakultet och HR-strateg vid Göteborgs universitet. Vi träffade den tidigare ordföranden för Sveriges Unga Akademi och hade flera kontakter med ordföranden för SUHF:s arbetsgrupp för meritbedömningar. Vi har också samlat in skriftligt material.

Under hösten har vi också besökt olika grupper på KTH för att diskutera vårt förslag och ta in synpunkter och reflektioner, vilka påverkat våra ställningstaganden. Vi har besökt impactgruppen, chefsforum och bjudit in till två möten för fakultetsnämnderna och två möten för prefekterna. Vi har besökt KTH:s ledningsgrupp två gånger och diskuterat förslagen med fakultetsrådet, centrala samverkansgruppen och med gruppen för fakultetsförnyelseansvariga.

Vi har haft kontinuerlig avstämning med dekanus och fått material och beräkningshjälp av verksamhetsstödet. Vi vill särskilt tacka för all hjälp vi har fått av Maria Ehnhage, Björn Norman, Anna Aminoff, Anders Jensen, Johanna Andersson Raeder och Maria Lindencrona. Maria Lindencrona fick i uppdrag att bringa reda i tidigare beslut om karriärsystemet. Vi har bearbetat den texten. De figurer som anger årsarbetskrafter bygger på data från HR. De figurer som anger antalet anställda bygger på underlagen till verksamhetsdialogerna 2024.

Regelverk och autonomi i Sverige

KTH:s möjlighet att skapa ett för verksamheten väl anpassat karriärsystem ändrades i och med autonomireformen som kom 2010. Den föregicks av en utredning som rönt stort motstånd bland lärosätena med undantag för ett fåtal, däribland KTH, Uppsala universitet och Linköpings universitet. Förslaget från utredaren var att införa en ny associationsform för högskolan, som skulle ge ett större avstånd till ägaren. Regeringen valde efter remissförfarande att inte förändra statens förhållande till lärosätena, vilket innebär att universiteten är förvaltningsmyndigheter med trohet till staten. Förändringen som däremot kom att genomföras var dels att kollegiala organ inte längre skulle vara författningsreglerade, dels att lärosäten själva skulle få bestämma vilka lärarbefattningar man reglerar i anställningsordningen (undantaget lektor och professor och fr.o.m. 2018 biträdande lektor som finns reglerade i högskolelagen och högskoleförordningen). Avsikten med den nya anställningen som biträdande lektor var att få ett tydligare karriärsystem. Biträdande lektorat är en tidsbegränsad anställning med rätt att prövas för lektorsanställning. Det är värt att nämna att biträdande lektor tidigare funnits, men den anställning som nu infördes var avsedd som en tydlig ingångsansställning i en karriärstege. Rätt att prövas för lektorat infördes i HF och tydlighet i på förhand fastställda krav poängterades. Avsikten var att göra anställning inom akademien attraktiv och förutsägbar.

Relationen till staten har på nytt aktualiserats inom högskolesektorn. Från och med 2011 skyddas forskningens frihet i grundlagen. Och 2021 infördes ett tillägg i högskolelagen med lydelsen "att den akademiska friheten ska värnas och främjas". I en rapport till SUHF 2024 om akademisk frihet, konstateras att Sverige i internationell jämförelse har en konstitutionellt låg grad av frihet. I ett internationellt perspektiv ser man en tillbakagång när det gäller akademisk frihet och autonomi. Rapporten innehåller flera förslag för ökad akademisk frihet. Bland annat föreslås att högskolelagen tydliggör lärosätenas frihet. Man föreslår även att regeringen tar initiativ till att grundlagsskydda den akademiska friheten och att man tillsätter en statlig utredning. I rapporten problematiseras dessutom begreppet som sådant. Vanligtvis diskuteras institutionell frihet å ena sidan och forskningens och utbildningens frihet å andra sidan.

Med institutionell frihet avses organisationsform och närhet till staten och vilka styrsystem staten/ägaren utövar. I dagsläget är universitet och högskolor förvaltningsmyndigheter, vilket innebär trohet till staten. Myndighetsutövning finns inom Högskolan, men utgör inte majoriteten av verksamheten. Diskussionen kring organisationsformen inom högskolesektorn är att det kan vara problematiskt att utföra den fria forskningen och utbildningen, dvs. grunduppgiften att vara ifrågasättande och visa på kontroversiella resultat baserat på kunskap i det nuvarande systemet. Logiken är att den institutionella friheten innehåller kollegial granskning och bedömning. Den andra sidan av den akademiska friheten är det akademiska ansvaret att presentera vetenskapligt korrekt utbildning och forskning och att sprida den till nytta för samhället i övrigt. Den akademiska friheten är beroende av ekonomiskt hållbara förutsättningar för att kunna verka på det sätt som förväntas.

Sammanfattningsvis har följande regelverk betydelse för KTH:s karriärsystem.

Grundlag: reglerar forskningens frihet

Högskolelag (HL): Grundläggande bestämmelser om högskolans organisation, läraranställningar, forskningens frihet, utbildningssystem och studenter samt studenternas inflytande. De anställningar som regleras i kap 3 är professor och lektor.

Högskoleförordning (HF): Mer detaljerade bestämmelser kring organisation och styrning, anställningar, internrevision, studenter, examination m.m. Här finns skrivningar i kap 4 för professor, lektor och biträdande lektor som har betydelse för karriärsystemet.

Lärosätena har i övrigt sedan 2010 stor institutionell frihet och kan utforma karriärsystemet med andra befattningar och tilläggskrav när det gäller såväl behörighet som bedömningsgrunder.

Kollektivavtal: Avtal som slutes mellan arbetsgivarpart och de fackliga organisationerna. I detta sammanhang är ett viktigt exempel kollektivavtal för postdoktor. Tidigare fanns även postdoktorbefattningen reglerad i högskoleförordningen, men det togs bort i samband med den s.k. frihetsreformen. Efter förhandlingar överenskom parterna om en tvåårig postdoktoranställning, som numera kan vara upp till tre år.

Andra lagar och bestämmelser som har betydelse för förvaltningsmyndigheter är förvaltningslagen och lag om anställningsskydd (LAS). Det är viktigt att notera att speciallagstiftning som HL och HF gäller framför exempelvis LAS.

Förutom de regleringar som beskrivits har lärosätet stor frihet att självt utforma sitt karriärsystem. Det gäller också friheten att differentiera behörighet och bedömningsgrunder så länge dessa inte understiger kraven i HL och HF.

Omvärldsanalys

I direktivet för utredningen står att vi ska:

Beskriva hur karriärsystem utformats vid några utvalda andra lärosäten i Sverige och i Norden i syfte att skapa ett kunskapsunderlag om principiella ställningstaganden av vikt för att utforma ett sammanhållet karriärsystem.

För att sätta KTH i ett sammanhang är det värdefullt att undersöka hur andra har löst frågan kring karriärvägar och vilka trender som kan skönjas.

Nedan beskriver vi först några andra lärosäten varefter vi berör nya sätt att meritvärdera som nu diskuteras både nationellt och internationellt.

Stockholms universitet har beslutat att läraranställningar ska finansieras av anslagen och dimensioneringen för vetenskapsområden och institutioner utgår från det beslutet. Rektor har beslutat att karriärstegen ska följas, vilket innebär att huvudregeln är att rekrytera biträdande lektorer. För att anställa en lektor fordras beslut om avsteg från huvudprincipen. Stockholms universitet har beslutat om rätt att provas för högre läraranställning. Det gäller för både adjunkt och lektor.

Vid Uppsala universitet har också både adjunkter och lektorer rätt att provas för befordran. Den s.k. hissen (direkt anställning som lärare) används för prestigefyllda bidrag från exempelvis Wallenbergstiftelserna, Pro Futura och Europeiska forskningsrådet (ERC). I anställningsordningen slås fast att denna åtgärd ska användas i undantagsfall. På Uppsala universitet diskuteras för närvarande om en särskild karriärväg ska skapas för forskningsstödjande personal, s.k. *staff scientists*.

Karolinska Institutet har ingen rätt eller möjlighet att provas för högre läraranställning. Undantaget är biträdande lektor där frågan regleras i HF. Logiken är att anställningar ska utlysas i konkurrens. Undantag kan göras om anställningen huvudsakligen finansieras av extern finansiär, om huvudsyftet med anslaget från extern finansiär är att finansiera en anställning, om anställningen/anslaget för anställningen har sökts och erhållits i konkurrens hos extern finansiär, eller om anställningen/anslaget för anställningen har erhållits efter sakkunniggranskning och meritvärdering av den som ska anställas samt om skriftlig dokumentation finns i den anställdes personakt. Vid meritbedömning kan särskilda behörighetsregler alternativt meriterande erfarenheter som rör lika villkor och ledarskap anges vid annonsering. Karolinska Institutet har två olika ingångar när det gäller lektor respektive professor. Det finns lektor med inriktning mot utbildning och forskning eller lektor inriktad mot forskning, och professor med inriktning mot utbildning och forskning eller professor inriktad mot forskning.

Parallellt med läraranställningar har Karolinska Institutet infört en karriärväg för medarbetare som har teknisk och metodologisk skicklighet. Tanken är att kunna utveckla och behålla personal med kompetens som är avgörande för utbildning och forskning, framförallt gäller det infrastrukturområdet. Karriärvägen innehåller två steg och båda stegen förutsätter doktorsexamen. I anvisningarna tydliggörs att det inte bara rör anställda vid infrastrukturer, utan också kan finnas i andra projekt.

Göteborgs universitet har rätten att ansöka om befordran för högre position. Man betonar att det inte förändrar innehållet i anställningen, utan att man har kvalifikationer för den högre nivån. Bestämmelsen gäller även de som är anställda på konstnärlig grund. I Göteborgs universitets anställningsordning har man också infört vikarierande lektor med förenklat

anställningsförfarande. Förenklingen innebär att man inte använder sakkunnigbedömning vid vikarierande lektorat.

På Chalmers tekniska högskola har man flera sorters professorer och läraranställningar. Karriärsystemet är ganska nytt och under omstöpning och konsekvenserna av förändringarna har varit svåra för oss att bedöma.

NTNU (Norges teknisk-naturvetenskapliga universitet) är styrda av lag och förordning när det gäller karriärvägar. Karriärstegen är i tre steg efter doktorsexamen, nämligen lektor, docent och professor. Befordringskriterierna är fastställda för hela sektorn av staten. En av regeringen tillsatt utredning lämnade förslag till förändringar som ännu inte behandlats eller lett till förändring. Vid NTNU finns anställningar för stödpersonal till utbildning och forskning, exempelvis ingenjör och EU-rådgivare. NTNU deltar i sektorns gemensamma arbete som beskrivs nedan.

När det gäller meritvärdering är CoARA ett initiativ som förväntas få genomslag. Det har initierats på europeisk nivå och syftar till att förnya och utveckla forskningsutvärderingssystemen. Organisationer som Europeiska universitetsalliansen, Science Europe och Europeiska kommissionen är några av initiativtagarna. Den 30 juli 2024 hade 676 organisationer anslutit sig till koalitionen. European Research Area har varit delaktiga i framtagandet av CoARA där KTH har skrivit under avtalet.

Avtalet anger riktning för förändringar, som sedan anpassas såväl på nationell nivå som hos medlemmarna. Det pågår ett nationellt arbete, bland annat inom SUHF, för att ta fram gemensamma riktlinjer för meritvärdering och ramverk, numera också i relation till CoARA. Arbetsgruppen förväntas komma med förslag till riktlinjer senast den 31 december 2024, och därefter planeras att SUHF:s förbunds församling, där samtliga lärosäten är medlemmar, att fatta beslut om rekommendationer. Vid förbunds församlingen i oktober 2024 kommer ett underlag att diskuteras. Rekommendationerna har följande åtta rubriker: Erkännande av en bred uppsättning av meriter och kompetenser av akademiskt arbete, Relevanta och tydliga kriterier för en objektiv bedömning av vetenskapliga prestationer, Balanserad användning av kvantitativa och kvalitativa mått, Främjande av akademiskt medborgarskap, Stärkt meritvärde för nyttiggörande och samverkansskicklighet, Erkännande av öppen vetenskap och utveckling av riktlinjer för dess tillämpning, Stöd för individers karriärutveckling för hållbara akademiska miljöer och Möjliggörande av attraktiva och mångsidiga akademiska karriärvägar. Rubrikerna indikerar vilken förändring av meriteringssystemen som man föreställer sig.

På Europainivå har ministerrådet beslutat om ett ramverk, European Charter and Code för att locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa. Syftet var att bredda och tydliggöra karriärvägar. Flera universitet i Sverige, däribland KTH, har anslutit sig och arbetar enligt strategi som benämns Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), som EU Charter and Code antog 2023.

Vetenskapsrådet har också initierat ett svenskt projekt kring meritbedömning av forskning. Forskningsrådet för miljö, areella näringar och samhällsbyggande (Formas) och Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (Forte) arbetar aktivt med frågorna, och Verket för innovationssystem (Vinnova) har redan tidigare behandlat meritbedömning av samverkan.

Norska The Norwegian Career Assessment Matrix (NOR-CAM) är ett initiativ som syftar till ett aktivt utvecklingsarbete för att främja akademisk karriär inom den norska forskningssektorn. Man har enats om gemensamma riktlinjer för hur meriter inom akademien

ska bedömas och erbjuder en verktygslåda med resurser och stöd för forskare och lärare för att hjälpa dem att utveckla och främja sina karriärer inom forskning och högre utbildning.

Nederländerna har under en längre tid arbetat med att förändra sitt karriär- och meriteringssystem. 2020 antogs nationella riktlinjer för utvärdering, utveckling och karriär. Öppen vetenskap, kvalitet, breddade karriärvägar och ett gott akademiskt ledarskap är några grundstenar. Trenden att balansera kvantitativ och kvalitativ utvärdering är tydlig liksom att betona öppen vetenskap.

I bland annat Kanada och Storbritannien finns sedan ett antal år ett system för att värdera såväl den enskilda medarbetarens som lärosätets olika uppdrag inom akademien och för det omgivande samhället, och utgör ett komplement till huvuduppgiften forskning och utbildning. Uppgifter inom akademien kallas akademiskt medborgarskap (Academic Citizenship) och inkluderar arbete för att främja en positiv kollegial arbetsmiljö, främja jämställdhet och mångfald, samt deltagande och ledarskap inom akademien utanför det egna vetenskapliga området. Lärosätets uppgifter gentemot omgivande samhället benämns Enterprise and External Engagement och omfattar utbyte med samhället för att kunskap från akademien ska få genomslag i offentlig diskussion, kultur men också infrastruktur, teknik och miljö. Vid värdering av forskningsmeriter avråds från att använda indikatorer och bibliometriska mått, i enlighet med DORA, dvs. The San Francisco Declaration of Research Assessment. För enskilda forskare och lärare gäller att man förutom forskning och utbildning förväntas visa aktiviteter inom akademiskt medborgarskap och hur man, för lärosätets räkning, har bidragit med utbyte med samhället för att kunskap från akademien ska få genomslag i offentlig diskussion, kultur men också infrastruktur, teknik och miljö.

KTH:s karriärsystem i dag: regelverk, praxis och utmaningar

Kort bakgrund

Frågan om en karriärstege och hur forskare och adjunkter hanteras utanför stegen har utretts flera gånger på KTH. Diskussionerna har kretsat kring hur dessa anställningar ska struktureras och vilka möjligheter till karriärutveckling som ska finnas. Karriärstegen har länge kallats *tenure track* på KTH och därför används denna term i nedanstående bakgrund. I resten av rapporten använder vi begreppet karriärstege, som är en del av karriärsystemet.

Under åren 2009–2012 började KTH arbeta med att införa ett nytt karriärsystem. Målet var att skapa en tydlig väg från biträdande lektor till professor. Rektor Peter Gudmundson gav Gustav Amberg i uppdrag att ta fram förslag för hur detta skulle implementeras. I rapporten "Akademisk karriärväg vid KTH" kartlades internationella karriärsystem och KTH:s nuvarande system. Rapporten betonade även behovet av tydligare strukturer för forskaranställningar och att relationen mellan roller bör klargöras.

Den 22 september 2009 beslutade rektor Peter Gudmundson (beslut UF-2009/0502) att formalisera karriärstegen för biträdande lektorer, lektorer och professorer. Målet var att rekrytera unga disputerade till *tenure track* och stötta deras karriärutveckling. Beslutet beskriver de olika anställningarna som ingår i detta system och nämner även att framtida riksdagsbeslut kan komma att påverka systemet och kräva anpassning. Det är något oklart i beslutet om rektor även ska fatta beslut om forskaranställningar. I en bilaga till beslutet nämns två typer av forskare, *assistant researcher* och *researcher*, men dessa ska ligga utanför det akademiska karriärsystemet. Dessa forskare ska inte ha samma ansvar och befogenheter inom undervisning eller forskarutbildning som lärare, och kan inte befordras inom *tenure track*.

Under 2010 genomförde KTH en översyn av forskar-, adjunks- och tidsbegränsade anställningar under ledning av dekanus Folke Snickars. Vid fakultetsnämndens sammanträde den 1 juni år 2010 presenterades två förslag för adjunkter, ett med möjlighet till befordran inom undervisning och ett utan den möjligheten. För forskande karriärer föreslogs en struktur med fyra anställningar, men man påpekade att det inte skulle finnas en karriärväg för befordran eller till *tenure track*. Fakultetsrådet tillstyrkte förslaget för forskarkarriärer och för adjunkter godkändes förslaget utan möjlighet till befordran. Den 14 september 2010 fattade dekanus beslutet att inleda ett arbete med att anpassa anställningsordningen i enlighet med och de förändringarna som skedde i 2011/12 års högskolelag och högskoleförordning.

I högskolelagen anges från och med januari 2011 att både professorer och lektorer ska vara anställda vid högskolor, och att anställning som professor är den högsta läraranställningen. Tidigare var bara professor inskrivet i högskolelagen. Universiteten fick dock större frihet att själva besluta om anställningar utöver dessa, samt om behörighetskrav och bedömningsgrunder (HL § 6, SFS 1997:797). Förändringarna i högskoleförordningen innebar även att de paragrafer som tidigare reglerat tidsbegränsade anställningar och *tenure track*-systemet togs bort. Detta innebar att befordran för adjunkter och meritanställningar inte längre reglerades i kapitel 4 av högskoleförordningen.

Den 11 november 2011 beslutade fakultetsrådet att tillstyrka föreslagna ändringar i anställningsordningen och den 15 december 2011 tillstyrkte styrelsen dessa. Ändringarna innebar bland annat övergångsregler för adjunkter och att inga nya biträdande lektorat skulle utlysas tills nya besked angående tidsbegränsningen kommer. År 2012/13 återinfördes meriteringsanställningar i högskoleförordningen. År 2013 fattade styrelsen beslut om att

renodla anställningsordningen så att den endast skulle innehålla regler som ska tillämpas vid anställning av lärare. Beredningsfrågorna lyftes ut och placerades i ett nytt dokument som utgjorde kompletterande riktlinjer till anställningsordningen och som beslutades av fakultetsrådet. *Tenure track*-systemet behölls, men adjunkter hade inte längre möjlighet till befordran till lektor.

År 2016 tillsattes en ny utredning om forskare och adjunkter av dekanus Katja Grillner. Utredningen visade att det fanns tydliga kategorier för forskare på de flesta skolor och att rekryteringen till dessa skedde genom utlysning. Utredningen rekommenderade att forskaranställningar och adjunktanställningar skulle vara åtskilda *tenure track*-systemet och att ett särskilt styrdokument för forskare skulle tas fram. Något styrdokument togs inte fram, men däremot fördes forskarna in i anställningsordningen 2018. Personalavdelningen skapade också mallar för rekrytering av forskare baserat på anställningsordningen. År 2017 fick biträdande lektorer enligt högskoleförordningen rätt att befordras till lektorer om de uppfyllde vid anställning uppställda krav. Delegationsordning som beslutades i december år 2022 ger skolchefer rätt att delegera anställningsbeslut av forskare.

Regelverk och varierande praxis

KTH:s nuvarande karriärsystem regleras i anställningsordningen. Därutöver finns det en riktlinje till anställningsordningen som reglerar handläggningen och arbetssätt. Övergripande reglering finns som vi berörde ovan i nationell lagstiftning.

Över tid etableras emellertid också praxis och regelverket tillämpas inte alltid lika på alla skolor, normerande arbete till trots. Under arbetet med utredningen har det blivit tydligt för oss på flera sätt. Vi har också upptäckt att kunskapen om denna varierande praxis inte är jämnt spridd; ibland tror vi att vi gör lika, vilket också är ett problem.

Ett tydligt exempel är hur man tolkar kravet i anställningsordningens kapitel 1.1.6 där möjligheten för en lektor att ansöka om befordran regleras. Detta förtydligas i riktlinjen avsnitt 3.3.2.1. där det fastslås att skolan måste författa ett utlåtande som omfattar såväl verksamhetens behov som sökandes prestation. Först i listan på vad som ska ingå finns "verksamhetens bedömning av på vilket sätt befordran av lektorn till professor svarar mot dess långsiktiga behov och är av betydelse för KTH". På vissa skolor kan denna bedömning leda till att en befordran inte stöds av skolan, medan man på andra ställen i praktiken inte bedömer långsiktiga behov och nytta för KTH.

Ytterligare ett exempel är hur man ser på möjligheten att finansiera läraranställningar med en betydande andel externa medel; här varierar det hur man ser på stabiliteten i externa medel. Ett annat är hur många biträdande lektorat man utlyser, något som också hänger samman med vilken typ, storlek och långsiktighet som finns när det gäller externa medel. Vissa miljöer kan vara mer konkurrenskraftiga, även internationellt, på lektornivå där möjligheten att finansiera anställningar genom utbildning är större.

Bedömningsgrunder, kvalifikationsbedömningar och befordringsregler

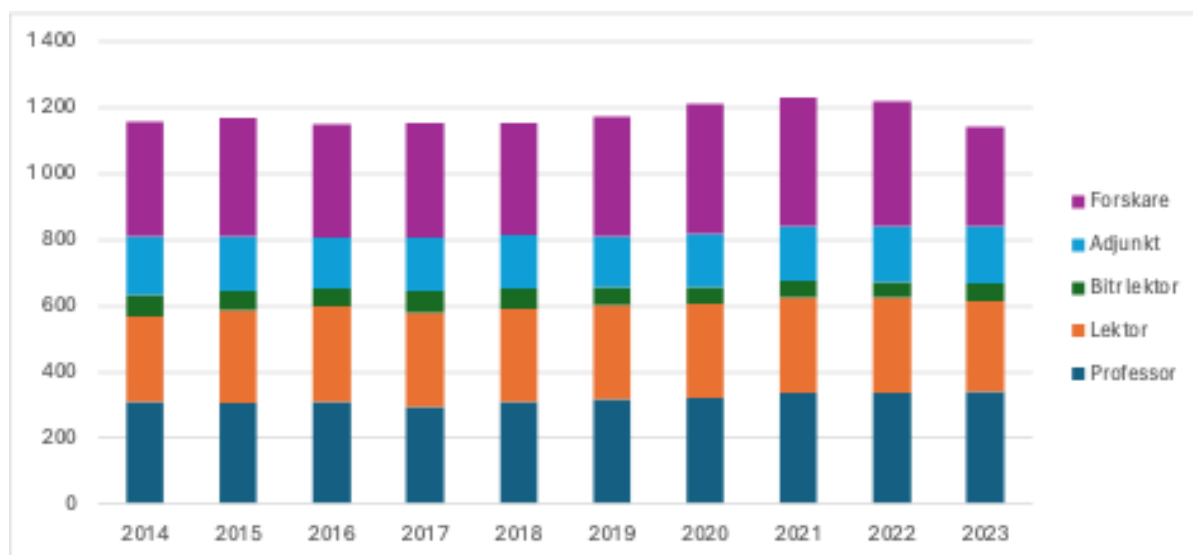
Som en följd av kallelseförfarandet våren 2022 gjordes en översyn av anställningsordningen och behovet av förändringar analyserades. Arbetet utfördes av dekanus Sofia Ritzén och prodekanus Anna Finne Wistrand, tillika anställningsnämndens ordförande och inbegrep bl.a. ett tjugotal möten med relevanta grupper, både centralt och på skolnivå, studier av andra lärosätens anställningsordningar, genomgång av befintliga rapporter avseende KTH:s karriärsystem och analys av data.

I ett första steg förtydligades KTH:s anställningsordning när det gäller kallelse till professor, skrivningar ur högskoleförordningen lyftes in i anställningsordningen och processen för

kallelseförfarandet utvecklades i större detalj. Universitetsstyrelsen beslutade om denna ändring vid sitt sammanträde i juni 2023.

I ett andra steg diskuterades kraven på huvudhandledarskap för befordran till professor efter att många i kollegiet upplevt en förändrad praxis i bedömningarna. Till slut ändrades inte anställningsordningens formulering i avsnitt 1.1.3.2 om pedagogisk skicklighet och kravet på dokumenterad erfarenhet av individuell handledning på forskarnivå. Formuleringen ”att sökande normalt ska ha varit huvudhandledare för åtminstone en doktorand från rekrytering och antagning till doktorsexamen” kvarstod. Istället föreslogs, för just problemet med huvudhandledarskap, en ordning där skolans stödbrev innehåller en motivering till varför normalfallet inte är uppfyllt, dvs. att den sökande har varit huvudhandledare för en doktorand hela vägen, som anställningsnämnden kan beakta.

I ett tänkt tredje steg skulle ytterligare arbete med karriärstegen, kvalifikationskrav och andra frågor som kommit upp i översynen och samtalen genomföras. Översynen visade bland annat att bedömningsgrunderna för de olika anställningarna ibland var identiska där man möjligen hade kunnat förvänta sig och önska olika skrivningar för att kunna bedöma progression. Översynen visade också att det finns formuleringar i kraven på pedagogisk skicklighet som skulle kunna utvecklas, till exempel när det gäller handledning på forskarnivå och kravet på dokumenterad erfarenhet. Något som återkommande framfördes i dialoger med kollegiet var också att kraven på akademiskt ledarskap är för lågt satta och inte i paritet med den utveckling vi har haft i samhället och som lärosäte, till exempel när det gäller förmåga att samverka med det omgivande samhället och förmåga att tillämpa kunskap om jämställdhet för att leda förändringar. Inte heller bedömning av akademiskt medborgarskap ges tillräckligt stor betydelse. Genomlysningen tydliggjorde också att vissa föreställningar om utvecklingen på KTH inte verkar stämma; den ofta uttalade uppfattningen att vi har blivit många professorer kunde inte beläggas med siffror. Snarare är antalet professorer på KTH sedan en tid relativt stabilt i relation till antalet anställda.



Figur 1. Antal årsarbetskrafter för vissa anställningar 2014–2023.

Vad som upplevdes som särskilt viktigt i de samtal som dåvarande dekanus och prodekanus genomförde var tydligare beskrivningar av vad vi förväntar oss av en professor, både när det gäller kvalifikationer och arbetsuppgifter. Det innebär att också bedömningsgrunderna för en

befordran från lektor till professor skulle behöva ses över. För att kunna göra det framhålls behovet av att föra en bredare diskussion om förväntningar och krav.

Adjunkter

I KTH:s anställningsordning framgår i första stycket i avsnittet om adjunkter att

En adjunkt vid KTH bidrar till utveckling och genomförande av utbildning på huvudsakligen behörighetsgivande utbildning och grundnivå.

En adjunkt har en högskolepedagogisk utbildning av samma omfattning som den som krävs av en lektor. Förutom undervisning kan en adjunkt också arbeta med forskning inom en forskargrupp, och tillföra specialkompetens inom tillämpade ämnesområden.

I praktiken finns i huvudsak två typer av adjunkter på KTH. Dels de som arbetar med behörighetsgivande utbildning såsom tekniskt basår eller på grundnivå, dels de som har den specialkompetens som hänvisas till ovan. Därtill har vi adjunkter som är anställda på konstnärlig grund. De återfinns bara på arkitekturinstitutionen.

Antalet årsarbetskrafter för adjunkter på KTH har varit relativt stabilt under de senaste tio åren och pendlat mellan 153 och 175. Antalet adjunkter är däremot betydligt högre eftersom många är anställda på deltid; 2023 var de ca 250 stycken. De är också ojämnt fördelade mellan skolorna.



Figur 2. Antal adjunkter per skola 2023

På ABE-skolan är majoriteten av adjunkterna anställda på arkitekturinstitutionen och nio av tio är anställda på konstnärlig grund.

Det finns disputerade adjunkter på KTH och det finns även adjunkter som är inskrivna på forskarutbildningen. Det är oklart i vilken utsträckning adjunkter bedriver forskarutbildning inom ramen för sin anställning.

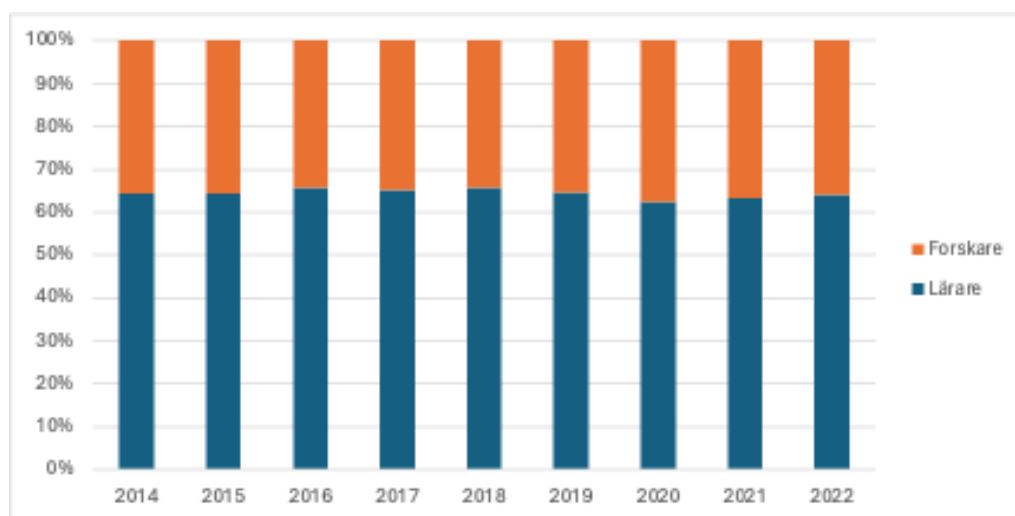
Adjunkter som är disputerade och docentkompetenta kan söka docentur enligt regelverket, även om praxis har varierat. Det är i strikt mening inte ett karriärsteg, men har faktiskt betydelse inom akademien eftersom det är en kvalifikationsbedömning av den pedagogiska men framför allt den forskningsmässiga skickligheten. Anställningen som adjunkt medger för närvarande inte någon ytterligare karriär på KTH.

Den främsta distinktionen i högskoleförordningen mellan lektor och adjunkt är att en lektor är disputerad medan en adjunkt inte behöver vara det. På KTH framhålls ofta skillnaden mellan en lektor och en adjunkt vara att den förra undervisar och forskar och den senare undervisar. Detta sätt att resonera om befattningarna har inte stöd i KTH:s

anställningsordning, utan tycks istället grundas dels på ekonomi, dels på vilka som konkurrerar om anställningarna.

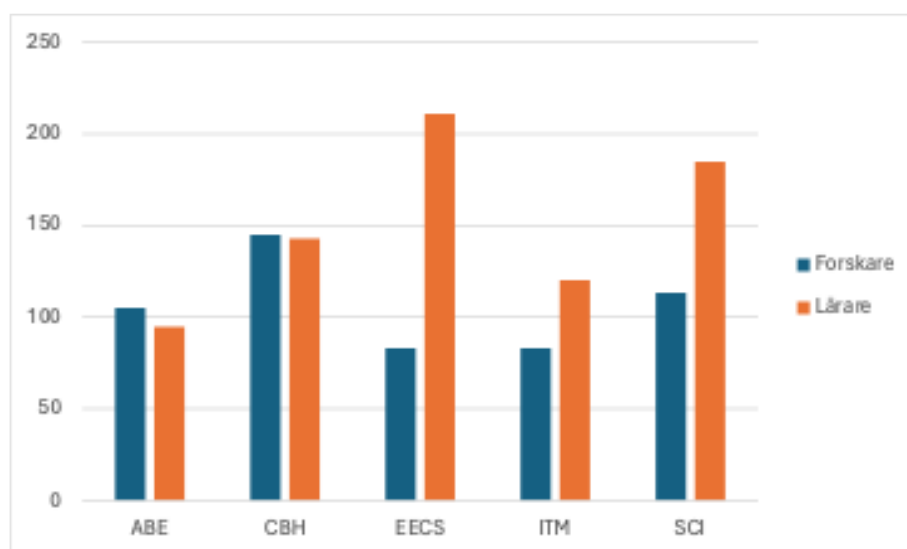
Forskare

Anställning som forskare är inte en läraranställning reglerad i högskolelag eller högskoleförordning. Den är inte heller en postdoktoranställning reglerad i kollektivavtal. Det innebär att forskaranställningen formellt sett kan betraktas som en tekniskt-administrativ anställning. Inom universitets- och högskolesektorn har forskaranställningar ökat allteftersom externa forskningsmedel har ökat. I Sverige har mellan åren 2014 och 2023 antalet forskaranställningar inklusive forskningsingenjörer ökat med ca 25 procent medan läraranställningarna inte har ökat nämnvärt. På KTH har siffrorna varit relativt stabila under de senaste tio åren.



Figur 3. Förhållandet mellan årsarbetskrafter för lärare (utom adjunkter) och forskare 2014–2022

Relationen ser emellertid olika ut på respektive skola på KTH.



Figur 4. Antal forskare och lärare (utom adjunkter) på respektive skola 2023

Anledningen till att anställa forskare i stället för lärare kan variera, men några skäl kan antas vara mer frekventa än andra:

Osäkerheten om långsiktighet när man erhållit externa medel, då man vid brist på medel i arbetsrättslig mening kan antas tillhöra en s.k. enpersons-krets och därmed kan uppsägning av anställning göras på ett enklare sätt än om man anställts som lärare.

När man erhåller externa medel kombineras det ofta med ambitionen, och ibland kravet från finansören, att komma igång snabbt med forskningsprojektet.

Att anställa lärare är ofta en tidskrävande process där det inte är ovanligt att rekryteringstiden tar minst ett år.

Det finns en föreställning att man inte kan använda framför allt externa medel till att tillsvidareanställa lärare.

Vetenskapsrådet har gjort en uppföljning, VR 2409 Dnr 3.1-2024-03896, av hur erhållna bidrag från VR har påverkat karriären för unga forskare och problematiserat frågeställningar kring forskaranställningar. De som har meriteringsanställningar har i högre grad beviljats medel än övriga. Hur bidragen används – till egen lön, anställning och lön till andra m.m. – varierar mellan olika vetenskapliga fält. Genomgången visar att en hög andel av dem som beviljats bidrag har en forskaranställning, men att den avtar med åldern på forskaren. VR menar att olika tidsbegränsade anställningar, dit man också räknar forskaranställningen, har en viktig selektionsfunktion i processen att välja ut de mest lovande för framtiden. Därför är anställningen en möjlighet där meritering för andra befattningar kan erbjudas. Man säger emellertid också att om man varit anställd som forskare länge så är sannolikheten stor att man förblir där. I VR:s rapport ser man detta som ett problem, inte minst för attraktivitet att rekrytera personer med den bästa potentialen för fortsatt och framgångsrikt arbete i den akademiska karriären. För biträdande lektorer är möjligheterna större att få en långsiktig karriär inom akademien.

I en rapport från OECD från 2021 beskrivs på samma sätt att för dem som är anställda som forskare länge, blir befattningen en slutdestination och mönstret förstärks med en högre karriärålder. Man benämner situationen som "forskningens prekariat".

Inom gruppen forskare på KTH finns personer med olika arbetsuppgifter. I grova drag kan de delas in i följande kategorier:

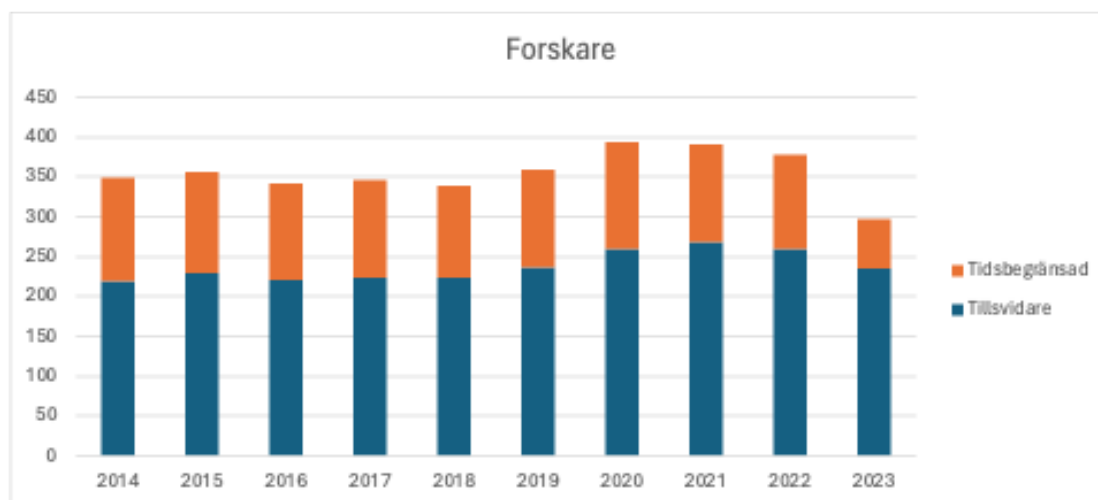
med i huvudsak forskning som arbetsuppgift och där den anställde erhållit externa medel.

med i huvudsak forskning som arbetsuppgift där den anställde finansieras av annan forskares eller lärares erhållna externa medel.

som huvudsakligen arbetar med att stödja andra, vanligtvis genom en infrastruktur eller ett projekt, men de kan även finnas inom andra områden, till exempel bibliometri.

som huvudsakligen utför undervisning jämte viss forskning.

som är nydisputerade och får möjlighet att under en kortare period delta i projekt.



Figur 5. Antal årsarbetskrafter för forskare 2014–2023, uppdelat på tillsvidare respektive tidsbegränsad anställning.

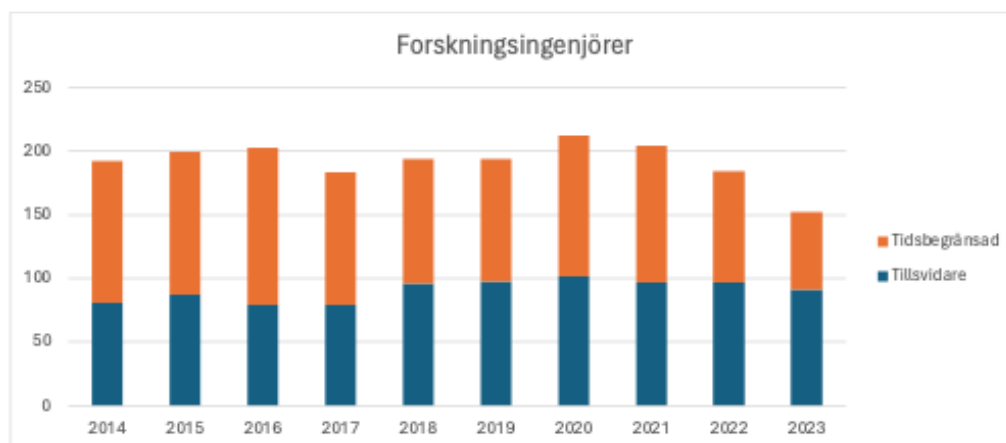
På KTH har relationen mellan tillsvidareanställda forskare och tidsbegränsade forskare sett relativt lika ut under de senaste tio åren.

Forskaranställningen har flera utmaningar. Den enskilde medarbetaren är ofta beroende av att fullt ut svara för sin egen finansiering, eller är beroende av finansiering erhållen av kollega. Det kan leda till kortsiktighet och svårighet att planera, men också vara ett hinder för fortsatt karriär inom universitetssystemet. För KTH är det problematiskt att en stor del av den forskande personalen inte tillhör lärarkåren och därmed inte deltar i det kollegiala samtalet och det akademiska medborgarskapet som den övriga lärarkåren.

Det kan också anses vara problematiskt att forskaren inte genomgått samma meritokratiska utvärdering som en anställning som lärare innebär. Vid anställning som lärare utvärderas såväl den vetenskapliga som de pedagogiska meriterna jämte särskilda bedömningsgrunder som kan vara generella eller specifika för aktuell befattning.

Forskningsingenjörer

Anställning som forskningsingenjör är en befattning som finns på de flesta större universiteten, framförallt inom naturvetenskap och teknik. En forskningsingenjör är typiskt knuten till avancerad infrastruktur som ett stöd för att utföra experiment eller handha teknik. På KTH används också befattningen ibland för doktorander som inte blivit klara, eller innan en doktorandanställning är på plats, vilket kan vara en förklaring till att det under de senaste åren i genomsnitt varit fler med tidsbegränsad anställning än med tillsvidareanställning. För forskningsingenjörer finns ingen karriärväg på KTH. För personer som har en doktorsexamen och arbetar med stöd vid infrastrukturer eller kvalificerat tekniskt och metodologiskt stöd, är anställning som forskare inte ovanlig.



Figur 6. Antal årsarbetskrafter för forskningsingenjörer 2014 – 2023, uppdelat på tillsvidare respektive tidsbegränsad anställning.

Strategiska utgångspunkter

I direktivet för utredningen av karriärsystemet framhålls inledningsvis KTH:s vision att ta ledning för en hållbar samhällsutveckling fram. Sammanfattningsvis är målet för KTH:s utbildning att den ska vara av högsta kvalitet och internationellt konkurrenskraftig, och målet för KTH:s forskning att den ska vara internationellt ledande och ha stort genomslag.

Det betonas också att KTH ska 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 medarbetare ska ha goda möjligheter till karriär- och kompetensutveckling.

Detta bekräftas också i den reformagenda som rektor beslutade om våren 2024 och som återfinns i KTH:s verksamhetsplan för 2024–2026 under rubriken “KTH:s karriärsystem ska vara långsiktigt, attraktivt, inkluderande och jämlikt”. Medarbetarna är KTH:s främsta resurs och det understryks att KTH behöver attrahera, rekrytera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens för att fortsätta vara ett konkurrenskraftigt internationellt universitet. KTH ska utforma en medveten dimensionering av universitetets fakultet och forskarutbildning och utveckla karriärsystemet så att det ger möjlighet för attraktiva rekryteringar och tydliga karriärvägar.

Detta stämmer till stor del överens med de styrdokument och den praxis vi har. Som vi noterade i förra avsnittet finns liknande formuleringar i våra styrande dokument. Nedan sammanfattar vi dessa som strategiska utgångspunkter:

Vi menar att ett långsiktigt och attraktivt karriärsystem även måste karaktäriseras av förutsägbarhet. Nuvarande system är delvis oförutsägbart. Vi tänker framför allt på kravet om att en befordran från lektor till professor ska svara mot verksamhetens behov och vara av betydelse för KTH.

Anställningsordningens resonemang (s. 4) om att rekryteringen av lärare på KTH i första hand ska göras inom karriärstegen där det finns ett integrerat perspektiv på forskning och utbildning är en viktig utgångspunkt för ett karriärsystem. Där står också att utbildningens kvalitet är beroende av samverkan mellan utbildning och forskning.

KTH är ett forskningstungt lärosäte med stor andel externfinansierad forskning. För att utföra denna forskning kan forskare anställas på både kortare och längre anställningar. En forskare har i huvudsak arbetsuppgifter inom forskning (anställningsordningen 2.1.1.).

Adjunkter kan behövas för att förstärka undervisningskapaciteten. Det gäller för behörighetsgivande utbildning eller i ämnen med stora volymer undervisning på grundnivå och där det behövs särskilt yrkeserfarna eller lärare med lärarexamen, och för utbildningar som kräver lärare på konstnärlig grund.

Vi vill också understryka att ett karriärsystem måste fungera både för verksamheten och för den enskilde medarbetaren. Det är lätt att perspektivet blir ensidigt, beroende på vilken roll man har i organisationen, men vi behöver ha båda perspektiven på karriärsystemet samtidigt.

Förslag

I KTH:s karriärsystem finns en karriärstege där första steget är biträdande lektor, som har rätt att provas för befordran till andra steget, som är lektor. En lektor har i sin tur möjlighet att provas för befordran till professor om det är till nytta för KTH. Dessutom finns adjunkter på vetenskaplig och konstnärlig grund samt forskare. Vi har utgått från detta system som vi menar är i grunden bra, men som behöver renodlas.

Nedan föreslår vi att en lektor i karriärstegen ska ha rätt att provas för befordran till professor, men att ett sådant beslut måste föregås av ett större arbete med våra bedömningsgrunder och kvalifikationsbedömningar. Vi presenterar förslag på nya befattningar som KTH skulle kunna inrätta för att på både kort och lång sikt kunna uppnå de strategiska målen och möta organisationens behov samt övergångsregler för att åstadkomma ett mer renodlat system. Slutligen föreslår vi att KTH återinför möjligheten att anställa vikarier på lektorat och att det ska vara möjligt att befordras inom karriärstegen för tjänster på konstnärlig grund samt att dessa sammanlagt inte ska vara längre än de lagstadgade tio åren.

Kvalifikationerna för befordran till professor och rätt till prövning

I utredningsdirektivet gavs vi uppdraget att

analysera kvalifikationerna för befordran till professor för att klargöra om och i så fall på vilket sätt de bör förtydligas eller skärpas

Som framgår av bakgrundsavsnittet om KTH:s karriärsystem i dag påbörjades ett sådant arbete under 2022 och 2023 där ett antal centrala frågor restes rörande bedömningsgrunder och kvalifikationsbedömningar. Vi har inte haft möjlighet att fullfölja detta arbete inom ramen för vårt uppdrag, och föreslår att dekanus tillsätter en arbetsgrupp som får i uppdrag att arbeta med dessa frågor under våren 2025. Arbetsgruppen ska vara sammansatt på ett sådant sätt att KTH:s stora mångfald och olikhet kan tas i beaktande och att relevant kunskap och erfarenhet tas tillvara.

Vi föreslår att KTH på sikt ändrar förutsättningarna i karriärstegen från att en lektor har möjlighet att provas för befordran till en rätt att provas för befordran. Vi bedömer att det skapar större förutsägbarhet för den enskilde medarbetaren, även om det också kan kräva mer långsiktig planering av verksamheten.

Innan denna ändring träder i kraft måste emellertid arbetet med kvalifikationer utföras och implementeras så att de professorer som befordras möter de krav vi gemensamt kommer att fastställa. Då är det, till skillnad från för ett par år sedan, möjligt att inkorporera och ta ställning till det arbete om meritvärdering som gjorts inom CoARA och SUHF och som i viss utsträckning har löpt parallellt med vår utredning. Parallellt måste karriärstöd för kompetensutveckling beaktas, liksom hur prövning och bedömning ska gå till.

Ny befattning: Lektor utan rätt till prövning

Vi föreslår att KTH inrättar en ny läraranställning på lektorsnivå. Den kan heta lektor, men är en anställning utanför karriärstegen och alltså utan rätt eller möjlighet att provas för befordran till professor. Hädanefter i texten kallar vi denna anställning för lektor(URP). Det kan finnas skäl att ge denna befattning en annan beteckning än lektor för att understryka att den i ett visst avseende skiljer sig från de lektorer vi har i dag och som befinner sig i karriärstegen. Vi menar emellertid att eftersom befattningen i de flesta andra avseenden är identisk med existerande lektorsanställningar så är det tydligare och korrektare att använda

benämningen lektor. Som vi berör nedan skulle man kunna skilja på dessa genom att kalla anställningen i karriärstegen för universitetslektor och utanför karriärstegen för lektor.

Skälen till att inrätta lektor(URP) är flera och de möjliga konsekvenserna av förslaget är också flera. Nedan diskuterar vi först adjunkter, sedan forskare och därefter för vi några generella resonemang och redogör för några överväganden i en övergångsfas.

Adjunkter

På KTH rekryterar vi ibland disputerade adjunkter för att undervisa. Däri skiljer vi oss från många andra lärosäten där det vanliga är att en adjunkt är en undervisande lärare utan forskarexamen. Disputerade är behöriga för lektorat och vi menar därför att de bör utgöra rekryteringsunderlag för lektorsanställningar.

Vi föreslår därför att de miljöer som behöver disputerad personal för undervisning bör rekrytera lektorer(URP) för att titeln bättre ska avspegla den kompetens som innehavaren har. KTH är ett universitet med en stor andel forskning med många disputerade medarbetare. Detta borde avspeglas i vår befattningsstruktur. Att inrätta anställning som lektor(URP) möjliggör det.

Vi föreslår också att de adjunkter som i dag är disputerade, och därmed formellt behöriga för att söka lektorat, under en övergångsperiod ska erbjudas möjligheten att söka befordran till lektor(URP). Om profilen på den ursprungliga adjunktsanställningen, såsom den definierats i anställningsprofilen, var 100 procent undervisning har även den nya lektorsanställningen samma profil och fortsatt finansiering av GRU-medel. Vid befordran ändras inte arbetsuppgifterna.

Det är möjligt, men inte alls nödvändigt, att denna lektor(URP) *med tiden* kan få andra arbetsuppgifter än undervisning. Innehållet i befattning som lektor(URP) överenskommes med chefen efter de behov som finns i verksamheten. Medarbetarsamtal och bemanningsbehov är viktiga verktyg i den processen.

Ett skäl till att vissa miljöer i dag rekryterar disputerade adjunkter snarare än lektorer är att ett lektorat i karriärstegen attraherar andra sökande, med mycket starka forskningsmeriter snarare än pedagogiskt skickliga lärare som vill undervisa mycket. Miljön kanske inte heller vill ha en person i karriärstegen på ett lektorat där arbetsuppgifterna i huvudsak är undervisning, eftersom möjligheterna till befordran för en sådan profil är låg. Befattningen lektor(URP) löser den utmaningen.

Forskare

Vi föreslår att de forskare som i dag i princip är så kallade skugglektorer på samma sätt erbjuds möjlighet att ansöka om att bli befördrad till lektor(URP). Om möjligheten förs in i anställningsordningen kan forskaren befordras till lektor(URP). Om miljön behöver en lektor som forskar på 50 procent och undervisar på 50 procent bör bedömningsgrunderna avspegla det.

I riktlinjen för anställningsordningen måste processen för denna övergång regleras och beskrivas. Eftersom det inte i första hand är forskarens ursprungliga arbetsuppgifter, som vi förutsätter oftast var forskning, som ska vara vägledande, utan nuvarande arbetsuppgifter, måste en beskrivning av dessa göras för varje lektor(URP). Dessa beskrivningar kan jämföras med anställningsprofiler vid en vanlig rekrytering. De kommer att se olika ut och bör ägnas samma uppmärksamhet som vid en vanlig rekrytering, och skiljer sig från befordran för lärare. Även i karriärstegen skiljer sig lektorsanställningarna åt när det gäller det precisa innehållet, vilket avspeglar verksamhetens behov.

Genom att möjliggöra för skugglektorer att få läraranställningar löser vi också andra problem som KTH har i dag. Att bli lektor innebär inte bara att titeln ändras. En läraranställning, reglerad i högskoleförordningen, medför också att man kan vara examinator på kurser, att man kan ta uppdrag i ledning av undervisning, såsom programansvarig eller grundutbildningsansvarig, man har möjlighet att ta uppdrag i linjen som kräver läraranställning, exempelvis i skolledning, eller man kan väljas till förtroendeuppdrag, exempelvis fakultetsrådet, anställningsutskott eller rekryteringsnämnd. I vissa miljöer är antalet anställda i kategorin lärare så litet att det är svårt att bemanna centrala funktioner. Anställningen lektor(URP) är till hjälp här.

På KTH har man delvis löst det faktum att forskarna hamnar utanför det kollegiala sammanhanget genom att de senaste åren utöka möjligheterna för forskarna att delta i vissa kollegiala processer. KTH har på detta sätt försökt att göra forskarna lite mer lärarliska. I anställningsordningen har man också gjort forskare mer lika lärare genom att bland arbetsuppgifterna lista undervisning.

Vi anser att möjlighet att prövas för lektor(URP) bara ska beredas de forskare som i praktiken fungerar som lektorer i dag. Forskare som framför allt forskar bör även fortsättningsvis vara anställda som forskare på i huvudsak externa anslag. Vi föreslår inte att forskaranställningen ska försvinna, bara att antalet anställda i den kategorin ska minska och renodlas.

Generella resonemang

Att inrätta ett lektorat utan rätt till prövning för befordran är en nyordning som kan kräva ytterligare resonemang. För både adjunkter med rätt att prövas för befordran som lektor(URP) och forskare med möjlighet att prövas som lektor(URP) gäller grundlig sakkunnigprövning enligt gängse praxis. Det är en fråga om legitimitet, både för dem som ändrar anställningsform och för KTH. Det ska vara tydligt att man är både behörig, prövad och funnen kompetent för den titel man får.

Legitimitet är viktigt för hela karriärsystemet. Det är också ett skäl till att vi inte föreslår att en forskare ska kunna omvandlas till lektor med tillhörande rätt till befordran. Vi menar att det inte är en legitim karriärväg utan en som kan undergräva den personens plats i fakulteten. En grundläggande förutsättning för att kunna komma in i karriärstegen är att man prövats i konkurrens mot andra och i alla de dimensioner som vi som lärosäte har fastställt, oavsett vilken nivå i karriärstegen som man anställs på. De som anställts som forskare på KTH har många gånger sökt och fått en anställning, men tillsättningen sker på andra premisser än vid tillsättningen av läraranställningar.

Det är viktigt att understryka att ovanstående resonemang inte utgår från den faktiska kompetens som KTH:s anställda forskare har. Vi vet att KTH i dag har forskare som är både lektors- och ibland kanske professorskompetenta och att de är varmt uppskattade och ofta utför helt centralt arbete i sina olika miljöer. Likväl måste ett karriärsystem ha en struktur som är transparent och förutsägbart.

Vårt förslag kommer att innebära att vi har två typer av lektorer på KTH: de som är utanför karriärstegen och de som är innanför. Villkoren i karriärstegen är andra än dem utanför, främst när det gäller möjligheten eller rätten, som vi föreslår, att efter prövning befordras till professor. Detta kan upplevas som orättvist.

Vi anser emellertid inte att det är rimligt att tänka sig att alla som är anställda som lärare ska beredas möjlighet att prövas för befordran till professor. Den nödvändiga långsiktiga dimensioneringen av KTH:s personal kräver att vi har anställningar som också är förutsägbara för organisationen och inte ändras på grundval av den anställdes kompetens. Om alla som vi föreslår som möjliga för lektorat utan rätt till prövning istället skulle få

lektorat med rätt till provning skulle dimensioneringsarbetet bli i det närmaste omöjligt. Organisationen har inte heller bara behov av professorer utan behoven är mångsidiga och det måste vara möjligt att skapa anställningar som svarar mot det. Återigen gör sig balansen mellan organisationens behov och medarbetarens möjligheter gällande. Som vi återkommer till nedan har detta bäring på hur vi i framtiden väljer att finansiera vår fakultet.

Om en miljö vill möjliggöra för en forskare att komma in i karriärstegen bör man utlysa en anställning i karriärstegen som forskaren kan söka. Det kan vara ett risktagande eftersom det inte är säkert att anställningen till slut tillsätts med den interna kandidaten. Men det är trots allt det som karaktäriserar ett meritokratiskt system.

Det enda undantaget från denna regel är om forskaren har erhållit ett prestigefullt externt anslag av typen ERC, Wallenberg Academy Fellow eller Pro Futura. I KTH:s riktlinje är detta redan reglerat och innebär att en anställning kan öppnas på biträdande lektorsnivå eller lektorsnivå utan att den utlyses öppet. Rektor fattar beslut om sådana anställningar och det är uttryckliga sällanhändelser, i likhet med kallelse av professor.

Slutligen kan man tänka sig att möjligheten som presenterats här bara ska gälla under en övergångsperiod, till exempel tre år. Vi förordar det och utvecklar resonemanget i avsnittet om konsekvenser. Men det är också möjligt att behålla ordningen tillsvidare. När anställning som lektor(URP) inrättats hoppas vi att man kan rekrytera direkt till den, när det är det behovet man har i miljön.

Övergångsresonemang

Eftersom vi föreslår att disputerade adjunkter har rätt att efter provning befordras till lektor(URP) så ser vi inte stora utmaningar för miljön vad gäller just denna förändring. Det kan möjligen innebära en löneförändring som innebär en något högre kostnad för KTH.

När det gäller omvandlingen av forskare som i dag är skugglektorer till lektor(URP) är emellertid svårigheterna större. Övergången från en forskaranställning till en läraranställning kan nämligen betraktas som ett sätt för KTH att ta större ansvar, emedan den anställde kommer att ingå i kategorin lärare, som delvis ska finansieras av GRU-medel. Dessa anställningar kommer också att behöva ingå i en mer långsiktig planering och dimensionering. Det gäller inte på samma sätt för forskare som vi menar ska vara finansierade av externa medel; om de inte får nya forskningsmedel bör deras anställning avslutas eftersom den saknar finansiering.

Samtidigt kan det finnas medarbetare i kategorin forskare som vill provas, men där miljön inte nödvändigtvis ser samma behov. Det är inte osannolikt att vi i dag på vissa ställen har en situation där undervisningsuppdrag fördelas bland fast anställda forskare på ett sätt som är suboptimalt för miljön; GRU-medlen är kanske för tunt spridda. Miljön kanske har fem forskare som var och en har 20 procents finansiering av GRU, och det är möjligt att miljön vill att endast två av dessa blir lektor(URP). Det kan då vara svårt att avgöra vilka som ska få möjligheten att provas.

En första avvägning är inom vilka ämnen miljön har behov av en lektor(URP), för precis som med en lektor inom karriärstegen måste också denna anställning ha en inriktning. Detta kräver strategiskt arbete från miljön, precis som när ett vanligt lektorat utlyses. Har miljön flera skugglektorer som konkurrerar om de beslutade lektorerna(URP) kommer den externa sakkunnigprovningen att avgöra vilka som är mest kompetenta. Det ökar legitimiteten i processen och innebär att man kan undvika svåra diskussioner om eventuell favorisering och nepotism.

Det är förstås också möjligt att inte alls låta någon komma ifråga för befordran utan istället utlysa det aktuella antalet anställningar som lektor(URP) i bred konkurrens som alla kan

söka. Avvägningen mellan att utlysa ett lektorat i karriärstegen och ett utanför karriärstegen borde vara dels ekonomisk, som berör hur anställningen ska finansieras på kort och lång sikt, dels vilket bemanningsbehov man har, och hur dessa behov hör ihop.

Det är möjligt att det i dag finns lektorer i karriärstegen som inte är intresserade av att så småningom prövas för befordran till professor. I någon mening tar dessa utrymme i karriärstegen, som kan innebära en planeringsutmaning för miljön och försvåra nyrekrytering in i karriärstegen. Om dessa medarbetare istället skulle vilja ha ett lektorat(URP) borde det vara möjligt. Här står också medarbetarens möjligheter mot miljöns planeringsbehov och vi bedömer att det inte är särskilt många som vill flytta sig ut ur karriärstegen.

Rent teoretisk är det möjligt att alla lektorer i karriärstegen kommer i fråga för ett sådant övervägande. Efter en sådan process skulle förmodligen de flesta vilja vara kvar i karriärstegen. I så fall skulle alla dessa lektorer kunna "döpas om" till universitetslektorer och med samma logik skulle de biträdande lektoraten istället benämnas biträdande universitetslektor, en titel som är vanlig i Sverige och som förkortas som BUL. Titeln lektor skulle i så fall kunna reserveras för det vi nu föreslår ska heta lektor(URP).

Ny befattning: Forskningsspecialist och Senior forskningsspecialist

Vi föreslår att KTH inrättar en karriärväg i två steg som forskningsspecialist och senior forskningsspecialist. Båda förutsätts ha doktorsexamen och skicklighet vad gäller teknik och metodik. Den seniora forskningsspecialisten förutsätts därutöver kunna utveckla och agera självständigt och ha bred och djup kompetens inom ett flertal metoder och tekniker och dessutom ha förmåga att undervisa och presentera sina specialistområden.

Inom KTH, liksom på andra universitet, med en stor andel forskning finns behov av kvalificerad personal som arbetar vid stora infrastrukturer men också med teknik- och metodstöd i andra forskningsprojekt. Internationellt är det vanligt att det finns en karriär för s.k. staff scientists vid sidan av karriärvägar för lärare. Dessa personer har en doktorsexamen, men de huvudsakliga arbetsuppgifterna är att stödja forskningsprojekt och skapa förutsättningar för att kunna genomföra kvalificerad forskning genom olika tekniker och metoder. I många fall innebär det också att utveckla metodik och teknik. Vid KTH finns exempel på den typen av anställningar, ofta i kategorin forskare.

Vi tror att det skulle vara en fördel att kunna erbjuda en karriärväg specifikt riktad mot denna kategori. Uppgifterna vid universitet skulle bli tydligare och begreppet forskare renodlas.

Inom universitetet finns också en angränsande kategori anställda, nämligen forskningsingenjörer. En forskningsingenjör som är disputerad skulle under en övergångsperiod kunna ges möjlighet att vid införande av befattningen forskningsspecialist prövas för denna nivå. Vid utlysning av anställning som forskningspecialist har behöriga möjlighet att konkurrera.

Rätt till prövning för befordran av lärare på konstnärlig grund

Lärare på konstnärlig grund regleras i högskoleförordningen och de anställningar som finns på konstnärlig grund är professor, lektor och adjunkt. Anställningar på konstnärlig grund skiljer sig från anställningar på vetenskaplig grund dels när det gäller arbetsuppgifter och bedömningsgrunder, dels för att anställningarna är tidsbegränsade. Enligt högskoleförordningen 10 § får en lärare inom konstnärlig verksamhet anställas tills vidare, dock längst fem år. Anställning får förnyas, men den sammanlagda anställningstiden får omfatta högst tio år.

På KTH är det bara arkitekturinstitutionen som anställer lärare på konstnärlig grund och för närvarande anställer man endast adjunkter. Det vore önskvärt att också använda möjligheten att anställa lektorer och professorer på konstnärlig grund. Vi ser inget hinder för det.

Vi föreslår i likhet med övriga förslag att den som har anställts som adjunkt på konstnärlig grund ska ha rätt att prövas för befordran till lektor på konstnärlig grund. Vi föreslår också att den som har anställts som lektor på konstnärlig grund ska ha rätt att prövas för befordran till professor på konstnärlig grund. Det bör emellertid inte vara möjligt att gå hela vägen från adjunkt till professor. Vid befordran förändras inte innehållet i anställningen. Prövningen innebär att personen uppnått kvalifikationer för den högre anställningen. Tidsbegränsningen förändras inte heller, dvs. hela anställningstiden räknas in.

KTH började tillämpa läraranställning på konstnärlig grund 2007 då tre lektorer och tre professorer rekryterades. Fr.o.m. 2012 tillämpades läraranställning på konstnärlig grund även för adjunkter och arkitekturinstitutionen övergick då från att förse utbildningen med yrkeskunniga lärare genom andra typer av tidsbegränsade anställningar till att huvudsakligen rekrytera adjunkter på konstnärlig grund för designundervisning. På grund av tioårsregeln avslutades lektors- och professorsanställningarna 2017 och de först anställda adjunkternas anställningar avslutades 2022.

Sedan 2017 har det inom KTH varit omdebatterat huruvida lärare som varit anställda på konstnärlig grund i tio år, och som söker om en ny läraranställning, ska prövas för anställning, och ifall de erbjuds anställning omfattas av LAS och därmed får en tillsvidare anställning trots att de sökt en anställning på konstnärlig grund. Personalavdelningens hållning har varit att det senare gäller. Dessa omständigheter har komplicerat arkitekturinstitutionens planering för nyrekrytering med utmaningar när det gäller struktur för förnyelse. Institutionen har även undvikit att utlysa nya lektorat och professurer på konstnärlig grund på grund av denna osäkerhet.

Det är sant att vi inte kan hindra människor från att söka våra utlysta befattningar, men det borde vara möjligt att redan i det första urvalet konstatera att hen inte är behörig, eftersom hen redan har haft en anställning enligt HF i tio år. Högskoleförordningen är mycket tydlig med begränsningen och det är rimligt att tolka förordningen på så sätt att lärosäten ska kunna anställa i enlighet med lagstiftarens intentioner.

Speciallagstiftning, som högskoleförordningen, går otvetydigt, enligt den juridiska expertis vi har anlitat, före lagen om anställningsskydd. Frågan kring företrädesrätt är däremot inte prövad, men lagstiftarens intention är att det just vid konstnärlig verksamhet, där man anser att behov finns av inhämtande av aktuell yrkeskunskap, är tidsbegränsningen det normala. Inom det konstnärliga området anställs lärare på såväl konstnärlig som vetenskaplig grund. På senare år har antalet anställda som disputerat ökat och därmed också möjligheten att anställa lektorer och professorer på vetenskaplig grund. Eftersom det finns en viss osäkerhet kring just företrädesrätten prövar vanligen lärosätet frågan kring företrädesrätt till anställning innan utlysning. Med hänvisning till lagstiftarens intention är det andra alternativet att tolka lagstiftarens intention och riskera att ärendet blir prövat.

Vikarierande lektor

Vi föreslår att KTH återinför möjligheten att utlysa vikariat som lektor. I dag används vikariat för adjunkter i vissa miljöer, men inte för lektorer.

Vi tror att vikariat kan öka planerbarheten och bemanningen av undervisning. När en medarbetare får ett externt anslag är det inte sällan nära inpå dispositionstidens början. Det kan utgöra en utmaning för en miljö som får flera anslag samtidigt och som också har mycket undervisning. Att då kunna utlysa ett vikariat som lektor skulle kunna lätta bördan både för

den som ska forska lite mer under en period och för dennes kollegor. Det finns miljöer i dag där arbetsbelastningen ökar när externa medel beviljas, eftersom det är svårt att snabbt finna lösningar på bemanningsfrågan.

Situationen kan också uppkomma när en lektor vill ha en sabbatical, vid föräldraledighet och när det gäller förtroendeuppdrag av olika slag.

För den som får ett vikariat kan vikariatet vara meriterande i pedagogiskt avseende. Det är fullt möjligt att en person som är anställd som forskare på KTH söker ett vikariat som lektor för att kunna meritera sig för att i framtiden kunna söka ordinarie anställning som lektor.

Vi föreslår att denna möjlighet används för både lektor inom karriärstegen och lektor utan rätt till prövning. Tillsättningsförfarandet för ett vikariat bör vara förenklat och utföras på relativt kort tid, och vi bedömer att just detta är viktigt för att vikariatet ska få den effekt vi vill nå.

Finansiering och dimensionering av fakulteten

Bland uppdragen i utredningsdirektivet finns också frågan om hur fakulteten ska finansieras:

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.

Resursfördelningsutredningen som lämnade sin rapport hösten 2023, föreslog en finansieringsmodell där huvudparten av icke-öronmärkta FoFU-medel fördelas utifrån lärarkårens storlek, att dimensionering och finansiering av forskarutbildning på samma sätt planeras enligt schablon och att prestationsmedel upphör och införlivas i basfinansieringen. Rapporten pekar på flera skäl till att genomföra en förändring i jämförelse med hur FoFU-medel fördelas i dag. Ett skäl är för att få ett enklare och renare system där man inte behöver ta hänsyn till många och små transaktioner mellan KTH centralt och skolorna. Det ger en större överblick och transparens och ökar jämförbarhet över tid. Ett annat skäl att genomföra en förändring är att öka tryggheten för lärare. I dag upplever många lektorer och professorer på KTH att de är ansvariga för att själva dra in sin egen lön genom externa forskningsanslag, vilket kan skapa en otrygg situation. En ökad trygghet när det gäller anställningens finansiering är sannolikt betydelsefull för KTH:s långsiktiga förmåga att attrahera framstående forskare, men den kan också ha konsekvenser för arbetsmiljön och kan påverka den akademiska friheten.

Det är viktigt att i den här frågan, precis som i frågan om befattningsstrukturer och karriärvägar, skilja på vilka behov organisationen har för att kunna planera strategiskt och fungera transparent och optimalt, och vilka möjligheter som den enskilde medarbetaren ska beredas för att få de bästa förutsättningarna för forskning, utbildning och samverkan.

Schablonfinansiering av fakultet inom karriärstegen

Man kan diskutera vilka anställningskategorier som ska komma ifråga för schablonmässig basfinansiering. Resursfördelningsutredningen föreslår att det bara ska gälla dem med läraranställningar som kräver doktorsexamen och som innehåller både undervisning och forskning, nämligen professorer, lektorer och biträdande lektorer. Vi delar den uppfattningen. Det finns två huvudsakliga skäl till det. Det ena skälet rör prövad och bedömd kompetens och det andra är ekonomiskt.

Som vi har berört ovan anser vi att den huvudsakliga anställningsformen på ett lärosäte med mycket forskning bör vara en läraranställning som inbegriper både undervisning och forskning och där tillsättningen följer ett sakkunnigförfarande. Adjunkter menar vi är en undervisningsanställning och forskare anställs genom andra processer än lärare och genomgår inte extern sakkunniggranskning, även om anställningen utlyses. Konkurrensen om vissa forskaranställningar är ibland i praktiken obefintlig. Den finansiella basen kan också vara ett externfinansierat projekt som kanske forskaren inte själv är huvudsökande till. Det är möjligt att bli forskare på KTH utan att någon har bedömt de förmågor och färdigheter som fakulteten har beslutat är viktiga för en lärare, såsom pedagogisk skicklighet och skicklighet som ledare. (Se vidare tidigare resonemang om forskare och adjunkter). Detta resonemang innebär givetvis inte att forskare på KTH inte skulle kunna besitta dessa förmågor, och många gör det sannolikt i mycket hög utsträckning, men de är inte prövade i konkurrens. Det fortsatta resonemanget om basfinansiering följer därför Resursfördelningsutredningens förslag att bara omfatta professorer, lektorer och biträdande lektorer.

Det bör påpekas att ändringsförslaget från Resursfördelningsutredningen inte avsåg att basanslaget till KTH:s skolor skulle utgå ifrån hur många anställda varje skola har det året, eftersom det skulle skapa felaktiga incitament. Tanken var inte ett system som i efterhand skulle premiera en expansiv personalpolitik. Resonemanget illustrerade vad basanslaget skulle kunna räckta till i relation till fakultetens storlek och sammansättning. En faktiskt tilldelning skulle kräva kollegialt förankrad långsiktig och strategisk planering för lärarkårens storlek och sammansättning och, menade man, stärka akademiskt ledarskap och kollegialt ansvarstagande. Vi har inte utrett ytterligare hur existerande basfinansiering skulle slå på skol- respektive institutionsnivå. Vi har bara rört oss på en konceptuell nivå med genomsnitt.

De simuleringar som Resursfördelningsutredningen gjorde visar att med den existerande lärarkåren kan statsanslaget räckta till en viss schablonfinansiering. Utgångspunkten var alltså att de prestationsbaserade medlen upphör och istället ingår i modellen. De riktade satsningarna till främst SciLifeLab och SFO ingår däremot inte, utan fördelas fortsättningsvis direkt. Man föreslog också att en del av basanslaget skulle reserveras för att finansiera det fjärde året på forskarutbildningen, vilket skulle öka möjligheterna att medvetet dimensionera den. Resonemangen återfinns i avsnitt 2 av utredningen.

Vi har låtit göra ett antal beräkningar för att kunna resonera vidare om resursutredningens förslag. Storleken på de bas- och prestationsmedel som fördelas till skolorna 2024 är ca 855 mnkr. Kostnaden för att finansiera det fjärde året på forskarutbildningen, givet årets doktorandlön och ett antagande om 250 doktorander varje år (ca 25 procent av de helårsstuderande), är ca 245 mnkr. Om återstående medel används för att finansiera fakulteten ser vi att statsanslaget kan räckta till en schablonfinansiering om ca 50 procent för professorer, 40 procent lektorer och 50 procent för biträdande lektorer. Beräkningen utgår från medellön för alla tre kategorierna, antalet helårsarbetskrafter i augusti 2024 och en genomsnittlig OH på 40 procent. (Skolorna har olika OH, men vi har arbetat med ett genomsnitt.) Givet att undervisning också ingår i anställningen enligt de strategiska utgångspunkter som KTH har, så kan en viss andel återstå att finansiera genom exempelvis externa medel. Se tabell nedan.

	Professor	Lektor	Biträdande lektor
FoFU i %	50	40	50
GRU i %	20	50	20
Återstår att finansiera	30	10	30

Tabell 1. Basfinansiering med avsättning för finansiering av fjärde året i forskarutbildningen

Det är möjligt att diskutera hur balansen mellan omfattningen på forskarutbildningen och basfinansiering av lärarkåren ska se ut. Om vi inte alls finansierar det fjärde året av forskarutbildningen med basanslaget utan istället använder hela anslaget för finansiering av fakulteten i karriärstegen skulle medlen kunna räckta till en schablonfinansiering om 70 procent FoFU för professorer och 50 procent för lektorer, samtidigt som de existerande biträdande lektoraten skulle finansieras till 70 procent av FoFU.

	Professor	Lektor	Biträdande lektor
FoFU i %	70	50	70
GRU i %	20	50	20
Återstår att finansiera	10	0	10

Tabell 2. Basfinansiering utan avsättning för finansiering av fjärde året i forskarutbildningen

Vi vill understryka att fördelningen mellan de olika kategorierna inte är av naturen givna. Det är exempelvis vanligt på KTH att biträdande lektorat har en betydande externfinansiering. Det är möjligt att omfördela medel från dessa anställningar till de två övriga. Det är också möjligt att använda dessa medel för att utlysa biträdande lektorat inom strategiskt viktiga områden där den typen av externfinansiering är svåra att få.

Faktisk finansiering av fakulteten inom karriärstegen

Ovanstående resonemang bygger alltså på organisationens önskan att få ett renare system för fördelning av basanslag till skolorna och illustrerar hur långt medlen skulle räcka givet två olika scenarier, med och utan delfinansiering av forskarutbildningen.

En fråga som Resursfördelningsutredningen berörde var hur långt ut i organisationen som basfinansieringsmodellen skulle implementeras. I rapporten framhålls att en förändrad resursfördelningsmodell för basanslaget inte bör tolkas som en individuell rättighet för en viss lärare. Här finns återigen en spänning mellan å ena sidan organisationens behov och å den andra sidan medarbetarens möjligheter. Den nya modellen borde emellertid kunna fungera som just det planeringsverktyg som verksamheten behöver för att på lång sikt kunna dimensionera lärarkåren.

Tanken i Resursfördelningsutredningen var alltså inte att varje medarbetare inom karriärstegen ska finansieras enligt tabellen ovan. I verkligheten förutsätter vi att tillgången till externa forskningsmedel är fortsatt stark och kan bidra till att finansiera biträdande lektorer, lektorer och professorer. Dessa medel är emellertid inte lika förutsägbara som statsanslaget och det kan finnas perioder när basfinansiering kan krävas. Modellen är alltså tänkt att balansera den osäkerhet som den externa finansieringen resulterar i och bör stimulera en eftertänksam dimensionering.

Som redan berörts förutsätter det svenska forskningsfinansieringssystemet i dag att stora delar av forskningen på våra universitet och högskolor finansieras av externa forskningsmedel (se Bjare och Fredman 2024 för en aktuell översikt). Tillgången på externa forskningsmedel varierar emellertid mellan de olika discipliner som är representerade på KTH. Inom vissa områden finns inte bara särskilda statliga strategiska och andra satsningar utan det finns också privata stiftelser som satsar stora summor inom specifika fält. Det innebär att verkligheten för KTH:s lärare skiljer sig åt när det gäller möjligheten att få externa anslag. Den upplevda otryggheten kan sannolikt också variera. Den generella modellen bör kunna tillämpas både inom fält med rik extern finansiering och dem med andra villkor.

Även om modellen alltså inte ska ses som ett förslag på hur varje professor, lektor och biträdande lektor i praktiken ska vara personligt konterad, kan man ta den som utgångspunkt för ett resonemang om vad varierande grad av basfinansiering kan få för konsekvenser. Det är viktigt att understryka att här, precis som i många andra avseenden, skiljer sig inte bara skolorna åt utan också lokala miljöer. Resonemanget nedan tillämpas redan på vissa ställen, men det finns också många lärare på KTH som inte har något direkt och långsiktig kontering på FoFU.

Det är möjligt att föreställa sig en miniminivå av FoFU-finansiering som garanterar ett visst mått av akademisk frihet och deltagande. En sådan miniminivå kan också vara ämnad att underlätta kollegialt arbete, möjliggöra kompetensutveckling, skapa utrymme för att söka externa medel och underlätta samverkan. I dag sker alltså sådant arbete ibland inom ramen för extern finansiering, men det finns också lokala lösningar där det utgår ersättning för olika uppdrag, jämförbart med hur basmedlen fördelas från KTH till skolorna. Problemet med

dessa lösningar är att de skiftar mellan skolorna och resulterar i praktiken i olika villkor för samma befattning. I centrala organ blir detta särskilt olyckligt.

En miniminivå på FoFU-finansiering skulle tydliggöra att man som läraranställd på KTH förväntas utföra inte bara forskning och utbildning utan även andra uppdrag. Nivån bör kalibreras utifrån vad vi betraktas som ett minimalt engagemang och kunna utvidgas i samband med större åtaganden och uppdrag som då finansieras i särskild ordning.

Det är möjligt att också finansiera handledning och undervisning av doktorander genom denna basfinansiering. Då och då förs på KTH diskussioner om ersättningsmodeller för undervisning på forskarnivå, en fråga som bjuder på betydande utmaningar eftersom våra forskarutbildningar skiljer sig åt, på samma sätt som forskning och publicering skiljer sig åt. Att istället baka in detta i basfinansieringen kan vara en väg ur den utmaningen.

En utgångspunkt för minimifinansiering kan vara att varje professor konteras 40 procent och varje lektor 20 procent på FoFU. Det skulle även med höga ambitioner inom forskarutbildningen innebära att betydande FoFU-medel återstår att fördela antingen strategiskt eller på andra behov, till exempel en forskargrupp som tillfälligtvis har lägre anslag. Skälet till att ge en professor högre andel minimifinansiering är att vi bör förvänta oss ett större ansvarstagande av KTH:s professorer i snart sagt alla dimensioner: de bör söka medel för både sig själva och andra, de bör ta uppdrag som sakkunniga, referee, bedömare och liknande, de bör sitta i interna kommittéer och arbetsgrupper, de bör fungera som mentorer och ledare och de bör i sin kapacitet som professorer driva arbete som ibland inte kan härledas till specifika projekt.

	Professor	Lektor	Biträdande lektor
FoFU i %	40	20	70
GRU i %	20	50	20
Återstår att finansiera	40	30	10

Tabell 3. Miniminivå på basfinansiering för alla i karriärstegen

Modellen med basfinansiering kan precis som i dag innebära att även andra anställningskategorier finansieras med FoFU-medel. Det är möjligt att föreställa sig en ordning där också lektorer utan rätt till prövning konteras på FoFU-medel. Om vi besätter 50 nya lektorat utan rätt till prövning så skulle kostnaden för att också finansiera dessa på samma sätt uppgå till ca 16 mnkr.

Forskaranställningarna bör, menar vi, finansieras av externa forskningsmedel och inte av FoFU.

De medel som Resursfördelningsutredningen räknade på var statsanslaget minus de medel som redan är öronmärkta, såsom SFO:er, SciLifeLab och skolornas strategiska medel. Dessa beslut är strategiska och har varit ett sätt för staten att styra forskning mot områden som man menar är av vikt för landet. De som är i eller söker sig till dessa områden drar givetvis nytta av denna strategiska ekonomiska satsning. Vi menar att det åtminstone i en övergångsperiod, när basfinansiering införs och fakultetens storlek kalibreras, är möjligt att också ta hänsyn till att delar av denna fakultet redan är finansierad direkt av staten genom dessa öronmärkta medel, och att basfinansieringen kan styras så att den kompenserar dem som inte har del av de öronmärkta medlen. KTH bör nämligen också slå vakt om forskning utanför det som Thomas Kuhn kallade för normalvetenskapen. Stora framsteg kan ske även utanför de riktigt

stora och breda satsningarna och det är viktigt att KTH har möjlighet att stimulera den typen av oförutsedd och nydanande forskning.

Våra och resursfördelningsutredningens beräkningar bygger på att FoFU-medlen fördelas ut till löner i verksamheten. I verkligheten används också FoFU-medel till att bekosta vidareutbildningar, internrepresentation, seminarier och annat. Den stora kostnaden är emellertid för personal.

Ovanstående resonemang vidareutvecklar Resursfördelningsutredningens förslag om ny fördelning av basanslaget för forskning. En förändring av fördelning av GRU-anslaget är redan genomförd, men den inbegriper inga resonemang om vem som ska undervisa och hur mycket. Vi menar att varje professor, lektor och biträdande lektor varje läsår bör ha uppdrag på grund- eller avancerad nivå i linje med KTH:s ambition att vara ett lärosäte där forskning och utbildning samspelar. KTH:s professorer bör synas i alla årskurser. Omfattningen på detta engagemang kan vara svårt att kvantifiera. Trots det har vi givit förslag i ovanstående tabeller för att understryka att KTH är ett lärosäte där lärarkåren också undervisar. Ett ofta återkommande argument mot att professorer ska undervisa är att det är för kostsamt, men på det måste vi hitta lösningar.

Konsekvenser på kort och på lång sikt

Ambitionen med flera av de förändringar vi har föreslagit är att ha ett renare system där befattningen avspeglar arbetsinnehållet och överensstämmer med våra egna styrdokumentens intention. En del av konsekvenserna är redan beskrivna som bevekelsegrunder för förändringen. Här ska vi ytterligare utveckla vad förändringarna kommer att innebära och kräva i form av regeländring, förändring av praxis och stöd till verksamheten.

Övergångsregler för befattningarna

Vi föreslår inrättande av tre nya befattningar för att råda bot på de utmaningar vi har i systemet i dag: lektor utanför karriärstegen, dvs. utan rätt till prövning för befordran, forskningsspecialist och senior forskningsspecialist. Möjligheten för adjunkter respektive skugglektorer som är anställda som forskare att prövas för ett lektorat(URP) kan vara tidsbegränsad under en övergångsperiod. Vi skulle förorda det och tror att en treårsperiod skulle kunna vara möjlig från det att regelverket är på plats.

När det gäller forskarna tror vi att en övergångsperiod är särskilt viktig. En permanent lösning skulle kunna skapa spänningar i systemet där vi parallellt skulle ha möjligheten att utlysa anställning som lektor(URP) där rekryteringen sker i konkurrens och möjligheten för en som blivit anställd som forskare att prövas för lektor(URP). Vi föreslår att när väl anställningen lektor(URP) är inrättad är det istället till den en sådan rekrytering ska göras.

För adjunkterna ser resonemanget lite annorlunda ut. Vi tror att bevekelsegrunderna för att rekrytera disputerade adjunkter sjunker avsevärt när befattningen lektor(URP) är inrättad. Det finns emellertid andra skäl som talar för att även här ha en övergångsperiod. Om en adjunkt som inte är forskarutbildad tar tjänstledigt och bedriver studier inom forskarutbildning under fyra år och disputerar, kan hen efter avslutad utbildning komma ifråga för en prövning för befordran till lektor(URP) direkt. Det kan uppfattas som en mindre legitim karriärväg och motverka mobilitet i akademien där vi gärna ser att en disputerad forskare skaffar sig annan erfarenhet än bara från det lärosäte där hen tog sin doktorsexamen.

Det kan vara så att den bäst meriterade sökande till en adjunktsanställning är en disputerad person. Att denna då, under ovanstående övergångsperiod, skulle ha rätt att prövas för befordran till lektor motverkar målet med förändringen. Därför föreslår vi att när väl befattningen lektor(URP) är inrättad ska inte nyrekryterade adjunkter ha rätt till prövning; rätten ska bara gälla dem som är i systemet i dag.

Möjligheten till en karriärväg som staff scientist från forskare föreslår vi ska vara permanent. Det ska också vara möjligt att rekrytera direkt till båda dessa anställningar.

Förslagen att adjunkt på konstnärlig grund ska kunna prövas för befordran till lektor på konstnärlig grund, samt att lektor på konstnärlig grund ska kunna prövas för befordran till professor på konstnärlig grund bör också vara permanenta ändringar som stödjer rekryteringsbehoven i KTH:s konstnärliga verksamhet.

Krav på ändring i anställningsordning och riktlinje

De föreslagna befattningarna kräver flera ändringar i både vår anställningsordning och vår riktlinje till anställningsordningen. Därtill behöver samtliga bedömningsgrunder i anställningsordningen ses över, både bedömningsgrunderna i sig och progressionen mellan olika befattningar i karriärstegen. Även hur vi gör kvalifikationsbedömningar behöver genomlysas. Det kan röra underlag, former för bedömning av dessa och sakkunnigas roll.

Rätt att provas för befordran till professor inom karriärstegen

Förslaget att möjligheten att provas för befordran till professor ändras till rätt att provas kommer att skapa en tydlighet för medarbetare i karriärstegen och utgöra den attraktivitet som vi eftersträvar i konkurrensen om internationella förmågor. Det skulle också underlätta för dem i linjen som i dag upplever problem med den rådande ordning och innebära att vi skulle göra mer lika på hela KTH.

Några har uttryckt en oro för att denna förändring skulle innebära att vi får alltför många professorer. Det är inte avsikten. Vi kan över tid se att andelen av olika anställningskategorier inom karriärstegen är relativt stabil. Genom att vi inför ett lektorat utanför karriärstegen balanserar det också sammansättningen av lärarkåren. Slutligen har tidigare jämförelse av Uppsala universitet, där man har rätt, och Lunds universitet, där man har möjlighet, visat att skillnaden i antalet befordringar inte är särskilt stor. Det är inte heller säkert att ett befordringsstopp ökar mobiliteten.

Finansiella konsekvenser

Resursfördelningsutredningens förslag om en ny modell för fördelning av basanslaget ut till skolorna kan under en övergångsperiod kräva en stegvis kalibrering. Vi har ovan framfört att om hänsyn också tas till statens strategiska satsningar som SFO och SciLifeLab så krävs kanske inte samma stegvisa införande. Vi har emellertid inte utrett det närmare.

När det gäller den faktiska finansieringen av befattningar planerar redan i dag chefer på olika nivåer i organisationen sina rekryteringar i relation till basanslaget, undervisningsbehovet och existerande eller förväntade externa forskningsanslag. Vårt förslag om en minimifinansiering av lärare med basmedel kommer kräva att vissa basmedel fördelas annorlunda mot i dag och förändringen kan behöva en omställningsperiod. En del basmedel kan vara uppbundna i form av medfinansieringsåtaganden som kan vara relativt långsiktiga. Andra basmedel kanske används för att finansiera anställda som inte lyckats erhålla externa forskningsmedel.

Parallellt innebär vårt förslag om att möjliggöra för skugglektorer att bli lektor(URP) att även dessa kan komma ifråga för basfinansiering såsom del av lärarkåren. Eftersom vi i dag inte vet hur många det kan röra sig om kan vi inte säga exakt. Beräkningen ovan visar att KTH bör kunna klara denna basfinansiering utan stora problem, men vi kan inte överblicka hur stor del av FoFU-medlen som redan är in-tecknade på kortare eller längre sikt.

Därtill innebär förslaget på lektor(URP) att fördelningen av undervisningsuppdrag kan behöva förändras. Undervisning som i dag delas av många kanske måste samlas hos färre. Renodlingen av forskaranställningarna som vi föreslår innebär att man inom ramen för dessa inte ska undervisa. Det innebär inte heller någon ekonomisk netto-förändring, men kan ta viss tid att styra om.

Några avslutande reflektioner

Våra förslag ligger i linje med det regelverk vi redan har. Som vi berört ovan anger anställningsordningen redan att KTH i första hand ska rekrytera lärare med både forskning och undervisning i sin arbetsbeskrivning och att forskare i huvudsak ska ägna sig åt forskning. Vi vill renodla det ytterligare. Men för att de föreslagna förändringarna ska innebära reella förändringar i vår bemanning krävs flera saker. Dels måste vi börja tillämpa vårt eget regelverk på ett mer konsekvent sätt, samtidigt som vi förtydligar regelverket, dels måste vi samarbeta för att kunna genomföra våra strategiska planer.

Utmaningen är bevisligen stor eftersom vi befinner oss där vi är, trots stora ansträngningar att planera och dimensionera. När tillgången på forskningsmedel ökar snabbt, ligger det

mycket nära till hands att anställa forskare. Att vissa forskare har arbetsuppgifter som mer liknar de en lektor har är inte heller konstigt. Medarbetare som fungerar väl i organisationen önskar man kompetensutveckling. En tydligare finansieringsmodell och fler läraranställningar utanför karriärstegen kan förhoppningsvis vara en hjälp i den återkommande bemanningen och rekryteringen.

Under vårt arbete med utredningen återkommer gång på gång svårigheten för chefer på flera nivåer att säga nej till medarbetare som vill befordras men kanske inte har tillräckliga meriter. Oavsett vilka kvalifikationer vi kräver för befordran är det viktigt att vi hittar system för att bestämma när och hur prövning ska ske. Dessa system ska vara till stöd både för chefen, som representerar organisationen, och för den enskilde medarbetaren som vill provas för befordran.

En tydligare definition av exempelvis vad som menas med organisationens behov eller nytta för miljön har efterfrågats. Det är svårt att ge några generella definitioner av nytta och behov som av naturen är beroende av just miljön, och det illustrerar möjligen just utmaningen i det existerande systemet. Men det är möjligt att – om man ändrar från möjlighet till prövning till rätt till prövning – samtidigt förflytta hela processen för befordran från linjen till kollegiet där man i likhet med andra peergranskningar utformar processer för kollektiv värdering och gemensamma beslut.

Andra utmaningar som vi har mött när vi diskuterat frågorna är förväntan från vissa befordrade medarbetare om radikalt förändrade arbetsuppgifter och betydligt högre lön. Det kan vara en svår utmaning för en prefekt och det är inte meningen att en befordran till professor på KTH ska innebära en förlust för den lokala miljön, med en lärare som plötsligt kostar mer och samtidigt inte bidrar på samma sätt i till exempel undervisningen. Här krävs en större kollegial diskussion om vad professorer ska göra och stöd till linjen för att förmedla den förståelsen. Förväntningarna på den högsta anställningen på KTH måste kalibreras bättre på hela universitetet. Som ett förtydligande och ett viktigt randvillkor vid befordran vill vi understryka att arbetsuppgifterna inte förändras med anledning av befordran. Befordran innebär att uppställda kvalitetskrav är uppfyllda för i det här fallet titel som professor.

Vårt förslag om att skapa tre nya befattningar möter delvis behovet av att inom karriärsystemet hantera den stora mängden forskare på KTH. En del av forskarna är egentligen specialister och kan komma ifråga för en anställning som forskningsspecialist, en del är egentligen skugglektorer och kan komma ifråga för en anställning som lektor utanför karriärstegen. Men det finns också forskare som inte passar in i någon av ovanstående beskrivningar.

I samtal vi har haft har det ibland framförts att forskare i den egna miljön inte kommer se dessa förslag som tillräckliga. Om man har varit forskare länge och själv dragit in sina forskningsmedel kanske förväntan är att man ska kunna ta ett ytterligare karriärsteg inom ramen för forskaranställningen, till exempel som seniorforskare, en befattning som finns på vissa lärosäten och även på forskningsinstitut. Vi har avstått från en sådan lösning eftersom vi inte tror att en parallell karriärväg inom forskning gynnar lärosätet.

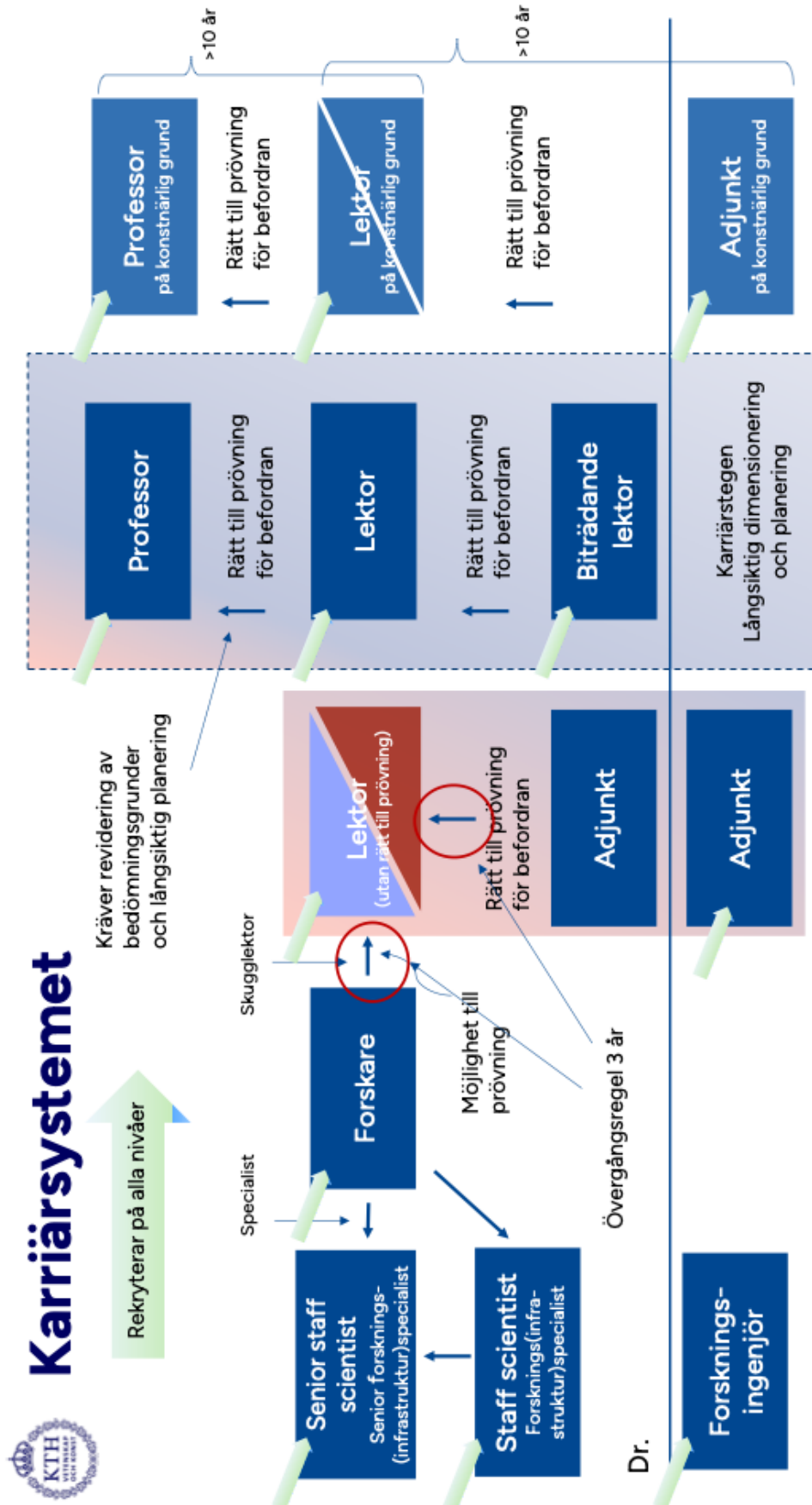
Det har också framförts att det i denna grupp med forskare, som varit anställda länge, finns de som hoppas komma in i karriärstegen för att så småningom kunna provas för befordran till professor. Argumentet skulle vara att de kompetensprövas och bara kan komma ifråga om de uppnår de krav vi har ställt. Det resonemanget skulle också kunna gälla prövning för professor och utgå från samma idé som vi framfört, nämligen att ändringarna ska syfta till att våra medarbetare i högre utsträckning än i dag ska ha anställningar som speglar deras arbetsuppgifter och kompetens. Även på professorsnivå skulle man på samma sätt bara komma i fråga om man var professorskompetent.

Vi menar att det inte är en lösning på situationen med många kompetenta medarbetare med forskaranställningar. I ett system som vårt ger kollegorna legitimitet till tillsättningar genom meritokratisk prövning i just konkurrens. Att vi har öppna utlysningar är en grundläggande logik i universitetsvärlden och kännetecknar anställningarna i karriärstegen. Något annat sätt att få en sådan anställning skulle undergräva trovärdigheten i vårt system. Det enda sättet för dessa medarbetare att komma in i karriärstegen är genom att söka en anställning i stegen.

Den nya lektorsanställningens attraktivitet har ifrågasatts, inte bara med utgångspunkt i att den ligger utanför karriärstegen, utan också för att den bara skulle innebära mer jobb. Det är en syn på läraranställningen som möjligen reflekterar en förståelse av forskning som den mest åtråvärda sysslan, medan undervisning, samverkan och kollegialt arbete betraktas som mindre attraktiva uppgifter. Det är en olycklig utveckling som vi måste försöka ändra på genom att arbeta med kulturen och förståelsen för hela universitetets uppgift. Vi tror tvärtom att en lektorsanställning utanför karriärstegen är attraktiv och möjliggör bred kompetensutveckling, och som kan vara till nytta för den som så småningom vill söka sig en annan anställning.

Vi menar därför också att KTH i större utsträckning bör utlysa anställningar i karriärstegen även i de miljöer som inte har betydande grundutbildning. En långsiktig och stabil externfinansiering bör vara ett fullgott underlag. När de finansiella förutsättningarna förändras bör vi istället vara beredda att varsla och säga upp med det stöd som en sådan process innebär. Vi anser att det är bättre att medarbetare har anställningar som möjliggör karriär, även om denna kan behöva avbrytas, än att vi är så försiktiga att alltför få ges den möjligheten. Här finns förstas en målkonflikt mellan att ha många läraranställningar och önskan om stor basfinansiering för dessa lärare.

Ytterligare en dimension i detta övervägande är KTH:s långsiktiga strategiska ambitioner, både inom forskning och utbildning. Om vi vill göra allvar av de projekt och planer för att förändra utbildningen och ta ledningen för ett hållbart samhälle är det sannolikt att vi måste rekrytera lärare med profiler vi inte har i dag. Vi måste skapa ramar som ger oss det handlingsutrymmet.





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:

2024-10-31