



RAPPORT
Delrapport

Dokumentdatum
2025-12-08

Ev. diarienummer
HS-2025-1449

Skapat av

Arbetsgruppen för implementering och närmare
utredning av förslag från karriärutredningen

Delrapport

Arbetsgruppen för implementering och närmare utredning
av förslag från karriärutredningen

Innehåll

Delrapport	1
Innehåll.....	2
Bakgrund och uppdrag	3
Arbetsgruppens sammansättning och arbetsformer.....	3
Revidering av bedömningsgrunder och kvalifikationer	4
Vetenskaplig skicklighet	4
Pedagogisk skicklighet	4
Akademiskt medborgarskap.....	5
Sammanvägd bedömning och/eller trösklar	6
Forskningsinfrastrukturspecialist.....	6
Undervisningslektor	7
Behörighet och bedömningsgrunder	8
Vikarierande lektor	9
Forskare.....	9
Anställningar på konstnärlig grund.....	12

Bakgrund och uppdrag

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). Utredningen färdigställdes hösten 2024. Karriärutredningen remitterades inom KTH.

Samtidigt som utredningen remitterades inrättades en arbetsgrupp som under vårterminen 2025 arbetade med uppdragen att se över anställningsordningens bedömningsgrunder för anställning och befordran som lärare vid KTH, att se över progressionen mellan olika lärarbefattningar och att genomlysna hur kvalifikationsbedömningar görs vad avser underlag, former för bedömning och sakkunnigas roll.

Arbetsgruppen lämnade ett första förslag på hur bedömningsgrunderna i *anställningsordning vid KTH* kan utvecklas i juni 2025. Förslaget innebär att behörighet och bedömningsgrunder i anställningsordningen separeras för att tydliggöra att obehöriga personer inte ska anställas eller befordras. Samtidigt föreslås bedömningsgrunderna utvecklas så att de fokuserar på den sökandes förmågor snarare än vad den sökande är eller har gjort.

Mot denna bakgrund har rektor den 25 juni 2025 inrättat en arbetsgrupp med uppdrag att förbereda implementeringen av ett antal förslag med anledning av karriärutredningen (HS-2025-1449). Uppdragen är formulerade utifrån de svar som inkom när karriärutredningen remitterades. Arbetsgruppen ska även utreda några frågeställningar vidare, till exempel hur anställningsordningens bedömningsgrunder och kvalifikationskrav för lärare kan utvecklas.

Under höstterminen 2025 har arbetsgruppen berett förslagen till hur bedömningsgrunderna i *anställningsordning vid KTH* kan utvecklas. Förslagen har diskuterats med KTH:s ledningsgrupp, lärarledamöter i skolornas fakultetsnämnder och med prefekter (samtliga har inbjudits till dialog), på fakultetsförnyelseutskottet, med ledamöterna i befordringsnämnderna, på ABE-skolans internat, på SCI-skolan, med fakultetsrådet, universitetsstyrelsen och på CSG. Vidare har arbetsgruppens medlemmar presenterat förslagen och inhämtat synpunkter i olika mer eller mindre formella sammanhang. Utifrån de synpunkter som har framkommit har bedömningsgrunderna utvecklats vidare.

Under våren kommer arbetsgruppen att arbeta vidare med förankring och utveckling av det arbete som redan är gjort men också färdigställa och förankra de övriga uppdrag som arbetsgruppen har. En ambition är att en ny anställningsordning kan beslutas i slutet av våren, men när den ska träda i kraft har vi ännu inte tagit ställning till. Det återstår att beskriva och utarbeta processer för de förändringar som föreslås.

Arbetsgruppens sammansättning och arbetsformer

- Henrik Artman, EECS-skolan, fakultetsförnyelseansvarig
- Sofia Ritzén, ITM-skolan, dekanus (sammankallande)
- Felix Ryde, SCI-skolan, ledamot i fakultetsrådet och vice ordförande i befordringsnämnden
- Ragnar Thobaben, EECS-skolan, ledamot i befordringsnämnden
- Cecilia Williams, prefekt vid CBH-skolan

- Nina Wormbs, ABE-skolan, prodekanus
- Ella Moberg, utsedd som representant i arbetsgruppen av Tekniska högskolans studentkår
- Anna Clara Stenvall, ledningskansliet har gett kanslistöd till arbetsgruppen.

Arbetsgruppen har haft möten varannan vecka under perioden den 22 augusti till och med den 5 december. Utöver det har Sofia Ritzén, Nina Wormbs och Anna Clara Stenvall haft möte varje vecka för planering och uppgifter mellan arbetsgruppens möten. Vid ett par tillfällen har denna mindre grupp haft längre inbokad skrivtid för att färdigställa arbetsgruppens förslag.

Revidering av bedömningsgrunder och kvalifikationer

Arbetsgruppen föreslog i juni att anställningsordningen omorganiseras för att tydligare skilja på behörighet och bedömningsgrunder. I rapporten diskuterades skälen till detta och avvägningar som gjorts under arbetet. Förslaget fanns bilagt. Som nämnts ovan har detta förslag diskuterats i flera möten utanför arbetsgruppen. En rad synpunkter på förslagen har kommit fram. Överlag är reaktionerna positiva till en omstrukturering som förtydligar och undviker att göra exempel till krav. Nedan resonerar vi om den övergripande återkoppling som vi fått och vilka förändringar i förslaget det har lett till.

Arbetsgruppen kommer att fortsätta arbetat med att gå från kvantitativa till kvalitativa bedömningar i alla bedömningsgrunder, och särskilt ta i beaktande de internationella diskussioner och nationella riktlinjer som finns, från exempelvis CoARA och SUHF:s ramverk för meritbedömningar.

Vetenskaplig skicklighet

De vetenskapliga bedömningsgrunderna har fått god respons. Frågor reses ibland ifall KTH har tillräckligt skickliga professorer, men överlag har vi mött acceptans för att de nya grunderna överensstämmer med de krav som vi ställer i dag och som vi menar är tillräckliga. Bedömningsgrunden “2. Förmågan att bedriva forskning som får genomslag” har diskuterats utifrån ett samverkansperspektiv. Frågan är om formuleringen gör det svårt eller omöjligt för fakultet i vissa discipliner att uppnå kravet. Bland de sätt på vilka denna bedömningsgrund kan demonstreras finns i förslaget “etablerade samarbeten av hög kvalitet och i betydande omfattning inom och utom akademien”, “publikationer som citerats eller forskningsresultat som används” och “betydelsefulla insatser för ämnesområdets vetenskapliga utveckling”. Det är alltså i första hand samarbeten i betydande omfattning utom akademien som kan vara en tröskel för vissa. Det är möjligt att detta måste modifieras. Arbetsgruppen har också mottagit förslag om att förstärka betydelsen av samverkan som merit, ett förslag som kommit fram bland annat i dialog med impact-ansvariga på respektive skola. Förslaget innebär att göra samverkan till ett fjärde behörighetskrav. Arbetsgruppen har inte gått vidare med det då vi menar att det är ett viktigt signalvärde att vetenskapliga och pedagogiska kvalifikationer har stort utrymme och att det därför inte ska finnas mer än ett behörighetskrav som går utöver dessa.

Det har också påpekats att det tredje sättet som bedömningsgrunden kan demonstreras genom – betydelsefulla insatser för ämnesområdets vetenskapliga utveckling – också skulle kunna placeras under bedömningsgrunderna för akademiskt medborgarskap.

Pedagogisk skicklighet

När det gäller de pedagogiska bedömningsgrunderna har det framförts att även planering av undervisning bör vara en del av bedömningsgrunden. Den ändringen är genomförd i nuvarande förslag. Synpunkter på formulering av bedömningsgrund “5. Handleda med hög kvalitet på alla nivåer”

har också medfört ändring i nuvarande förslag. Vi skriver istället "5. Handleda med hög kvalitet" och kvalificerar detta i sätten på vilka skickligheten kan demonstreras. Eftersom möjligheten att undervisa på grundnivå inte finns för alla i fakulteten har vi för professor valt att förmågan att handleda ska kunna demonstreras för forskarutbildningsnivå och grundnivå eller avancerad nivå.

Som nämnts tidigare har kraven för att kunna demonstrera förmågan att handleda med hög kvalitet på forskarnivå orsakat stora diskussioner och omfattande tolkningsarbete på KTH. I vissa miljöer har man tidigare tolkat dagens skrivningar som att man uppfyller kraven om man har handlett en doktorand från början till slut. Den nya formuleringen lyder "individuell handledning på forskarnivå, i en omfattning som står i relation till ämnesinriktningens karaktär och tradition. Sökande ska normalt ha varit huvudhandledare från rekrytering och antagning till doktorsexamen för samma doktorand." Avsikten med den nya formuleringen är att understryka att erfarenheten av handledning av doktorander måste ställas i relation till hur forskarutbildningen ser ut både i form och antal inom olika discipliner. Det kan finnas skäl att ha olika förväntningar i discipliner där det finns många doktorander och man arbetar i större grupper och i discipliner där en professor under en livslång karriär bara har en handfull doktorander som arbetar självständigt. Men formuleringen antyder också att erfarenheter av olika steg i processen att handleda en forskarstuderande är viktig för att man ska kunna skaffa sig skicklighet. Det kan finnas fall när en sökande kan vara skicklig och det finns tillräckligt underlag för att bedöma en sådan skicklighet, utan att huvudhandledarskap kan visas från rekrytering och antagning till doktorsexamen för samma doktorand. Vi betraktar dessa fall som undantag, därav formuleringen "normalt ha".

Det tredje sättet att demonstrera förmågan att handleda med hög kvalitet är att reflektera över den egna handledningen. I det ursprungliga förslaget fanns formuleringen "medvetenhet om utmaning och lösningar i konfliktsituationer". Eftersom vi kan förstå ordet konflikt på olika sätt är nuvarande förslag att istället tala om svåra situationer.

Bedömningsgrunden "6. Förmågan att i praktiken omsätta aktuell pedagogisk kunskap med relevans för ämnet", som är en ny formulering i jämfört med hur vi uttrycker det i dagens anställningsordning, har fått bifall genomgående.

Akademiskt medborgarskap

Förutom den nya strukturen är införandet av behörigheten att utöva ett akademiskt medborgarskap den största förändringen i arbetsgruppens förslag. I förslaget i juni fanns två bedömningsgrunder för akademiskt medborgarskap. Den första var att "7. Förmågan att utöva ett jämställt ledarskap där mångfald, likabehandling och hållbar utveckling är centralt" och "8. Förmågan att samverka med det omgivande samhället". Reaktionerna på dessa två nya bedömningsgrunder, som inkorporerar de som vi i dag kalla "ytterligare bedömningsgrunder" samt ett par exempel från vetenskaplig respektive pedagogisk skicklighet när det gäller ledarskap, är genomgående mycket positiva. På alla möten har man understrukt att detta är ett bra sätt att formulera våra krav och förväntningar och att det sänder precis de signaler om kollegialitet och samarbete som vi vill ska genomsyra KTH.

I den gällande anställningsordningen finns kunskap om JML som en svagt formulerad bedömningsgrund och förändringen tydliggjorde att det är förmågan att omsätta sin kunskap som är viktig. Att vi också införde en bedömningsgrund som rör hållbar utveckling möttes även det positivt.

Detta sagt har vi ändå funnit skäl att modifiera förslaget. Till att börja med innebar det ursprungliga förslaget att medborgarskapet – titeln till trots – kom lite i skymundan. Dessutom uppstod en viss förvirring när det gäller sätten att demonstrera medborgarskapet på, eftersom vi hade föreslagit att inte alla sätt skulle behöva visas; vi hade satt och/eller mellan. Genom att införa en tredje

bedömningsgrund har vi i detta förslag mött båda dessa reflektioner. Vi har infört en bedömningsgrund som heter "att utöva ett akademiskt medborgarskap" och som kommer först. Denna bedömningsgrund kan demonstreras på alla de sätt som inte inbegriper akademiskt ledarskap och renodlingen blir då lite tydligare. Det innebär också att vi kan ha denna bedömningsgrund för biträdande lektorer. För att kunna bli befordrad till lektor måste man emellertid också ha förmågan att utöva ett akademiskt ledarskap. Vi har också flyttat kvalificeringen till sätten att demonstrera.

En synpunkt som framkommit några gånger är att arbete som syftar till att öka jämställdhet, mångfald och likabehandling delvis överlappar med att ha arbetat med frågor som rör hållbar utveckling. Skälet är att det sedan länge finns en allmän definition av hållbar utveckling som också inbegriper social hållbarhet. Vi menar emellertid att det finns starka skäl att skilja ut det vi på KTH kallar för JML och hantera detta separat och parallellt med generell hållbar utveckling.

Sammanvägd bedömning och/eller trösklar

En övergripande kommentar gäller om vi ska ha ett system där vi väger samman sätten på vilka skicklighet ska demonstreras. Det finns sådana formuleringar för både vetenskaplig och pedagogisk skicklighet i förslaget från i juni: "En samlad bedömning ska göras av hur pass väl sökande uppfyller behörighetskravet vetenskaplig skicklighet." En sådan formulering skulle emellertid också kunna tolkas som att en lägre skicklighet inom ett område kan kompenseras med en mycket högre skicklighet inom ett annat. Detta är ett vägska för vidare utredning eftersom det också är en möjlighet. Man kan tänka sig att den som blir befordrad till professor ska vara inte bara mycket skicklig inom en behörighet - vetenskap, pedagogik eller akademiskt medborgarskap – utan utomordentligt skicklig. Då skulle kraven antingen ligga kvar där vi har dem i dag, och höjas inom ett område. Eller också skulle kraven kunna sänkas inom ett område i den händelse utomordentlig skicklighet finns inom ett annat område.¹

Detta sätt att väga samman bjuder i princip inte på större utmaningar än dem vi har i dag. Den stora frågan är var vi vill lägga tröskeln. Vi riskerar också en ökad otydlighet för sökande vilket kan vara ett problem för befordringar på KTH då olika personer kan få olika beskrivningar av vad som gäller för dem.

Forskningsinfrastrukturspecialist

Arbetsgruppen ska enligt beslutet i juni föreslå hur KTH kan:

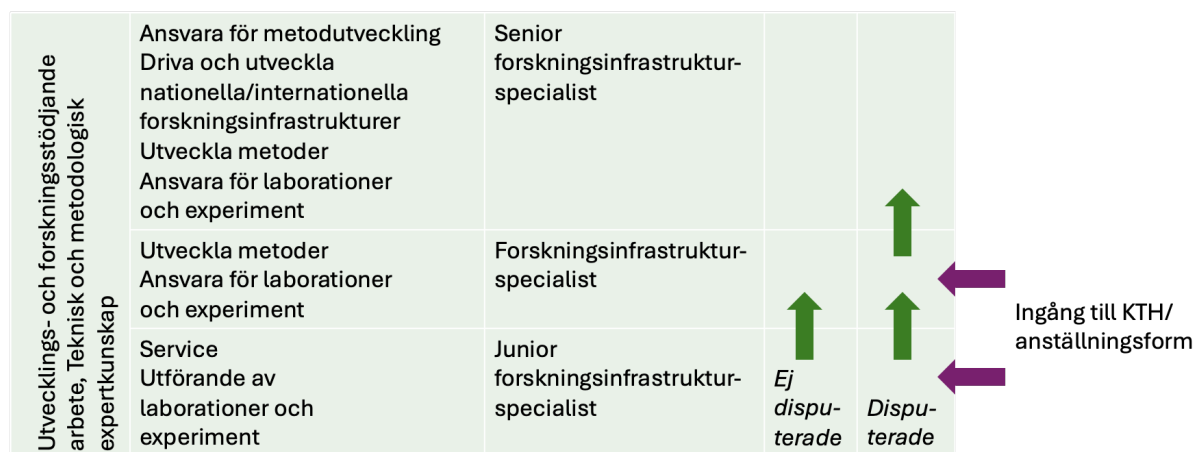
inrätta nya befattningar av typen forskningsspecialist och senior forskningsspecialist främst för arbete vid stora infrastrukturer och med teknik- och metodstöd i forskningsprojekt. Det ska vara möjligt för forskningsspecialister att söka befordran till senior forskningsspecialist. Till båda dessa tjänster ska forskare under en tidsbegränsad period ha möjlighet att söka befordran;

Arbetsgruppen har fört dialog med flera personer som förestår eller verkar inom sådana infrastrukturer som avses i uppdraget. Det har primärt syftat till att få en tydligare bild av behovet och av vilka kvalifikationskrav som skulle kunna gälla för rollen på olika nivåer. Behovet bekräftas av flera men i vissa möten har det också framkommit att det inte ses som viktigt att inrätta denna karriärmöjlighet. Det finns framför allt två skäl. Det första är att det är mer intressant för de med högre kvalifikationer

¹ För att illustrera tanken kan man föreställa sig ett system som är helt och hållet kvantitativt. Då skulle man kunna tänka sig att man kunde få max 10 poäng på varje bedömningsgrund, det vill säga 90 poäng. En person med 90 poäng skulle kunna bli kallad som professor och vara internationellt utomordentligt framstående. För att bli befordrad eller få en tjänst som professor på KTH skulle tröskeln kunna vara såg 8 poäng på varje bedömningsgrund, det vill säga 72 poäng totalt. Då skulle dessa poäng vara just jämnt fördelade. Men man kan också tänka sig att de totalt sett uppgår till 72, med vissa minimikrav, som exempelvis att man inte kan ha mindre än 6 poäng i någon bedömningsgrund.

att vara kvar i en forskarroll för att kunna ha arbetsuppgifter som inbegriper mer egen forskning och t.ex. kan inkludera handledning av doktorander och som meriterar för en läraranställning (med risk för att vi får liknande problem som vi nu försöker åtgärda med forskarna, se vidare det avsnittet). Det andra är att det ändå inte stärker möjligheten att hålla kvar medarbetare inom verksamheten (och då medför otydligheter och administration). Det framkom också i ett samtal att om en karriärväg ska inrättas bör den inkludera också forskningsingenjörer och vara i tre steg.

En omvärldsstudie vi har fått ta del av visar att flera lärosäten, bland dem KI, LU, UU och SU, har inrättat roller motsvarande forskningsinfrastrukturspecialist med möjlighet till befordran. Här återfinns både två- och trestegskarriärvägar. Arbetsgruppen kommer inom den närmaste tiden ytterligare utreda hur en trestegskarriär skulle mottas på KTH och om det är en bra modell. De två första stegen skulle då kunna innehas av en person utan doktorsexamen medan det tredje steget skulle kräva doktorsgrad. Kvalifikationskraven skulle handla om att utveckla och införa metoder för experimentell verksamhet, att sköta, underhålla och optimera experimentell utrustning, att stödja och ge service till doktorander, forskare och lärare samt att delta i och leda nationella och internationella forskningsinfrastrukturer. Progressionen i kvalifikationerna skulle företrädesvis öka genom ett ökat ansvar för utveckling, ledning och omfattning på verksamheten. Samverkanskvalifikationer bör också ingå i kvalifikationskraven.



Figur. Schematisk beskrivning av anställningar och befodringsvägar

För den här rollen behöver arbetsgruppen också föreslå en handläggningsordning för hur forskningsinfrastrukturspecialister rekryteras och befodras.

Undervisningslektor

I beslutet från juni står att vi ska förbereda implementeringen av:

inrätta en ny läraranställning av typen assisterande lektor med doktorsexamen som behörighetsnivå. Disputerade adjunkter med arbetsuppgifter som i normalfallet förutsätter vetenskaplig kompetens ska under en övergångsperiod kunna söka befordran till en sådan läraranställning

Termen assisterande lektor är den första snubbeltråden för en diskussion om anställningen och därför behövs ett alternativ. Invändningarna rör att den omedelbara översättning skulle vara densamma som vi har för biträdande lektor, vilket inte går. Den andra invändningen är att man inte vet vad eller vem som ska assisteras.

Mycket talar för att vi ändå bör behålla termen "lektor" eftersom vi vill uppnå den status som en lektorstjänst har enligt högskoleförordningen. För att det ska vara möjligt behöver vi hitta ett prefix eller postfix som förtydligar lektorns uppdrag och plats i KTH:s karriärsystem. "Lektor med inriktning mot undervisning" är en krånglig benämning och tar plats i våra administrativa system och arbetsgruppen föreslår därför "undervisningslektor". Det är också precis vad den som innehar denna anställning ska göra. På engelska föreslår arbetsgruppen termen *lecturer*.

Behörighet och bedömningsgrunder

Enligt HF gäller för lektorer:

4 § Behörig att anställas som lektor är

1. inom annat än konstnärlig verksamhet, den som dels har visat pedagogisk skicklighet, dels har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen

Det finns alltså inget ytterligare krav på vetenskaplig skicklighet än att ha avlagt doktorsexamen. I vår nuvarande anställningsordning har vi andra krav på en lektor. Särskilt under ytterligare bedömningsgrunder säger vi att den sökande bör visa vetenskaplig skicklighet genom att självständigt formulera och lösa forskningsproblem, vara verksam inom eller nära den internationella forskningsfronten, ha publicerat vetenskapliga arbeten av hög kvalitet i icke ringa omfattning etc. Vi kräver också ledarskap och samverkan.

För en undervisningslektor föreslår vi att man tar bort alla ytterligare krav på vetenskaplig skicklighet som vi i dag har på en lektor och fokuserar på de pedagogiska kraven. Vi föreslår också att man tar bort samverkan som kräver viss forskning. Eftersom anställningen i första hand är ämnad för de som i dag är disputerade adjunkter skulle dessa vara behöriga att söka, eller under en övergångsperiod provas för att få den nya anställningen. Förutom kravet på doktorsgrad skulle följande bedömningsgrunder gälla:

Bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet är förmågan att

4. med hög kvalitet undervisa och utveckla undervisning på grundnivå eller avancerad nivå
5. handleda med hög kvalitet
6. i praktiken omsätta aktuell pedagogisk kunskap med relevans för ämnet

Bedömningsgrunder för akademiskt medborgarskap är förmågan att

7. utöva ett akademiskt medborgarskap

Hur skicklighet i dessa bedömningsgrunder ska demonstreras återstår att formulera, men troligen kan de överensstämma med dem för lektor.

Under arbetet har frågan om möjligheten för disputerade adjunkter att provas för anställningen undervisningslektor ska gälla alltid och inte bara under en övergångsperiod. Argumentet är att KTH har allt att vinna på att adjunkter som disputerar är lektorer. Arbetsgruppen menar emellertid att det inte nödvändigtvis ligger i KTH:s intresse att ha en sådan regel. Om organisationen har ett undervisningsbehov på förberedande utbildning så måste organisationen kunna anställa en adjunkt som undervisar på den nivån. Om den individuella medarbetaren har högre kvalifikationer kan det inte vara ett skäl för individen att få en annan anställning om inte organisationen behöver det.

Det skulle exempelvis kunna innebära att en utlysning av en adjunktstjänst tillsätts med den mest kvalificerade, som också råkar vara disputerad och som därför skulle ha rätt att få anställning som undervisningslektor, och resultatet blir då att KTH får en undervisningslektor men ingen ny adjunkt.

Det skulle kunna vara oproblematiskt om lönen och innehållet i anställningen vore detsamma, men vi vill att adjunkter och undervisningslektorer ska ha olika innehåll i anställningen.

Det finns ett antal odisputerade adjunkter på KTH. Några är inskrivna på forskarutbildningen. Det är fullt möjligt för organisationen att utlysa undervisningslektorat som dessa personer kan söka när de har disputerat om organisationen har det behovet.

Det ligger inte inom ramen för arbetsgruppens uppdrag, men det är möjligt att tänka sig en karriärväg som är helt inriktad på undervisning. En excellent undervisningslektor skulle då kunna provas för att bli senior undervisningslektor.

Arbetsgruppen ska också utreda om det ska gå att söka befordran till lektor från anställningen som undervisningslektor. Det arbetet är bara påbörjat.

Vikarierande lektor

I beslutet från juni står att vi ska förbereda implementeringen av följande förslag med anledning av karriärutredningen:

införa möjligheten att anställa vikarierande lärare på lektorsnivå;

I *anställningsordning vid KTH* innebär det en uppdatering av det avsnitt som berör Anställningsform. Där står det i den gällande versionen av anställningsordningen att en lektor ska anställas tillsvidare. Arbetsgruppens förslag, efter samråd med KTH:s förhandlingschef, är att meningen ändras till "En anställning som lektor gäller tills vidare eller tidsbegränsas enligt bestämmelserna i lagen om anställningsskydd 5 § 2 punkten."

Enligt gällande *anställningsordning vid KTH* kan tjänster som adjunkt, forskare och forskningsingenjör tidsbegränsas på motsvarande sätt. Det är dock inte enhetligt formulerat. Arbetsgruppens förslag innebär att det skrivs på samma sätt för alla berörda tjänster.

I *riktlinje till anställningsordningen* beskrivs handläggning av anställningsärenden. Riktlinjen föreslås kompletteras med beskrivning av hur en tidsbegränsad anställning av en lektor handläggs.

Forskare

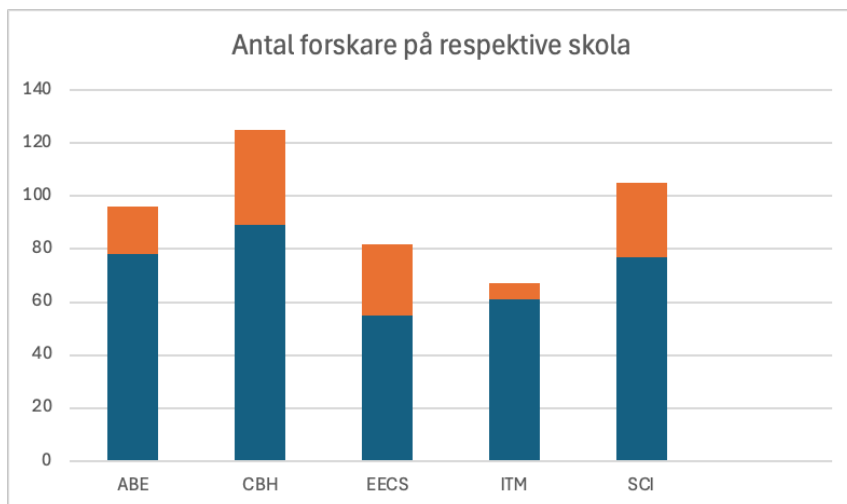
Arbetsgruppen har också fått i uppdrag att utreda

förutsättningarna för forskare med arbetsuppgifter som i allt väsentligt liknar lektorer och hur anställningsformen forskare ska hanteras i systemet framgent.

Bakgrunden är karriärutredningens uppdrag, utredning och förslag och den efterföljande remissbehandlingen. Karriärutredningen hade till uppgift att utreda hur "forskare med tillsvidareanställning och formell behörighet för lektorsanställning kan ges möjlighet till anställning som universitetslektor". Detta byggde på förståelsen att KTH har "ett relativt stort antal tillsvidareanställda forskare som inte har sakkunnigprövats" och att det inte finns karriärvägar för dem.

Karriärutredningen föreslog att det skulle inrättas en ny lektorsanställning som emellertid skulle ligga utanför karriärstegen och där det inte skulle finnas möjlighet till befordran. Förslaget mottogs väl av vissa men möttes av stark kritik av andra. Bland annat fanns det en oro för att det skulle skapas ett A- och ett B-lag bland lektorerna.

Arbetsgruppen har försökt att undersöka hur stor gruppen är som skulle kunna komma ifråga för åtgärder. Till att börja med är det de tillsvidareanställda forskarna som är aktuella. De har under de senaste tio åren varit omkring 225 årsarbetskrafter med vissa avvikelser mellan åren. De är olika fördelade mellan skolorna. Nedanstående graf visar antal snarare än årsarbetskrafter baserat på underlagen för verksamhetsdialogerna 2025.



Figur. Antal forskare på respektive skola. Undre delen av stapeln är tillsvidareanställda.

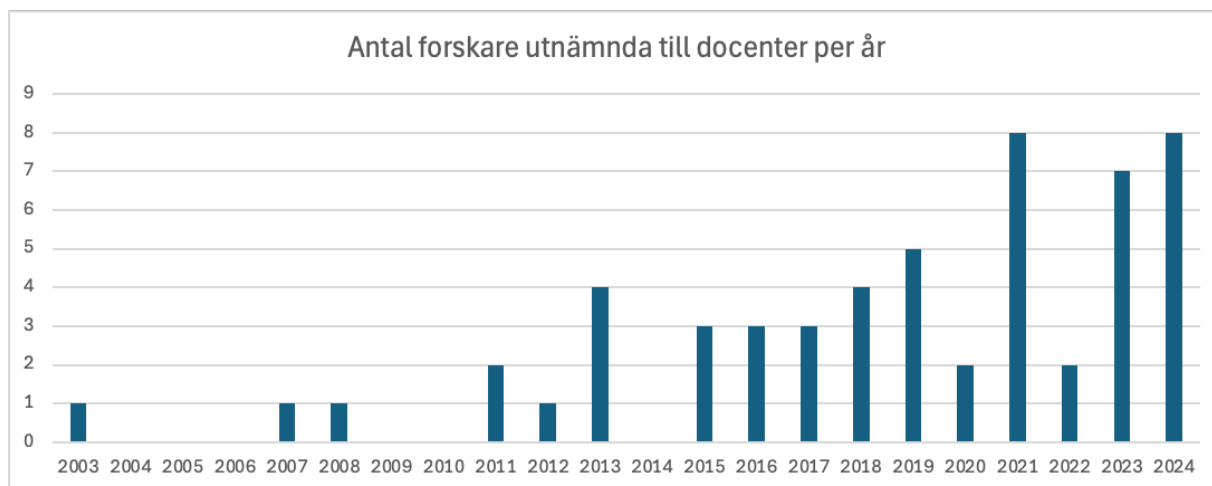
Av dessa är det de forskare vars "arbetsuppgifter i allt väsentligt liknar lektorer" som ska utredas. Denna definition innebär emellertid en utmaning. Vad som är *lektorslika* arbetsuppgifter varierar mellan olika skolor och institutioner, beroende på hur mycket undervisning som finns att utföra.

Karriärutredningen tog som utgångspunkt de forskare som hade stor kontering på GRU och därmed inte kunde sägas vara forskare enligt den formulering som finns i anställningsordningen, nämligen att man har "i huvudsak arbetsuppgifter inom forskning." En GRU-kontering på 50 % medger inte att man i huvudsak har arbetsuppgifter inom forskning. Utredningen kallade dessa forskare för skugglektorer.

Men det finns miljöer på KTH där en lektor inom karriärstegen inte har mer än kanske 10 - 15 % undervisning, eftersom GRU är en liten del av omsättningen, och som ju definitionsmässigt kan sägas ha lektorslika uppgifter. Att fakultet undervisar olika mycket undervisning över tid är i sig inte något konstigt, men det blir en utmaning om vi ska skapa möjligheter för vissa och inte andra, med samma meriter.

Det går att diskutera var man ska dra gränsen för hur mycket undervisning som ska kvalificera för att göra arbetsuppgifterna lektorslika. Enligt en gammal skrivning kunde en forskare undervisa 20 %. Men i praktiken ser det alltså olika ut. Arbetsgruppen menar att den som inte undervisar alls inte kan komma ifråga. Inte heller den som i huvudsak utför sin forskning inom ramen för andras projekt, det vill säga inte har egna externfinansierade projekt.

Arbetsgruppen har utrett i vilken utsträckning gruppen tillsvidareanställda forskare är docenter. Skälet är att vi bedömer att man måste vara åtminstone docent för att kunna möta kraven KTH ställer på vetenskaplig skicklighet för lektor. ABE-skolan har 20, CBH har 14, EECS har 4, ITM har 10 och SCI 9 stycken. De flesta i denna grupp ha fått sin docentur de senaste åren.



Figur 3. Antal forskare utnämnda till docenter per år

45 av dessa totalt 58 docenter har varit anställda på KTH i mer än 10 år. Bland de tio personer som varit anställda i 20 år eller längre finns emellertid både de som fått sin docentur för relativt länge sedan (2008) och de som fått den relativt nyligen (2019). Eftersom data inte innehåller disputationsdatum kan vi inte säga något om hur lång tid efter disputation de blir docenter, men i relation till anställning som forskare på KTH kan vi se att det tar olika lång tid, alltifrån att man redan är docent när man anställs till 19 år från anställning till docentur.

Hur konteringen för denna grupp ser ut har vi inte lyckats utreda än. Det finns konteringsdata för ABE-skolan som vi har tillgång till, men vi vet också att konteringar kan vara behäftade med fel. Den bästa bilden får vi sannolikt genom kvalitativa intervjuer med prefekter för att få veta hur dessa personer över tid har varit finansierade och vilka arbetsuppgifter de har utfört. Det är också möjligt att undersöka vilka institutioner som har forskare med lektorslika uppgifter och där forskarna hellre skulle få möjlighet att söka en ny anställning i ett utlyst lektorat. Lektorat är också att föredra då det prövar pedagogiska kvalifikationer vilket inte skett vid rekryteringen av forskarna. Då kan vi få en större renodling mellan forskartjänsterna (som kan innehålla viss undervisning) och lektorstjänsterna (som ska innehålla både undervisning och forskning).

Om anställningen undervisningslektor införs på KTH enligt de förslag som finns ovan kommer frågan om forskarna i ett annat ljus. Då skulle det vara möjligt att låta forskare som i huvudsak undervisar få prövas för en anställning som undervisningslektor, precis som för adjunkter. Hur många forskare som i huvudsak undervisar vet vi emellertid inte.

Inom arbetsgruppen har vi också resonerat omkring möjligheten att inrätta en anställning som senior forskare. Den anställningen skulle ha samma innehåll som anställningen som forskare, men högre kvalifikationer skulle krävas.

Anställningar på konstnärlig grund

Enligt rektors beslut, ska arbetsgruppen också arbeta för att

införa möjligheten att på konstnärlig grund anställa inte bara adjunkter utan också lektorer och professorer och att införa möjlighet att prövas för befordran inom ramen för den tidsbegränsade anställningen på konstnärlig grund enligt utredningens förslag.

För att arbeta med denna fråga har en underarbetsgrupp formats med prodekanus som sammankallande och med två representanter från arkitekturinstitutionen och en extern representant. Gruppen kommer att börja arbeta i januari och även ha kontakt med lärosäten som har anställningar på konstnärlig grund. Som förberedelse för gruppens arbete har KTH:s eget material från tidigare arbete lokaliserats.



Utdrag ur *anställningsordning vid KTH*, förslag till bedömningsgrunder för professor.
Observera att detta är ett arbetsmaterial i version daterad 8 december 2025.

1 Läraranställningar

1.1 Professor

1.1.1 Allmänt om anställning som professor

En professor vid KTH ingår i fakulteten och är en ledande företrädare inom ett vetenskapsområde i vilket ett ansvar tas för både forskning och utbildning.

Arbetsuppgifter inom forskning inbegriper akademisk ledning och utveckling av forskning inom skolan, ledning av forskningsverksamhet i en forskargrupp, självständigt ansvar för forskningsfinansiering samt aktivt deltagande i vetenskapssamhället genom åtaganden som granskare, sakkunnig, opponenter eller föredragshållande.

Arbetsuppgifter inom utbildning inbegriper akademisk ledning samt utveckling och genomförande av utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. Utbildningsinsatser ska vila på aktuella högskolepedagogiska förmågor för vilket det normalt krävs formell utbildning.

Arbetsuppgifter inom ledarskap inbegriper stöd och återkoppling till medarbetare inom utbildning och forskning, deltagande i ledningsarbete inom KTH, förändringsarbete, internt och externt fakultetsarbete.

Arbetsuppgifter inom samverkan inbegriper samarbete över ämnesgränser inom och utom KTH samt deltagande i och utveckling av kunskapsutbyte och kommunikation med omvärlden.

1.1.2 Anställningsform

Bestämmelser om anställningsformen finns i 3 kap. 3 § högskolelagen:

3 § En professor ska anställas tills vidare utan tidsbegränsning, om inte någonting annat följer av andra stycket.

En professor får anställas för en bestämd tid, om det är fråga om

1. konstnärlig verksamhet,

2. adjungering till en högskola av någon som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet (adjungerad professor), eller

3. anställning som gästlärare av en person som uppfyller behörighetskraven för professor (gästprofessor). Lag (2010:701).

Av 4 kap. högskoleförordningen framgår för vilken bestämd tid en professor inom konstnärlig verksamhet, en adjungerad professor och en gästprofessor får anställas.

1.1.3 Behörighet

Bestämmelser om behörighet finns i 4 kap. 3 § högskoleförordningen:

3 § Behörig att anställas som professor inom annat än konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet. Behörig att anställas som professor inom konstnärlig verksamhet är den som har visat såväl konstnärlig som pedagogisk skicklighet.

Behörig att anställas som professor på KTH är den som visat

- vetenskaplig eller konstnärlig skicklighet
- pedagogisk skicklighet (Det innefattar även 15 hp högskolepedagogisk utbildning eller motsvarande. Om högskolepedagogisk utbildning inte finns vid tillträddande av tjänst ska den tas inom tre år.)
- akademiskt medborgarskap

1.1.4 Bedömningsgrunder

Bestämmelser om bedömningsgrunder finns i 4 kap. 3 § högskoleförordningen:

3 §, forts: Som bedömningsgrunder vid anställning av en professor ska graden av sådan skicklighet som är ett krav för behörighet för anställning gälla. Prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten. Varje högskola bestämmer i övrigt själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en professor. Förordning (2010:1064).

Vid KTH gäller därutöver avsnitten 1.1.4.1, 1.1.4.2 och 1.1.4.3.

Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet är förmågan att

1. bedriva forskning av mycket hög kvalitet som är internationellt erkänd eller av stor nationell betydelse
2. bedriva forskning som får genomslag
3. bygga upp externfinansierad forskningsverksamhet med doktorander

Bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet är förmågan att

4. med mycket hög kvalitet undervisa och utveckla undervisning på forskarutbildningsnivå och grundnivå eller avancerad nivå
5. handleda med hög kvalitet
6. att i praktiken omsätta aktuell pedagogisk kunskap med relevans för ämnet

Bedömningsgrunder för akademiskt medborgarskap är förmågan att

1. utöva akademiskt medborgarskap
2. utöva akademiskt ledarskap
3. samverka med omgivande samhälle

1.1.4.1 Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet

Lärare vid KTH ska visa hög grad av skicklighet inom respektive bedömningsgrund men också en bredd av olika förmågor. Bedömningsgrunderna kan därför demonstreras på olika sätt med en förväntan om demonstration för respektive bedömningsgrund enligt nedan.

Bedömningsgrunder för vetenskaplig skicklighet

1. är förmågan att bedriva forskning av mycket hög kvalitet som är internationellt erkänd eller av stor nationell betydelse. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
 - a. vetenskapliga publikationer av hög kvalitet och i betydande omfattning med ett väsentligt eget bidrag, som är aktuella och har publicerats i ansedda internationella tidskrifter eller andra publikationsformer som är aktuella inom det specifika ämnesområdet.
 - b. gransknings- och opponentuppdrag av icke ringa omfattning, redaktörsuppdrag i t.ex. vetenskapliga tidskrifter och inbjudna föredrag.
2. är också förmågan att bedriva forskning som får genomslag. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
 - c. etablerade samarbeten av hög kvalitet och i betydande omfattning inom och utom akademien.
 - d. publikationer som citeras eller forskningsresultat som används.
 - e. betydelsefulla insatser för ämnesområdets vetenskapliga utveckling.
3. är slutligen förmågan att bygga upp externfinansierad forskningsverksamhet med doktorander. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
 - f. uppbyggnad och ledning av forskargrupp över tid.
 - g. forskningsanslag erhållna i nationell eller internationell konkurrens från forskningsråd, stiftelser, näringsliv etc.

Verksamheten ska bland annat innefatta doktorander i en omfattning som står i relation till ämnesinriktningens karaktär och tradition.

Vid bedömningen ska sökande visa skicklighet inom alla bedömningsgrunder och graden av skicklighet inom respektive bedömningsgrund ska utvärderas. Den vetenskapliga skickligheten kan också demonstreras på andra sätt än vad som fastställts ovan. Dessa sätt ska då användas för att bedöma graden av skicklighet inom ramen för respektive bedömningsgrund.

1.1.4.2 Bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet

Lärare vid KTH ska visa hög grad av skicklighet inom respektive bedömningsgrund men också en bredd av olika förmågor. Bedömningsgrunderna kan därför demonstreras på olika sätt med en förväntan om demonstration för respektive bedömningsgrund enligt nedan.

Bedömningsgrunder för pedagogisk skicklighet

4. är förmågan att med mycket hög kvalitet planera, genomföra och utveckla undervisning på forskarutbildningsnivå och grundnivå eller avancerad nivå. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
 - a. undervisning i betydande omfattning på forskarnivå samt på grundnivå eller avancerad nivå. Undervisningsinsatserna ska vara relevanta, utvärderade och analyserade.
 - b. dokumenterat stort ansvar för och självständig utveckling av kurs samt utveckling av undervisning, och erfarenhet av att administrera utbildning inom högskola eller universitet.
 - c. reflektion över den egna undervisningen, en god förståelse av lärarrollen samt medvetenhet om utmaningar och lösningar i svåra situationer.
5. är också förmågan att handleda med hög kvalitet. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
 - d. individuell handledning på forskarnivå, i en omfattning som står i relation till ämnesinriktningens karaktär och tradition. Sökande ska normalt ha varit huvudhandledare från rekrytering och antagning till doktorsexamen för samma doktorand.
 - e. individuell handledning av t.ex. av examensarbetare på grundnivå eller avancerad nivå. Insatserna ska vara dokumenterade.
 - f. reflektion över den egna handledningen, en god förståelse av handledarrollen samt medvetenhet om utmaningar och lösningar i svåra situationer.
6. är slutligen förmågan att i praktiken omsätta aktuell pedagogisk kunskap med relevans för ämnet. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:
 - g. förtrogenhet med aktuell pedagogisk utveckling av relevans för anställningen såväl som med relaterad forskningsmetodik, lärandefokuserade undervisningsmetoder samt examinations- och utvärderingsformer.

Vid bedömningen ska sökande visa skicklighet inom alla bedömningsgrunder och graden av skicklighet inom respektive bedömningsgrund ska utvärderas. Den pedagogiska skickligheten kan också demonstreras på andra sätt än vad som fastställts ovan. Dessa sätt ska då användas för att bedöma graden av skicklighet inom ramen för respektive bedömningsgrund.

1.1.4.3 Bedömningsgrunder för akademiskt medborgarskap

Lärare vid KTH ska visa hög grad av skicklighet inom respektive bedömningsgrund men också en bredd av olika förmågor. Bedömningsgrunderna kan därför demonstreras på olika sätt med en förväntan om demonstration för respektive bedömningsgrund enligt nedan.

Bedömningsgrunder för akademiskt medborgarskap

7. är förmågan att utöva ett akademiskt medborgarskap. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom att:

- a. ha innehaft akademiska och kollegiala förtroendeuppdrag internt eller externt, t.ex. i nämnder eller kommittéer, eller ha haft ledande roller i forskningssamhället, t.ex. inom vetenskapliga organisationer, organisation av konferenser,
- b. ha haft en informell roll som mentor för kollegor, ha haft en betydelsefull roll för forsknings/- och utbildnings-/ämnets utveckling inom KTH eller som ledare för verksamhetsutveckling,
- c. ha bidragit till den gemensamma verksamheten,
- d. ha bedrivit arbete som syftar till att öka jämställdhet, mångfald och likabehandling, och
- e. arbetat med frågor som rör hållbar utveckling i utbildning eller forskning, inom eller utanför högskolan.

8. är förmågan att utöva ett akademiskt ledarskap. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom att:

- f. på ett strukturerat sätt ha utvecklat och lett verksamhet och personal, företrädesvis i formella roller som ledare med eller utan budget- och personalansvar, med god ordning och samarbetsförmåga, eller ha lett utbildning genom programansvar, eller utvecklat utbildning eller initierat och genomfört pedagogiska utvecklingsprojekt utöver den egna undervisningen (eller motsvarande).

9. är också förmågan att samverka med omgivande samhälle. Denna bedömningsgrund kan demonstreras genom:

- h. ett ömsesidigt dokumenterat utbyte av att samverka med det omgivande samhället.
- i. ha verkat för att den kunskap och kompetens som finns vid universitetet kommer samhället till nytta.

Vid bedömningen ska sökande visa skicklighet inom alla bedömningsgrunderna och graden av skicklighet inom respektive bedömningsgrund ska utvärderas. Det akademiska medborgarskapet kan också demonstreras på andra sätt än vad som fastställts ovan. Dessa sätt ska då användas för att bedöma det akademiska medborgarskapet inom ramen för respektive bedömningsgrund. Samma bredd krävs inte inom akademiskt medborgarskap som inom bedömningskraven vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet.