



**RAPPORT**

Rapport till remiss

**Dokumentdatum**

2026-05-06

**Ev. diarienummer**

HS-2025-1449

---

**Skapat av**

Arbetsgruppen för implementering och närmare utredning av förslag från karriärutredningen

---

# Rapport till remiss

Arbetsgruppen för implementering och närmare utredning av förslag från karriärutredningen

## Innehåll

Rapport till remiss .....	1
Innehåll.....	2
Bakgrund och uppdrag .....	3
Arbetsgruppens sammansättning och arbetsformer.....	3
Utgångspunkter.....	4
Inrättande av ny läraranställning av typen assisterande lektor .....	6
Förslag .....	6
Diskussion och bakgrund .....	6
Behörighet och bedömningsgrunder .....	7
Nya befattningar av typen forskningsinfrastrukturspecialist .....	8
Förslag .....	8
Uppdrag och diskussion .....	8
Forskare med arbetsuppgifter som i allt väsentligt liknar lektorer .....	10
Förslag .....	10
Kontering på GRU för forskare .....	10
Meriteringen hos KTH:s forskare.....	14
Forskare på KTH.....	17
Förslag .....	17
Uppdrag och diskussion .....	17
Rätt eller möjlighet till befordran från universitetslektor till professor .....	19
Förslag .....	19
Uppdrag och diskussion .....	19
Lärarkvalifikationer (bedömningsgrunder) .....	22
Förslag .....	22
Generella utmaningar .....	23
Större tydlighet genom separation av behörighet och krav.....	23
Tillämpning av bedömningsgrunderna .....	25
Bedömningsgrunder för anställningar på konstnärlig grund .....	26
Förslag .....	26
Uppdrag och diskussion .....	26
Vikarierande lektor .....	28
Förslag .....	28

## 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 (V-2024-0253).

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.

Rektor gav den 25 juni 2025 (HS-2025-1449) arbetsgruppen ett fortsatt uppdrag att förbereda implementeringen av ett antal förslag från karriärutredningen. Uppdraget till arbetsgruppen utgår från förslagen i karriärutredningen, med anpassningar utifrån de synpunkter som inkom under remissen. 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 beredde arbetsgruppen förslagen till hur bedömningsgrunderna i *anställningsordning vid KTH* kan utvecklas. Förslagen diskuterades 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. I januari 2026 inbjöds hela fakulteten till diskussion vid två olika tillfällen. Utifrån de synpunkter som har framkommit har bedömningsgrunderna utvecklats vidare.

Under våren har arbetsgruppen arbetat vidare med förankring och utveckling av det arbete som redan är gjort men också färdigställt och förankrat de övriga uppdrag som arbetsgruppen har.

### 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. 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. Undergrupper har också formats för exempelvis frågor om forskningsinfrastrukturspecialister och anställningar på konstnärlig grund.

## Utgångspunkter

KTH ska ha ett karriärsystem som är attraktivt men också transparent och ekonomiskt hållbart. Organisationen har vissa behov som måste kunna tillgodoses genom en fungerande anställningsstruktur. Den grundläggande anställningsformen på ett universitet är läraranställningen, reglerad i högskoleförordningen. På ett universitet som KTH bör lärare (det vill säga adjunkter, biträdande universitetslektorer, universitetslektorer och professorer) både forska och undervisa. Hur mycket undervisning respektive forskning varje anställning och varje individ ska ha kommer emellertid att variera över tid.

KTH:s undervisning på grund- och avancerad nivå finansieras i huvudsak av anslag från staten och i mindre utsträckning av avgifter från studenter. KTH:s forskning och forskarutbildning finansieras av anslag från staten i form av olika typer av fakultets och externa forskningsmedel från myndigheter, stiftelser och andra bidragsgivare, nationellt och internationellt. Eftersom tillgången på fakultetsmedel är begränsat och statens undervisningsuppdrag är begränsat måste bemanningen på fakultetsmedel (Fofu) och undervisning (GRU) balanseras. Det får konsekvenser för vårt karriärsystem om vi vill åstadkomma attraktivitet, transparens och ekonomisk hållbarhet.

En utgångspunkt för förslagen från arbetsgruppen är en större tydlighet i vad som skiljer olika anställningar åt. Dimensioneringen av karriärstegen - där KTH vill ta ett långsiktigt ansvar och erbjuda goda karriärmöjligheter - måste göras inom existerande ekonomiska ramar för Fofu och GRU. Detta kan innebära att Fofu och GRU måste fördelas annorlunda än i dag. Men i förlängningen kan en större fokusering och renodling också innebära nya möjligheter att utlysa anställningar inom karriärstegen. En annan utgångspunkt är att KTH som universitet ska ha disputerade lärare på grundnivå och avancerad nivå, och då bör de vara lektorer, som är en generell anställningskategori för disputerade lärare på en högskola.

I remissomgången efter karriärutredningen framkom viss kritik mot att inrätta ett lektorat som låg utanför karriärstegen. Det främsta argumentet var orättvisa för den anställda och att alla som då innehar lektorat inte får samma möjligheter till befördran och därmed karriär. Det fanns också de som förordade ett lektorat utanför karriärstegen, inte minst eftersom det skulle underlätta rekrytering av lärare som i första hand ska undervisa.

Arbetsgruppen har i sitt arbete tagit hänsyn till de invändningar som framkom under remissomgången. Med rådande finansiering av KTH finns inte möjlighet att erbjuda alla som är kompetenta en möjlighet att söka lektorat i karriärstegen. Det är ett skäl till att arbetsgruppen föreslår att även forskare som undervisar mycket ska kunna prövas för ett nyinrättat lektorat utanför karriärstegen. Det är sannolikt att inte alla forskare som undervisar mycket anser att det är en förbättring, om den huvudsakliga ambitionen är att få en anställning i karriärstegen. Icke desto mindre kan det vara bättre än den forskaranställning som är alternativet, särskilt om KTH i framtiden försöker se till att undervisande personal också innehar läraranställningar. Det är också bättre för studenterna att ha lärare som är formellt pedagogiskt prövade.

KTH:s skolor skiljer sig mycket åt i finansiering, undervisningsuppdrag och tjänstestruktur. Det är viktigt att en ny anställningsordning lyfter sig från det perspektiv som en enskild institution eller skola har till att se till hela lärosätets samlade behov.

## Inrättande av ny läraranställning av typen assisterande lektor

### Förslag

KTH inför en ny anställning som lektor utanför den akademiska karriärstegen.

Denna lektor ska ha lägre vetenskapliga kvalifikationskrav och jämförbara pedagogiska kvalifikationskrav jämfört med universitetslektorn i karriärstegen. Krav på akademiskt medborgarskap ska också finnas.

Arbetsuppgifterna för lektorn utanför karriärstegen är i huvudsak undervisning. Men lektorn kan också forska och i så fall på externa forskningsmedel.

Vid rekrytering av en lektor utanför karriärstegen kan man välja att endast ha en sakkunnig som emellertid måste vara kompetent för att bedöma pedagogiska kvalifikationer.

De disputerade adjunkter som i dag undervisar på grundnivå och avancerad nivå kan under en övergångsperiod på fem år omprövas för ett lektorat utanför den akademiska karriärstegen.

### Diskussion och bakgrund

I beslutet från juni 2025 står att vi ska förbereda implementeringen av att:

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

Även om termen assisterande lektor är generisk och allmän är den likväl en snubbeltråd 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. Titeln låter alltför junior.

Mycket talar för att vi ändå bör behålla termen ”lektor” eftersom det är en läraranställning som regleras i högskoleförordningen. För att det ska vara möjligt kan ett prefix eller suffix som förtydligar lektorns uppdrag och plats i KTH:s karriärsystem vara en lösning.

Ett förslag på prefix som vi provat är ”fakultets” och därmed skulle dessa lektorer kallas fakultetslektorer. En annan möjlighet är att bara kalla dem lektorer och att istället döpa om lektorerna inom karriärstegen till universitetslektorer. När det gäller själva namnet finns reaktioner mot att ha flera olika lektorat som kan sammanblandas, men den utbredda användningen av begreppet biträdande lektor fungerar och därför borde vi också kunna ha andra varianter.

Språkkommittén har föreslagit att en lektor som i huvudsak undervisar ska kunna kallas senior lecturer på engelska. Adjunkter heter för närvarande lecturer på engelska och eftersom anställningen i första hand ska inrättas för disputerade adjunkter som undervisar på grund- och avancerad nivå, är det ett logiskt förslag.

## 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 den lektor som finns i karriärstegen. 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 lektor föreslår vi att man tar bort alla ytterligare krav på vetenskaplig skicklighet som vi i dag har på en lektor i karriärstegen 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. Se vidare den excel-fil som finns på webbsidan [Översyn av KTH:s karriärsystem](#) för att se förslagen på formuleringen av kvalifikationskraven.

Under arbetet har frågan om möjligheten för disputerade adjunkter att provas för anställningen lektor ska gälla alltid och inte bara under en övergångsperiod. Argumentet är att KTH har allt att vinna på att adjunkter som disputerar kan bli 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 adjunktansättning tillsätts med den mest kvalificerade, som också råkar vara disputerad och som därför skulle ha rätt att få anställning som lektor, och resultatet blir då att KTH får en lektor men ingen ny adjunkt.

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

Det finns ett antal odisputerade adjunkter på KTH. Några är inskrivna på forskarutbildningen. Organisationen har möjlighet att utlysa lektorat utanför karriärstegen som dessa personer kan söka när de har disputerat om organisationen har det behovet.

Arbetsgruppen har också haft i sitt uppdrag att utreda om det ska gå att söka befordran till lektor i karriärstegen från anställningen som lektor utanför karriärstegen. Arbetsgruppens slutsats är att det inte ska vara möjligt. Ett starkt skäl är önskan att ha kontroll och överblick över de lärare som finns i karriärstegen för att kunna dimensionera den och ta särskilt ansvar för den. En möjlighet för lektorer att söka befordran skulle också minska möjligheterna att utlysa lektorat i karriärstegen i internationell konkurrens.

## Nya befattningar av typen forskningsinfrastrukturspecialist

### Förslag

KTH inrättar tre anställningar som infrastrukturspecialist: junior infrastrukturspecialist, infrastrukturspecialist och senior infrastrukturspecialist.

Det är möjligt att söka befordran från junior infrastrukturspecialist till infrastrukturspecialist och från infrastrukturspecialist till senior infrastrukturspecialist.

Infrastrukturspecialister rekryteras särskilt till större infrastrukturer som har stor betydelse för flera forskningsmiljöer, ofta på nationell nivå.

En forskningsinfrastruktur kan vara experimentell men också av annan typ.

### Uppdrag och diskussion

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 anställningar ska forskare under en tidsbegränsad period ha möjlighet att söka befordran;

En ny anställning för infrastrukturspecialister är intressant för att KTH ska kunna rekrytera och behålla specialister som kan utveckla både metoder och utrustning för att bedriva särskilt forskning av experimentell karaktär. Den forskning som har infrastruktur med sådana behov kan också röra hantering av stora mängder data som bygger på både materiella och intellektuella tillgångar inom forskning. Arbetet med sådan infrastruktur är många gånger ett viktigt samarbete med andra aktörer inom och utom akademien och kan kräva ledarskapskvalifikationer.

Anställningen har företrädesvis bemötts positivt under arbetsgruppens utredning men inte utan invändningar. Den vanligaste invändning är att intresset för anställningen kommer att vara litet då de som kan komma ifråga för särskilt de två övre stegen hellre vill försöka få kvalifikationer som ger möjlighet att komma in i den akademiska karriärvägen, på KTH eller på annat lärosäte. Om behovet i själva verket är litet är det inte motiverat med ett merarbete som denna typ av rekrytering och befordran skulle behöva i förhållande till att rekrytera de forskare som typiskt innehar uppdragen idag.

För KTH:s del är det dock motiverat att inrätta anställningen, där även lärarundantaget ska gälla, för att linjera med flera andra framstående lärosäten som har en liknande modell och där samarbeten är väl utvecklade (t ex SU, LU, UU och KI).

För att inte skapa en friktion med dem som idag utvecklar och underhåller infrastrukturer utan att själva vara disputerade bör juniora infrastrukturspecialister kunna rekryteras. Kvalifikationskrav ska ligga nära dem för forskningsingenjörer men ska för att göra anställningen attraktiv ska de kunna befordras till infrastrukturspecialister. Ett ytterligare steg i karriären kräver doktorsgrad. Karriärstegen ska inte innebära stora operativa skillnader i arbetsuppgifter utan karakteriseras av utökat ansvar och större ledaransvar. För varje befordran ska verksamheten avgöra om det finns ett behov, därför finns en möjlighet att ansöka om befordran inom denna kategori av anställningar och inte en rättighet.

Kvalifikationskraven handlar 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 ska företrädesvis öka genom ett ökat ansvar för utveckling, ledning och omfattning på verksamheten. Samverkanskvalifikationer bör också ingå i kvalifikationskraven.

## Forskare med arbetsuppgifter som i allt väsentligt liknar lektorer

### Förslag

Forskare som i huvudsak undervisar kan under en övergångsperiod på tre år provas för ett lektorat utanför karriärstegen.

Arbetsgruppen har i uppdrag att utreda

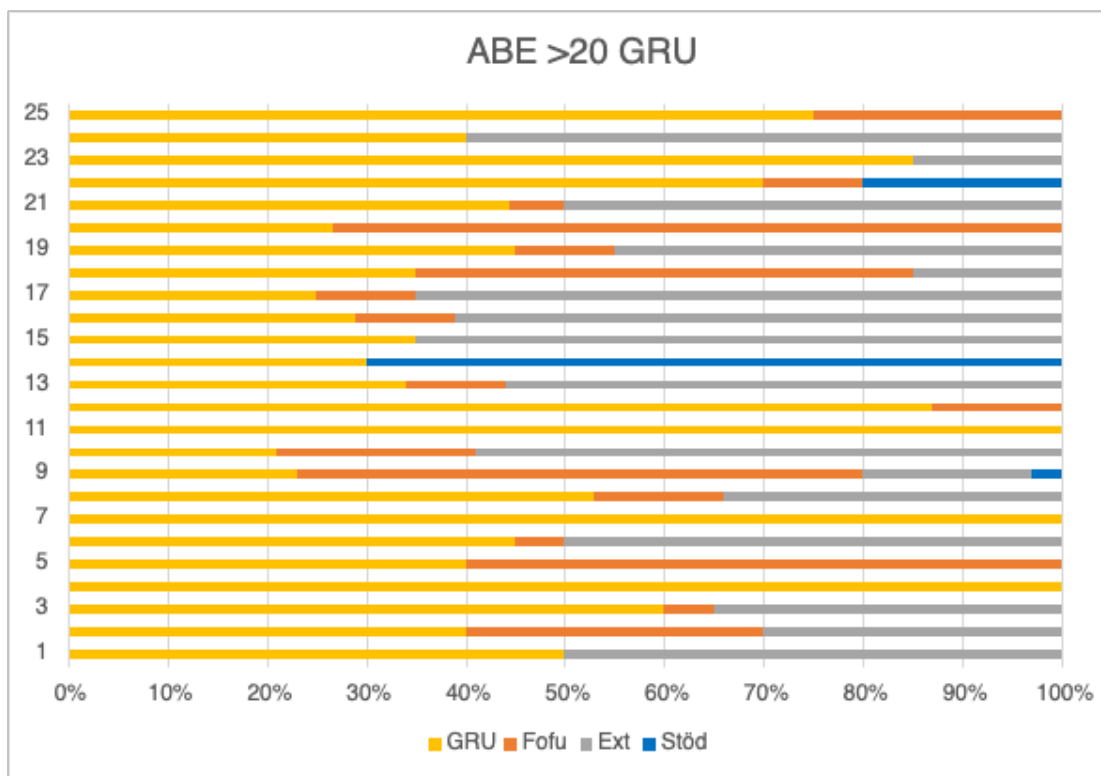
förutsättningarna för forskare med arbetsuppgifter som i allt väsentligt liknar lektorer och hur anställningsformen forskare ska hanteras i systemet framgent.

Bakgrunden till uppdraget är den stora gruppen forskare på KTH som inte har några karriärmöjligheter idag, bortsett från docentur, och uppfattningen att KTH har "ett relativt stort antal tillsvidareanställda forskare som inte har sakkunnigprövats". För att undersöka hur många forskare som fungerar som skugglektorer, det vill säga undervisar i hög utsträckning, har varje skola levererat konteringsunderlag för alla tillsvidareanställda forskare för 2025. Även om konteringsdata kan vara behäftad med fel ger det ändå en indikation om hur stort problemet med forskare som konteras på GRU är. (I nedanstående redovisning finns bara de forskare som är anställda på 100 procent. Det finns ett total som har en lägre sysselsättningsgrad.)

### Kontering på GRU för forskare

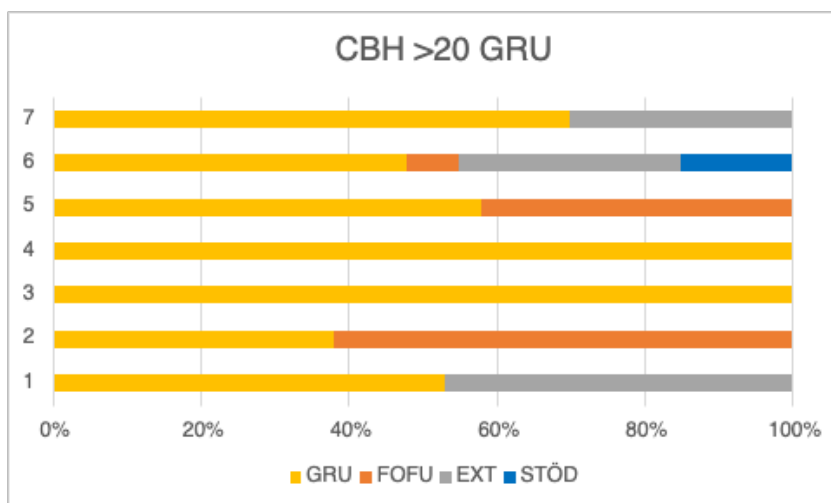
Vi har undersökt kontering på GRU i spann, upp till 20 procent, mellan 21 och 50 procent och över 50 procent. Siffran 20 är vald med tanke på en tidigare skrivning i våra dokument som medgav forskare att undervisa 20 procent. 20 procent eller mindre får representera en låg aktivitetsgrad och 50 procent eller mer en hög aktivitetsgrad, vilket skulle kunna betraktas som en tröskel över vilken man kan sägas vara en skugglektor. Hur mycket en lektor undervisar på KTH varierar stort inom och mellan skolor och i många miljöer är det inte representativt att en lektor undervisar 50 procent eller mer. Den nivån har ändå fått utgöra gränsen för "mycket" undervisning.

Det kan finnas flera skäl till att forskare är konterade på GRU. Ett kan vara en önskan om meritering och en överenskommelse om att det ska rymmas inom forskaranställningen. Ett annat är att verksamheten har behov av undervisande personal och av någon anledning inte just då kan rekrytera en lärare. Ett tredje och förmodligen ganska vanligt skäl är att de externa medlen som finansierar forskaren inte räcker eller är slut och eftersom verksamheten vill behålla individen så får vederbörande undervisa.



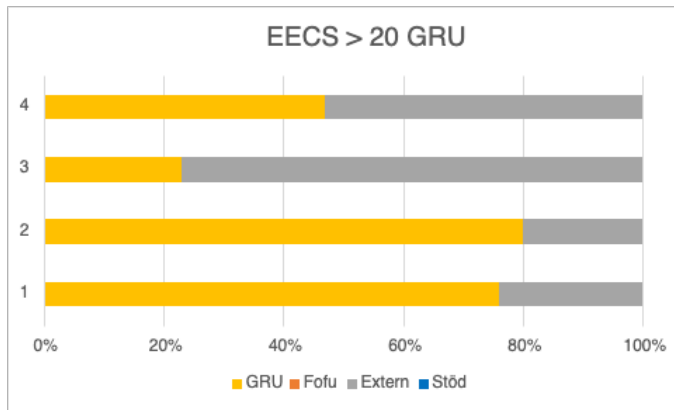
Figur 1. Kontering på GRU-, Fofu-, externa och stödmedel för de forskare på ABE-skolan som är konterade mer än 20 procent på GRU. Stödmedel avser ledningsuppdrag eller liknande.

Det visar sig att det skiljer sig avsevärt mellan institutioner och skolor. Bland ABE-skolans sex institutioner finns det fyra institutioner som har forskare som är konterade mer än 20 procent på GRU. Sammanlagt på dessa fyra institutioner finns 25 forskare som är konterade på GRU mer än 20 procent (Figur 1). Av dessa är nio forskare konterade mer än 50 procent.



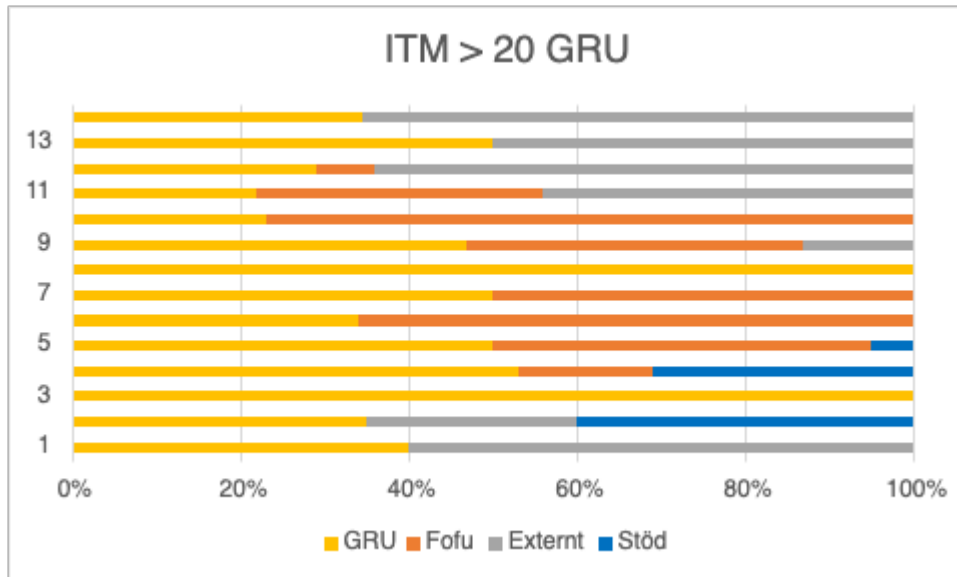
Figur 2. Kontering på GRU-, Fofu-, externa och stödmedel för de forskare på CBH-skolan som är konterade mer än 20 procent på GRU. Stödmedel avser ledningsuppdrag eller liknande.

Av CBH-skolans 8 institutioner är det bara två institutioner som har forskare som är konterade mer än 20 procent på GRU. Sammanlagt rör det sig om sju forskare varav fem är konterade mer än 50 procent (Figur 2).



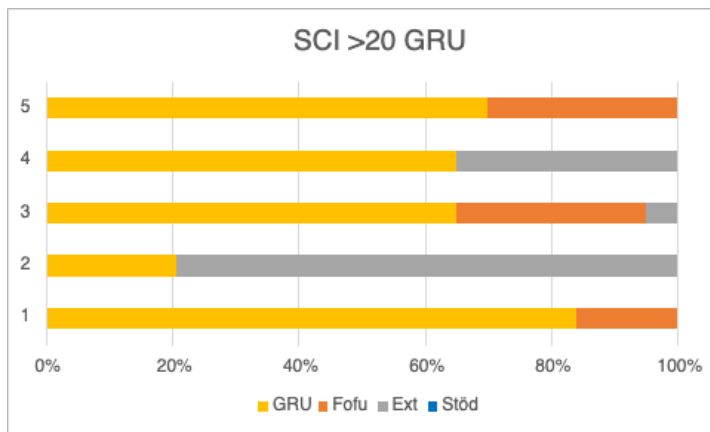
Figur 3. Kontering på GRU-, Fofu-, externa och stödmedel för de forskare på EECS-skolan som är konterade mer än 20 procent på GRU. Stödmedel avser ledningsuppdrag eller liknande.

EECS-skolan har totalt fyra forskare som är konterade mer än 20 procent på GRU varav två är konterade på mer än 50 procent (Figur 3). Uppgifterna bygger på ofullständiga underlag.



Figur 4. Kontering på GRU-, Fofu-, externa och stödmedel för de forskare på ITM-skolan som är konterade mer än 20 procent på GRU. Stödmedel avser ledningsuppdrag eller liknande.

På fem av ITM:s sex institutioner har åtminstone någon forskare en kontering som är mer än 20 procent på GRU. Totalt är 14 forskare konterade på mer än 20 procent varav tre är konterade på GRU över 50 procent (Figur 4).



Figur 5. Kontering på GRU-, Fofu-, externa och stödmedel för de forskare på SCI-skolan som är konterade mer än 20 procent på GRU. Stödmedel avser ledningsuppdrag eller liknande.

SCI-skolan har fem forskare som är konterade på mer än 20 procent GRU, anställda på tre institutioner (Figur 5). Av dessa fem forskare är fyra konterade på mer än 50 procent.

På KTH finns alltså ca 55 forskare som undervisar mer än 20 procent. Drygt 20 personer undervisar mer än 50 procent. Sju forskare står 100 procent på GRU.

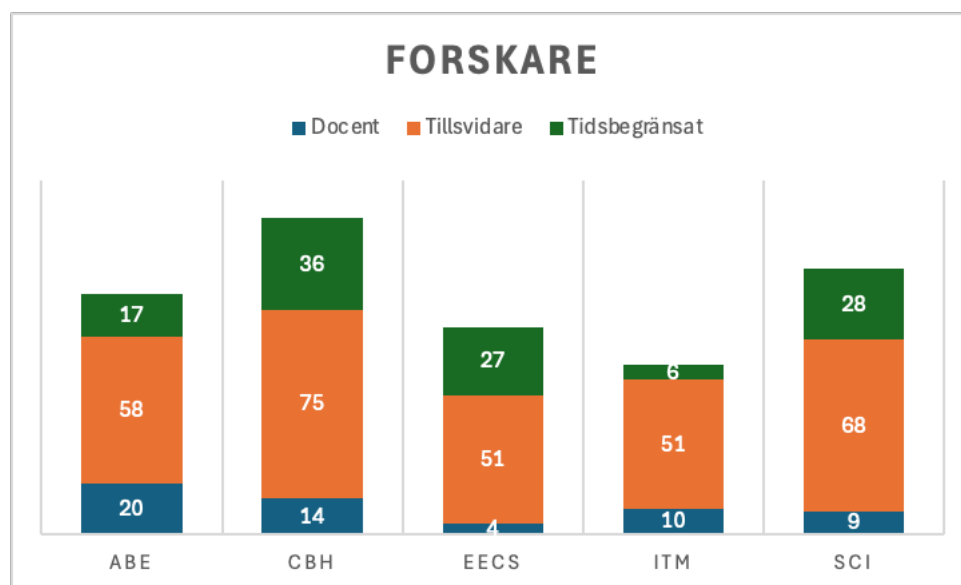
Tabell 1. Sammanfattning av antalet forskare inom respektive GRU-spann. \*Uppgiften bygger på ofullständigt underlag.

	0–20 %	21–50 %	51–99 %	100%
ABE	54	16	6	3
CBH	117	2	3	2
EECS*	22	2	2	0
ITM	38	11	1	2
SCI	73	1	4	0
Totalt	304	32	16	7

Tabell 1 inkluderar även de forskare som är konterade 20 procent eller mindre på GRU. Den visar att förekomsten av forskare som är konterade på GRU mer än 20 procent är begränsat till ca 15 procent av hela gruppen tillsvidareanställda forskare.

### Meriteringen hos KTH:s forskare

Vi har också undersökt den vetenskapliga meriteringen hos våra forskare genom att ta fram data på hur många som är docenter. Nedan återfinns siffrorna för varje skola, för hösten 2025 (Figur 6).



Figur 6. Antal forskare uppdelade på tidsbegränsade anställningar, tillsvidareanställda forskare utan docentur och tillsvidareanställda med docentur. Av ABE-skolans 78 tillsvidareanställda forskare är alltså 20 docenter. Data hösten 2025.

Det finns alltså ett 60-tal docenter bland KTH:s tillsvidareanställda forskare, vilket är ungefär 16 procent. Dessa har enligt vårt regelverk möjlighet att vara huvudhandledare för doktorander.

En genomgång av hur dessa 60 personer är konterade visar att mycket få av dem undervisar mycket, vilket inte är så förvånande. Om man undervisar mycket har man svårt att meritera sig vetenskapligt och om man som forskare drar in externa medel behöver man inte konteras på GRU. Av ABE-skolans docenter är det tre forskare som undervisar mer än 50 procent och fem som undervisar 21–50 procent. Motsvarande siffror på CBH är två respektive en, på EECS är det ingen, på ITM är det en respektive en och på SCI två (Tabell 2).

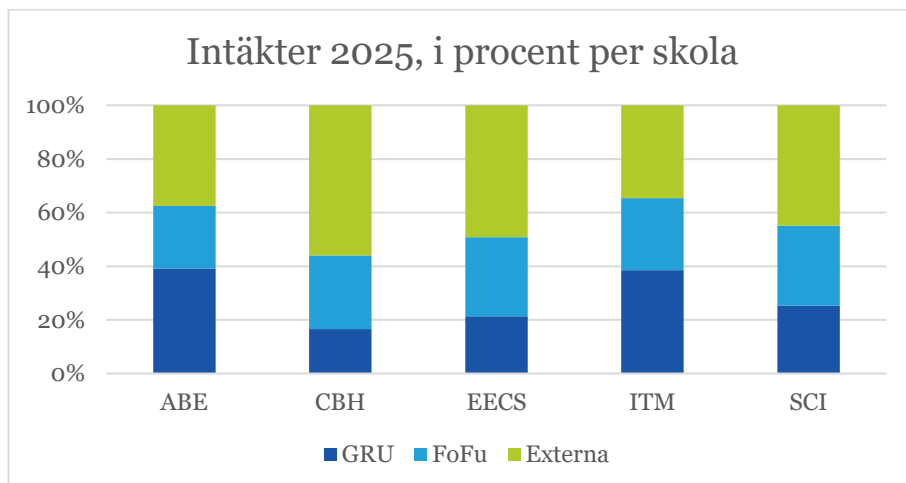
Vi bedömer att en vetenskaplig kvalifikationsnivå på åtminstone docent krävs för att komma ifråga för ett utlyst universitetslektorat inom karriärstegen. Det innebär att KTH för närvarande har ett femtontal docentmeriterade forskare som undervisar mer än 20 procent, varav hälften på ABE-skolan.

Tabell 2. Sammanfattning av antalet docentmeriterade forskare inom respektive spann av GRU-kontering.

	21-50 %	> 50 %
ABE	5	3
CHB	1	2
EECS	0	0
ITM	1	1
SCI	0	2
Totalt	7	8

KTH har alltså ca 55 forskare konterade på mer än 20 procent på GRU, varav 15 är docenter. Beroende på vad man anser att gränsen går för en skugglektor skulle en del eller alla av dessa 15 kunna komma ifråga för ett lektorat. Om gränsen för skugglektor sätts vid 51 procent blir siffran åtta individer. Sätts den vid 21 blir det alltså ytterligare sju individer.

Samma avvägning måste göras inför hur många som kan komma ifråga för lektorat. Det är sju individer som är konterade 100 procent på GRU och som inte är docenter. Dessa borde prövas för ett lektorat utanför karriärstegen. Men siffran kan bli högre om man drar gränsen för kontering lägre. Det är svårt att göra närmare beräkningar innan vi enas om hur mycket undervisning en lektor bör utföra. Om vi anser att forskare som undervisar mer än 50 procent borde vara lektorer så får det andra konsekvenser än om vi anser att forskare som undervisar mer än 20 procent borde vara lektorer. Man måste samtidigt betänka hur resten av deras anställning ska finansieras, och att undervisningens fördelning påverkar förmågan att finansiera strategiska rekryteringar till karriärstegen.



Figur 7. Procentuell fördelning för intäkter från GRU, Fofu och externa forskningsmedel 2025, redovisat per skola.

Om KTH inför nya anställningar som infrastrukturspecialist och lektor utanför karriärstegen kan sammanfattningsvis ett antal av de i dag anställda forskarna alltså komma ifråga för andra anställningar.

I det fall man vill gå vidare med anställningar som universitetslektor inom karriärstegen för de docentmeriterade forskare som undervisar mer än 20 procent är det lämpligt att man utlyser de tjänsterna i konkurrens för att behålla legitimiteten för processen och inte riskera högskolans integritet. Om dessa lektorat inte tillsätts i konkurrens riskerar vi annars att erbjuda just de forskare som inte – av något skäl - har kunnat finansieras med externa medel och därför fått ett stort undervisningsuppdrag, en väg in i karriärstegen. Kvalifikationerna måste vara styrande för vem som får den möjligheten.

Det bör understrykas att även om denna genomgång visar att det finns forskare på KTH som undervisar mycket utan att vara pedagogiskt prövade så innebär det inte en kritik av deras kompetens. Många av dem har tillräckliga formella meriter och är utmärkta lärare. Just därför bör de om de undervisar mycket kunna prövas för en anställning som lektor, som är en igenkännbar form inom det svenska landskapet för högre utbildning och forskning, även om detta lektorat inte finns inom karriärstegen.

## Forskare på KTH

### Förslag

En tillsvidareanställd forskare som är docent får kalla sig senior forskare.

Forskaranställningen behålls men en särskild forskarkarriär inrättas inte.

### Uppdrag och diskussion

Kartläggningen av forskarnas kontering visar att den absoluta majoriteten av KTH:s forskare är konterade framför allt på externa medel. (Se avsnitt ovan.) Det är helt i linje med KTH:s rekryteringsstrategi och den övergripande förståelse av forskarrollen som finns på lärosätet. För att KTH ska kunna bedriva internationellt konkurrenskraftig forskning behövs forskare inte bara inom karriärstegen och i form av läraranställd personal. KTH behöver även i framtiden kunna anställa forskande personal på externa medel relativt snabbt genom en förenklad process utan sakkunnigranskning. För individer tidigt i karriären är en forskaranställning också en möjlighet till meritering för att med tiden kunna söka en läraranställning.

Vid flera tillfällen har frågan om en möjlig separat forskarkarriär diskuterats på KTH. Den har aktualiserats igen, särskilt i relation till ambitionen att införa flera karriärsteg för infrastrukturspecialister.

Argumentet för att införa ytterligare karriärsteg för forskare är utvecklingsmöjligheter för forskarkategorin. Steget skulle kunna förenas med större ansvar inom forskargruppen eller institutionen och det är möjligt att det kan stimulera till utveckling och självständighet om man vid tillräckliga kvalifikationer kan ansöka om att bli prövad för en befordran inom forskaranställningen.

Det finns också argument som talar mot en forskarkarriär. Det främsta är KTH:s uttalade strategi att forskare ska finansieras av externa forskningsanslag vilket innebär att deras trygghet är betydligt lägre än lärarkategorin där finansiering också kan och bör ske genom GRU. Att skapa en karriärväg på de kriterier som gäller för forskare kan därför sägas sända dubbla budskap till den anställde. Å ena sidan tar KTH inte ansvar för en långsiktig finansiering utan lämnar det till individen eller forskargruppen, å den andra förväntar sig KTH vidareutbildning och utveckling.

Arbetsgruppen föreslår inte en regelrätt forskarkarriär med nya anställningar för forskare framför allt för att den grundläggande anställningsformen på ett universitet som KTH bör vara en läraranställning som innehåller både forskning och undervisning. Samtidigt behöver KTH kunna anställa forskare i externfinansierade projekt och utan långsiktighet. För de forskare som ytterligare meriterar sig efter sin anställning kan titeln senior forskare signalera en högre kvalifikation.

Arbetsgruppens bedömning är att docentur bör krävas för titeln senior forskare. Genomlysningen av forskargruppen visar samtidigt att andelen docenter är relativt låg. Det är emellertid möjligt att forskare inte söker docentur för att de inte anser att det lönar sig och att det i själva verket finns fler forskare med docentkvalifikationer. Det kan också vara utmanande att i forskningstunga miljöer ha tillräckligt med undervisning för meritering som docent (vilket pekar på ett behov av utveckling av också docentmeritering särskilt när det gäller pedagogiska kvalifikationer).

En forskaranställning kan vara en mer osäker anställning än en läraranställning. När de externa medlen tar slut måste forskaren varslas och sägas upp. Det är viktigt att KTH ser till att strukturer och processer för uppsägning är klara och tydliga och att både chefer och anställda ges stöd. Annars är

risken mycket stor att en forskare som inte kan dra in externa medel, eller inte har en kollega som kan dra in externa medel för hens försörjning, ändå blir kvar på KTH och konterad på GRU eller Fofu.

## Rätt eller möjlighet till befordran från universitetslektor till professor

### Förslag

Lektorer i karriärstegen kallas universitetslektorer.

En universitetslektor har rätt att ansöka om befordran till professor vid uppnådda kvalifikationskrav.

### Uppdrag och diskussion

I uppdraget från rektor ingår för arbetsgruppen att utreda:

villkoren för prövningen av verksamhetens behov vid befordran från lektor till professor inom KTH:s tenure track-system i syfte att skapa större tydlighet och förutsägbarhet jämfört med dagens system.

Bakgrunden till uppdraget är en upplevd skillnad i praktik på de olika skolorna, vilket är olyckligt givet att vi har samma anställningsordning över hela KTH. Formuleringen i Riktlinje till anställningsordningen lyder:

Innan en ansökan om att påbörja ett befodringsförfarande lämnas ska skolchef, efter förfrågan från prefekt, besluta om befordran till professor svarar mot verksamhetens långsiktiga behov och är av betydelse för KTH. Befodringsförfarandet påbörjas endast om ett sådant behov föreligger. Skolchef kan använda anställningsutskottet för beredning av ärendet inför sitt beslut om ansökan får göras. Skolchef beslutar om att kandidaten kan ansöka om befordran.

Det är alltså två villkor som ska vara uppfyllda för att en tillräckligt meriterad universitetslektor ska få möjlighet att söka befordran: att verksamheten har ett långsiktigt behov och att det är av betydelse för KTH. Problemet för både prefekter och skolchefer är emellertid att denna behovsprövning, vid det tillfälle som den enligt riktlinjen ska göras, de facto blir en bedömning av huruvida det finns ett behov av den specifika individen. Denna de facto-bedömning innebär ofta enbart en förbedömning av kvalifikationerna. Behov eller inte behov uttrycks sällan och avsaknad av behov uttrycks som avsaknad av kvalifikationer hos individ. Det gynnar inte en upplevelse av transparens och trygghet med karriärsystemet.

Det skulle kanske inte vara ett så stort problem om det fanns tydliga och objektiva sätt också för den individuella sökanden att bedöma det långsiktiga behovet. Men det finns inte idag. På flera skolor är också bedömningen alltid att verksamheten har ett långsiktigt behov. Resonemanget bygger på att man ju har haft behov av den universitetslektor som nu ska prövas och eftersom arbetsuppgifterna är desamma, men kvalifikationerna högre, så finns ett behov.

Ett sätt att komma ifrån upplevelsen av att behovet av individen prövas, är att göra behovsprövningen vid den första anställningen, som lektor eller som biträdande lektor. När en biträdande lektor rekryteras görs det för att behovet av anställningen bedöms finnas. KTH:s uppdrag är att underlätta för den biträdande universitetslektorn att få de färdigheter som krävs för att hen ska kunna befodras till universitetslektor. Förståelsen hos de flesta är också att vi rekryterar på biträdande lektornivå för att vi inte är internationellt konkurrenskraftiga på professorsnivå. Istället vill vi attrahera konkurrenskraftiga biträdande universitetslektorer som med tiden kan befodras till konkurrenskraftiga professorer.

Utmaningarna med detta sätt att resonera, som i princip innebär att behovsprövningen redan är gjord, är flera. Den första har att göra med den tid det tar från rekryteringen av en biträdande lektor och hans ansökan om befordran till professor. Under den perioden kan verksamhetens långsiktiga behov ha ändrats. Tillgången på forskningsmedel inom området kan ha minskat och detsamma kan gälla undervisningen. Den andra utmaningen är att det redan finns en rad universitetslektorer i KTH:s karriärstege som inte rekryterades som biträdande universitetslektorer med en förväntan om att bli professorer. Dessa universitetslektorer befinner sig emellertid ändå i karriärstegen och har själva en förväntan om att bli behandlade på samma sätt som de som rekryterats som biträdande universitetslektor.

Ett alternativt sätt att se på frågan om rätt eller möjlighet är att resonera på samma sätt som vi idag gör med docentprövningar. Kravet på att verksamheten ska ha behov av en docent, vars främsta uppgift på KTH tidigare bedömdes vara handledning, är numera borttaget. Vi menar att om en medarbetare är docentkompetent bör den prövas och i förekommande fall utnämnas till docent. Det är bra för KTH att medarbetarnas meriteringsnivå syns i anställningar och i utnämningar. Liknande resonemang ligger även bakom ambitionen att inrätta lektorat för disputerade adjunkter.

När man använder resonemanget på befordringsfrågan innebär det att om KTH har professorskompetenta universitetslektorer så borde de prövas och i förekommande fall utnämnas till professorer. KTH skulle enligt detta resonemang vinna på att ha många professorer om det är den korrekta kompetensnivån för de anställda. En professor förväntas ta större ansvar för verksamheten, ta på sig ledningsuppdrag och erhålla fler och större externa forskningsanslag. Titeln fungerar som en kompetensmarkör och påverkar också sannolikheten att erhålla extern finansiering och erbjudas externa uppdrag.

Professorer på KTH har emellertid högre lön än universitetslektorer, varför jämförelsen med docentfrågan haltar ekonomiskt. En befordran "kostar" en institution mer så fort professorn ska konteras på GRU, Fofu eller Stöd. Det tycks också finnas miljöer där professorer går ner i undervisningstid vid befordran, vilket påverkar bemanningen på institutionen.

Detta innebär att behovsfrågan kan översättas till en ekonomisk fråga. I rika miljöer skulle alltså möjligheterna att få prövas vara större än i ekonomiskt ansträngda miljöer och våra regler skulle alltså inte tillämpas på samma vis över hela lärosätet. En möjlig lösning på det problemet skulle kunna vara att lönen inte omedelbart gör ett stort hopp just vid befordran utan att lönen istället gradvis avspeglar ökad kompetens och ansvar. Ett annat argument mot att alls se det som en ekonomisk fråga är att om en universitetslektors befordran ses som en ekonomisk belastning torde inte kvalifikationer att bli professor vara uppnådda. Ett helt annat argument mot rätten till prövning är att KTH skulle ha för många professorer i någon sorts allmän mening. Bakom den tanken ligger en idé som inte baseras på vilka krav vi ställer vid rekrytering och befordran, utan istället på att det finns ett antal, oklart vilket, som är lämpligt för ett lärosäte av KTH:s storlek. Ibland formuleras denna idé som ett ifrågasättande av kvalifikationerna hos våra professorer; att alla som är professorer helt enkelt inte når upp till kraven. Vi menar att den tanken hänger ihop med vilka krav vi ställer i anställningsordningen och hur dessa prövas, och att den inte bör sammanblandas med frågan om det inom KTH ska vara en rätt eller en möjlighet att söka befordran. Se senare del av denna rapport och det nya förslaget till anställningsordning för kraven på våra professorer.

Det bör nämnas att vid den genomlysning av frågan som gjordes 2022 och 2023 framkom att KTH inte hade fler professorer per anställd då än 10 år tidigare. Fram till befordringsreformen låg antalet betydligt lägre än idag. År 1977 hade KTH 103 professorer, tio år senare var de 130 och 1997 var de 151. Befodringsreformen trädde i kraft 1 januari 1999 och därefter ökade antalet professorer, vilket var syftet med reformen. I årsredovisningen för 1999 redovisas 166 professorer, varav 31 befordrade. En

genomgång av årsredovisningarna från 2000–2025 visar en ökning av antalet professorer på KTH (tabell 3).

Tabell 3. Antalet professorer, lektorer samt forskare och forskningsingenjörer på KTH. Siffror från årsredovisningarna.

År	2000	2005	2010	2015	2020	2025
Professorer	183	223	264	277	313	369
Lektorer	225	241	204	283	287	240
Forskare och forskningsingenjörer	494	464	512	568	643	553

KTH:s omsättning har under motsvarande period ökat från 2 550 MSEK till 7 364 MSEK, vilket innebär att i relation till omsättning har antalet professorer minskat de senaste 25 åren.

Utmaningarna med att göra bedömningar av behov är ett starkt skäl att frångå det som krav för befordran. En rätt att söka befordran om man befinner sig i karriärstegen är transparent och förutsägbart, och därför att föredra.

## Lärarkvalifikationer (bedömningsgrunder)

### Förslag

KTH inför ett nytt behörighetskrav för lärare inom akademiska karriärvägen: akademiskt medborgarskap.

KTH inför nya bedömningsgrunder för läraranställningarna inom akademiska karriärvägen.

I december 2024 beslutade rektor att remittera utredningen till fakultetsrådet, KTH:s skolor, avdelningschefer inom VS och centrala samverkansgruppen med sista svarsdatum 28 februari 2025 (dnr V-2024-0253). I enlighet med utredningens förslag beslutade rektor samtidigt att inrätta en arbetsgrupp med uppdrag fram till och med maj 2025. Arbetsgruppen har, enligt rektors beslut om implementering och närmare utredning av förslag från karriärutredningen den 25 juni 2025 (HS-2025-1449, fortsatt att se över följande frågeställningar:

- se över anställningsordningens bedömningsgrunder för anställning och befordran som lärare vid KTH,
- se över progressionen mellan olika lärarbefattningar, och
- genomlysna hur kvalifikationsbedömningar görs vad avser underlag, former för bedömning och sakkunnigas roll.

*Anställningsordning vid KTH* är som dokument betraktat något svårnavigerat och det är inte helt tydligt vad som faktiskt krävs för respektive anställning. Detta hänger delvis ihop med att vissa exempel på hur skickligheten kan visas har misstagits för behörighetskrav, men också hur exemplen är presenterade. Det påverkar i sin tur översiktligheten när det gäller progression mellan olika anställningar. Progression saknas också helt för flera bedömningsgrunder.

I en genomlysning som gjordes 2022 och 2023 framkom att det finns en relativt utbredd önskan om att kraven på en professor ska skärpas. Synpunkten att KTH har för många professorer och att det är för lätt att bli professor på KTH framfördes också. Vilka krav som var för lågt ställda rådde det ingen fullständig konsensus om. Det kunde röra både vetenskapliga och pedagogiska krav och även de ytterligare bedömningsgrunder som finns i dagens anställningsordning, men i minst utsträckning de vetenskapliga kraven. Däremot fanns det en utbredd önskan om att akademiskt medborgarskap ska vara meriterande och att det därtill ska vara högre krav på att faktiskt också bidra till akademien i allmänhet genom arbete inom det akademiska medborgarskapet. Detta medborgarskap måste också förtydligas och exemplifieras. Att även samverkan bör vara mer meriterande var en utbredd synpunkt och att den behöver stärkas i förhållande till nuvarande skrivningar.

Frågor som rör jämställhet, mångfald och lika villkor finns som ytterligare bedömningsgrunder i anställningsordningen, men kravet är uttryckt som att man ska ha "kunskap om", vilket är vagt. Dessa kvalifikationer bör stärkas och man bör kunna praktisera sin kunskap.

Det är också tydligt att anställningsordningen tillämpas olika vid olika skolor. Detta gäller kanske främst huruvida det görs en prövning av behovet i verksamheten inför en ansökan om befordran till professor. I vissa miljöer gör man det och i andra inte, vilket ger individer olika möjligheter till karriär. Det framkom också att det i flera fall var relativt okänt vad som står i anställningsordningen och att man förlitade sig på vad man upplevde som en vedertagen praxis. Det rörde framför allt hur man ser på huvudhandledarskap och att det kan utövas utan att man är formell huvudhandledare.

## Generella utmaningar

En del av utmaningarna i gällande anställningsordning är generella och inte nödvändigtvis beroende av hur anställningsordningen formuleras. De rör främst kvalitativa bedömningar och ämnesspecifik skicklighet.

Utvärdering av i synnerhet vetenskaplig men även pedagogisk skicklighet har kommit att vila mer och mer på kvantitativa mått. Detta gäller inte bara akademien utan är en genomgripande samhällelig trend mot uppföljning och utvärdering där kvantitativa mått framhålls som objektiva och effektiva. I KTH:s egna processer uppfattas också fokus ofta ligga på kvantitet och erfarenhet snarare än på kvalitet och färdighet. Insikten att det till synes objektiva och effektiva inte alltid ger hög kvalitet och att bedömningsmetoderna därtill styr akademiker mot verksamhet och forskning som går att utvärdera kvantitativt, har inneburit ett ökat ifrågasättande av bedömningar som i alltför stor utsträckning vilar på kvantitativa mått. Istället har kvalitativa bedömningar lyfts fram som mer önskvärda och som fortsatt ska göras av kollegor med väl utvecklat professionellt omdöme. Omfattning och erfarenhet spelar en självklar roll för att utveckla skicklighet, men det är inte säkert att en stor kvantitet innebär hög skicklighet i alla önskvärda dimensioner. Skicklighet kan även visas trots begränsad erfarenhet.

Slutsatsen är att KTH måste bli bättre på att bedöma just skicklighet och utveckla det professionella omdömet i sådana processer. En grundläggande förutsättning för omarbetningen har därför varit ett större fokus på omdömesgilla bedömningar av meriternas innehåll och kvalitet, inte bara deras längd, antal och eventuella kanal för genomslag.

Den andra generella utmaningen rör vetenskapliga traditioner och metoder och innebär att det som anses som omfattande i en disciplin inte är det i en annan. Exempelvis varierar tillgången till externa forskningsmedel mellan discipliner och forskningsområden. Till detta är det viktigt att ta hänsyn vid en bedömning om någon är skicklig eller inte. Detsamma gäller handledning av doktorander eller examensarbeten. Olika discipliner och ämnen kan också skilja sig åt när det gäller exempelvis storlek på forskargrupper och sampublicering. I gällande processer tar vi hjälp av sakkunniga för att bedöma skicklighet som är ämnesspecifik, men vi kan behöva vara tydligare i bedömningsgrunderna som rör förmågor där sätten på vilka det går att visa skicklighet varierar mycket.

## Större tydlighet genom separation av behörighet och krav

Arbetsgruppens förslag är att behörighet och bedömningsgrunder separeras tydligare än i nu gällande *anställningsordning vid KTH*. Syftet är att tydliggöra att obehöriga personer inte ska anställas eller befordras. Med dagens skrivningar, som bygger på skrivningarna i Högskoleförordningen, är behörighet och bedömningsgrunder mycket tätt sammanvävda, vilket kan försvåra själva bedömningen. Förslaget innebär att bedömningsgrunderna tydliggörs som just bedömningsgrunder - grunderna för bedömning.

I gällande anställningsordning ska vetenskaplig eller pedagogisk skicklighet visas antingen genom att sökande *är* något eller *har gjort* något. Dessa saker exemplifieras sedan i fyra respektive sex punkter. I det nya förslaget lyfts istället den sökandes *förmågor* fram för bedömning. Genom att artikulera dessa förmågor kan vi också lättare skapa progression mellan till exempel läraranställningarna biträdande universitetslektor, universitetslektor och professor genom att byta eller lägga till förstärkningsord, såsom *i mycket hög grad*, eller *omfattande*.

Ett fokus på förmågorna har också andra fördelar. En förmåga kan ofta erhållas på många olika sätt. I gällande anställningsordning har exemplen ibland misstagits för krav. Genom att istället försöka bedöma förmågan flyttas fokus något. Även i det nya förslaget beskrivs *hur* bedömningsgrunderna *kan* demonstreras, men ambitionen är att det är själva förmågan som är huvudsaken. Med detta sagt kan

man inte uppnå vissa förmågor utan att ha gjort mycket specifika saker. Man kan till exempel inte ha god förmåga att handleda doktorander om man inte kan demonstrera att man har handlett doktorander.

Bedömningsgrunderna delas in i tre kategorier, vetenskaplig skicklighet, pedagogisk skicklighet och akademiskt medborgarskap. Dessa bedömningsgrunder konkretiseras för olika anställningar antal förmågor och olika grad av skicklighet. Enligt högskoleförordningen bestämmer varje högskola själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas utöver vetenskaplig och pedagogisk skicklighet och arbetsgruppens förslag är alltså att dessa bedömningsgrunder samlas inom kategorin akademiskt medborgarskap. I gällande *anställningsordning vid KTH* kallas denna kategori för ytterligare bedömningsgrunder. Arbetsgruppen har utvecklat bedömningsgrunderna inom kategorin akademiskt medborgarskap och där också inkorporerat de bedömningsgrunder från vetenskaplig och pedagogisk skicklighet som gäller ledarskap.

När det gäller vetenskaplig skicklighet har inte bedömningsgrundernas föreslagna formulering inneburit ökade krav. Däremot har arbetsgruppen som exempel på hur den sökande kan visa "förmåga att bedriva forskning som får genomslag" lagt till "betydelsefulla insatser för ämnesområdets vetenskapliga utveckling" som inte har någon motsvarighet i nuvarande anställningsordning. Vi föreslår också ett förtydligande i den text i anställningsordningen som redovisar KTH:s grundläggande principer och regler, nämligen att: Den vetenskapliga skickligheten för professor bör i betydande grad överstiga vad som krävs för docentkompetens både kvantitativt och kvalitativt. Ytterligare ett tillägg är att den som ska ansöka om befordran till professor måste ha en plan för sin forsknings- och utbildningsverksamhet för de kommande fem åren.

Det finns ett förtydligande av den pedagogiska bedömningsgrunden som gäller handledning och det är att den ska ske med hög kvalitet. Den exemplifierades tidigare med två olika stycken som här har behållits för att visa hur förmågan kan demonstreras, men specificerats med hänsyn till "ämnesinriktningens karaktär och tradition". Gott handledarskap kan också demonstreras genom reflektion över den egna handledningen, vilket är en skärpning. Syftet är att understryka att man inte nödvändigtvis är en god handledare för att man har haft en doktorand från antagning till disputation.

Just doktorandhandledning har orsakat friktion i ett flertal befordringsärenden de senaste åren eftersom formuleringen i den nuvarande anställningsordningen kan tolkas som att det räcker med en doktorand och att man måste ha handlett en doktorand från antagning till disputation. Det har inneburit att den som har handlett en doktorand från början till slut har kunnat kvalificera sig för extern sakkunnigprövning, medan den med mycket erfarenhet av handledning, men utan en från antagning till disputation inte har kunnat prövas. Dessutom har fokus legat på kvantitet snarare än skicklighet.

Arbetsgruppen har i förslaget förtydligat att förväntan på hur många doktorander som är rimligt inom specifika ämnesinriktningar kan variera. Det bör påpekas att den äldre beteckningen de facto-huvudhandledare inte äger någon giltighet vid befordringar. Antingen är man huvudhandledare eller så är man det inte. Om man menar sig de facto huvudhandledare bör detta leda till att de formella rollerna handledarna emellan ändras.

Ytterligare en mindre skärpning rör pedagogisk skicklighet och förmågan att kunna utveckla undervisning. Där är nu skrivningarna tydligare när det gäller just utveckling av kurs över tid. Vidare betonas förmågan att *omsätta* aktuell pedagogisk kunskap, snarare än enbart förtrogenhet med pedagogisk forskning. Målet är att sökande ska kunna *visa* hur de tillämpar aktuell pedagogik snarare än att hänvisa pro forma till litteraturen.

Skärpningen av bedömningsgrunderna är tydligast för akademiskt medborgarskap. Där är förslaget nu att vi förväntar oss större ansvar för det gemensamma än i gällande anställningsordning. Två nya bedömningsgrunder är formulerade och till dessa finns ett flertal exempel på hur dessa kan demonstreras:

förmågan att utöva ett jämställt ledarskap där mångfald, lika villkor och hållbar utveckling är centralt

förmågan att samverka med omgivande samhället

Det är framför allt den första bedömningsgrunden där exemplen är relativt många och där vi föreslår att det tydligt ska framgå att man har haft en rad uppdrag och utfört ett antal uppgifter som syftar till att stärka den akademiska miljön man arbetar i. Här finns skrivningar i själva bedömningsgrunden som berör JML med tillägget hållbar utveckling. Exempelen lyfter sedan fram olika typer av ledningsuppdrag som kan vara sätt att demonstrera sin förmåga.

### **Tillämpning av bedömningsgrunderna**

En utmaning både för sökande och för bedömare har alltså varit vad som egentligen ska bedömas och hur. Tidigare har som nämnts sätten på vilka skicklighet kan visas förstås som en lista på krav för behörighet. I förslaget till omarbetning har själva bedömningsgrunderna tydliggjorts och sätten på vilka skicklighet kan visas utvidgats. Samtidigt som arbetsgruppen har understrukit att sätten att visa skicklighet är exempel, och att det går att visa skicklighet på andra sätt, är ändå intentionen att dessa exempel tydliggör den bredd av färdigheter och förmågor som vi vill se i just den anställningen. När det gäller det akademiska medborgarskapet kan det vara svårt att uppnå en stor bredd under en kort tid. Det är delvis avsikten.

Genom att ställa högre krav på akademiskt medborgarskap motverkas att vi eventuellt befordrar eller anställer personer som visserligen är utomordentligt vetenskapligt skickliga och även pedagogiskt skickliga, men som inte ägnat tid åt de områden som är helt centrala för att den akademiska verksamheten ska fungera. De förmågor som arbetsgruppen föreslår utgör akademiskt medborgarskap är också sådana som vi vill se hos våra lärare och i synnerhet dem som vi befordrar till universitetslektorer och professorer. Med detta sagt föreslås inte att exempel för att visa akademiskt medborgarskap ska förstås på samma sätt som exemplen som ska demonstrera vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. När det gäller akademiskt medborgarskap föreställer vi oss att några exempel kan räcka. En kvalitativ bedömning måste göras mellan olika exempel och omfattningen av uppdragen.

## Bedömningsgrunder för anställningar på konstnärlig grund

### Förslag

KTH inför en möjlighet att befordras från adjunkt på konstnärlig grund till universitetslektor på konstnärlig grund med en sammanlagd anställningstid på tio år.

KTH inför en möjlighet att befordras från universitetslektor på konstnärlig grund till professor på konstnärlig grund med en sammanlagd anställningstid på tio år.

KTH inför nya bedömningsgrunder för anställningarna på konstnärlig grund.

### Uppdrag och diskussion

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.

Den nu gällande anställningsordningen har tre läraranställningar på konstnärlig grund, adjunkt, lektor och professor (inklusive gästprofessor och adjungerad professor). I karriärutredningen föreslogs att KTH förverkligar en karriärstege för anställningar på konstnärlig grund. Förslag var att det ska bli möjligt att söka befordran från adjunkt på konstnärlig grund till lektor på konstnärlig grund under den 10-årsperiod som anställningen kan löpa, eller från lektor på konstnärlig grund till professor på konstnärlig grund. KTH ska kunna rekrytera både till lektors- och professorsnivån. Det bemöttes positivt i remissomgången.

Under vårvintern 2026 har en mindre arbetsgrupp bestående av Nina Wormbs (prodekanus tillika medlem i arbetsgruppen), Katja Grillner (prefekt vid Institutionen för arkitektur), Ulrika Knagenhielm-Karlsson (professor), Leif Brodersen (tidigare prefekt och verksam arkitekt) och Anna Clara Stenvall (verksamhetsstöd) arbetat med bedömningsgrunderna för konstnärliga tjänster. Gruppen har utgått från det arbete som under 2025 bedrivits med bedömningsgrunder och sätt att demonstrera skicklighet i övriga anställningar. En bärande tanke har varit att det är möjligt att i viss mån översätta bedömningsgrunderna till de konstnärliga tjänsterna.

En utmaning har varit att hålla formuleringarna tydliga men samtidigt inte omöjliggöra rekrytering utifrån. Det är önskvärt att samma anställningsordning och samma krav gäller både för rekryteringar och för befordringar, där den erforderliga skickligheten ska kunna skaffas i tjänsten på KTH eller på annat lärosäte, samt i annan verksamhet.

Förslaget innebär att vi har tre behörighetskrav, precis som för de vetenskapliga tjänsterna: konstnärlig skicklighet, pedagogisk skicklighet och akademiskt medborgarskap. Bedömningsgrunderna för varje behörighetskrav formuleras sedan olika och sätten att demonstrera skicklighet varierar också.

Termen konstnärlig forskning finns inte med i bedömningsgrunderna och det stämmer överens med hur vi betraktar verksamheten. KTH har inte någon examensrätt inom konstnärlig forskning och även om konstnärlig forskning skulle bedrivas är det inte ett krav som ska gälla för den konstnärliga skickligheten.

Under arbetet har den mindre arbetsgruppen haft kontakt med företrädare för andra lärosäten eller institutioner på andra lärosäten där anställningar på konstnärlig grund är vanliga. Nedan redovisas ett antal utmaningar med de konstnärliga tjänsterna.

Det är viktigt att förstå relationen mellan de tjänster som är tillsatta på vetenskaplig grund och de som är tillsatta på konstnärlig grund, eftersom den är inte alltid klar. Att jämföra personer som är disputerade i konstnärlig forskning med dem som är disputerade i ämnen på vetenskaplig grund, och är konstnärligt skickliga, är en svårighet. Det reser frågor om hur värdesystemen fungerar tillsammans och hur man kan skapa en transparens mellan dem. Det är viktigt att ha höga krav på den konstnärliga skickligheten så att det inte betraktas som en enklare väg till att bli professor.

Svårigheterna att få sakkunniga nämns och risken att sakkunniga inte har samma värdesystem betonas som utmaningar. Det är möjligt att ha samma befordringsnämnd som vid vetenskaplig skicklighet, men då ha en ledamot som har den konstnärliga bedömningen som sin huvudsakliga uppgift. Det kan vara ett sätt för ett universitet att dela erfarenhet och kunskap om hur man bedömer olika skickligheter.

Anställning på konstnärlig grund har på KTH tolkats som en tillfällig anställning på högst tio år. Formuleringen i högskoleförordningens 4 kapitel 10 § lyder ”En lärare inom konstnärlig verksamhet får anställas tillsvidare, dock längst fem år. En sådan anställning får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden får dock omfatta högst tio år. Förordning (2010:1064)” Det finns emellertid lärosäten som istället tolkar förordningen som en möjlighet att tillsvidareanställa lärare på konstnärlig grund utöver de tio åren. GU och Konstfack (?) är sådana exempel. Det står klart redan när tjänsten utlyses om det är en tillsvidareanställning eller en tillfällig anställning. Anställningar som är tillsvidare ger andra möjligheter för långsiktig kompetensförsörjning och planering. De tillfälliga anställningarna riskerar också att innebära att de anställda inte är helt investerade i verksamheten. Denna utmaning kan öka om anställningarna är på deltid, vilket ofta är fallet eftersom en kontinuerlig kontakt med en yrkesverksamhet är eftersträvanvärt. Å andra sidan innebär den tillfälliga anställningen en större flexibilitet för lärosätet när behoven skiftar.

Det vore värdefullt med en större kunskap om hur svenska lärosäten med anställningar på konstnärlig grund tillämpar högskoleförordningen i det här avseendet och vilka konsekvenser det får för verksamheten.

## Vikarierande lektor

### Förslag

Möjligheten att anställa en vikarierande lektor införs. Rekryteringen ska ske enligt ett förenklat förfarande som regleras i *riktlinje till anställningsordningen*.

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.”. Verksamheten kan utlysa vikariat för lektorat både inom och utanför den akademiska karriärvägen.

Enligt gällande *anställningsordning vid KTH* kan anställningar 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 anställningar.

I *riktlinje till anställningsordningen* beskrivs handläggning av anställningsärenden. Riktlinjen föreslås kompletteras med beskrivning av hur en tidsbegränsad anställning av en lektor handläggs. Exempelvis kan beslut komma att fattas utan sakkunnigförfarande, eller med ett förenklat sakkunnigförfarande.