



2017-12-20

# **Rapport från utredningen rörande lärar- och forskaranställningar utanför tenure track**

## Innehållsförteckning

1. Inledning .....	3
2. Kompetensförsörjning .....	5
2.1 Personalstruktur och jämställdhet .....	5
2.2 Bemanningsplanering inom KTH .....	5
2.3 Rekryteringsprocesser .....	6
3. Forskare .....	7
3.1. Exempel från andra svenska lärosäten .....	7
3.2. Hur ser det ut på KTH? .....	8
3.3. Arbetsgruppens resonemang .....	9
4. Adjunkter .....	12
4.1. Exempel från andra svenska lärosäten .....	12
4.2. Hur ser det ut på KTH? .....	12
4.3. Arbetsgruppens resonemang .....	13
5. Inflytandefrågor för forskare och adjunkter .....	14

## Bilagor

- Bilaga 1: Utredningsuppdrag (v-2016-1048)
- Bilaga 2: Genom enkätundersökning (april/maj 2017) har arbetsgruppen inhämtat vissa uppgifter/synpunkter från skolorna kring användningen och behovet av adjunktsanställningar respektive forskaranställningar. Syftet med enkäten var att fånga den aktuella situationen och behoven i olika utbildnings- och forskningsmiljöer. Enkäten skickades till samtliga skolchefer och administrativa chefer.
- Bilaga 3: Arbetsgruppen har även haft tillgång till en enkätundersökning kring arbetsuppgifter, karriärmöjligheter och förväntningar som genomfördes 2016 bland KTH:s forskare på initiativ av Mireia Altimira.
- Bilaga 4: Som underlag till läsningen av rapporten bifogas även en sammanställning av aktuell statistik kring KTH:s personalstrukturförändring över de senaste sju åren. Ögonblicksbild från 20170913 HR+ .

## 1. Inledning

I samband med införandet av tenure track-modellen för fakultetsanställningar genomförde dåvarande fakultetsnämnd en större utredning kring olika karriärvägar vid sidan om tenure track. Beslut fattades sedermera om att inte inrätta några separata karriärvägar och inte heller några alternativa vägar in i tenure track. Detta har givit KTH:s modell för rekrytering till fakultet en tydlighet vilket främjar hög kvalitet vid rekrytering och långsiktig planering för fakultetsutveckling. Samtidigt finns idag en del utmaningar kring framförallt adjunkter och forskare.

På uppdrag av fakultetsrådet tillsatte dekanus Katja Grillner våren 2017 en utredning rörande lärar- och forskaranställningar utanför tenure track (v-2016-1048). I arbetsgruppen ingår professor Sören Östlund, lektor Lars Geschwind, forskare Mireia Altimira, adjunkt Sara Naumann, en studeranderepresentant, samt Maria Lindencrona och Johan Gerdin från personalavdelningen. Dekanus är sammankallande och utredningen genomförs under 2017. (Se bilaga 1).

Föreliggande rapport är resultatet av utredningens första fas och rör principiella ställningstaganden och förslag rörande vidare hantering av dessa frågor. Utredningen berör inte gästprofessorer, adjungerade professorer och affilierad fakultet. I utredningens andra fas utarbetas förslag på styrdokument.

*Sammanfattning: utgångspunkter, problembeskrivning och förslag*

För att KTH ska behålla och utveckla sin ställning som ledande tekniskt universitet i Europa krävs att den vetenskapliga nivån är fortsatt hög och håller takten med utvecklingen i andra länder och regioner. För att utbildningen ska hålla högsta kvalitet krävs en bra och naturlig samverkan med forskning. Därför ska rekrytering av KTH:s lärare i första hand göras till anställningar inom tenure track där ett integrerat perspektiv på utbildning och forskning är en förutsättning. Utlysningar ska attrahera många sökande och anställningar tillsättas i god konkurrens. Lärare inom tenure track utgör KTH:s kärnkompetens vad gäller ledning och utveckling av lärosätets utbildnings- och forskningsverksamhet.

KTH har därutöver behov av personal som kompletterar tenure track inom såväl forskning som utbildning. På forskningssidan motiveras detta dels av de stora volymer externt finansierad forskning som KTH bedriver och som kräver rekrytering av högspecialiserad personal till aktuella forskningsprojekt. Dels av att det akademiska karriärsystemet inbegriper tidsbegränsade anställningar för nydisputerade forskare som främjar mobilitet och ger meritering för självständig forskarkarriär (postdok). På undervisningssidan motiveras detta dels av stora volymer undervisning och behov av lärarutbildad personal på bl.a. tekniskt basår, dels av behov av särskilt yrkeserfarna lärare på främst högskoleingenjör-, lärar- och arkitektutbildningar, och dels av att fakultetsfinansieringen i en del undervisningsintensiva miljöer är för liten för att en tenure track-anställning ska kunna åstadkommas. Ytterligare motiv till att forskare respektive adjunkter rekryteras kan vara att rekryteringsprocessen går snabbare och behoven i forskning respektive undervisning är akuta.

De utmaningar som KTH har idag vad gäller adjunkter och forskare är dels personalpolitiska och dels rör de bemanningsstruktur, bemanningsplanering och rekrytering. För adjunkter stängdes möjligheten till befordran till lektor i samband med införandet av tenure track. För forskare finns ingen möjlighet till befordran in i tenure track. Samtidigt finns det på några skolor forskare som undervisar i relativt stor omfattning. Forskare och adjunkter är inte inkluderade i fakultetskollegiet och deras kunskap och erfarenheter tas därmed inte till vara i organisationen på ett formaliserat sätt. Vad gäller karriärutveckling och löneutveckling kan båda dessa anställningsformer uppfattas som begränsande. Mot denna bakgrund ser utredningen det som angeläget att förutsättningarna för dessa anställningsformer och betydelsen av dem för KTH tydliggörs och att en helhetssyn på akademiska anställningar presenteras. En ytterligare utmaning är effektiviteten i rekryteringsprocesserna för tenure track-anställningar. Tidsåtgången kan i sig utgöra ett hinder för rekrytering till lämplig anställningsform när oväntade rekryteringsbehov uppstår. Handläggningstiderna och antal processteg behöver ses över.

Utredningen konstaterar att KTH även fortsättningsvis har behov av adjunkter och forskare vid sidan om tenure track och rekommenderar att dessa tre karriärspår även fortsatt hålls åtskilda. Karriärutveckling inom ramen för anställning som adjunkter respektive forskare kopplas inte till möjlighet till befordran till annan befattning. Dock kan nya arbetsuppgifter innebära nya roller och utvecklingsmöjligheter. För forskare innebär docenttiteln redan idag en formell kvalifikation som kan leda till nya arbetsuppgifter. För adjunkter är de formella kvalifikationsmöjligheterna inte lika tydliga idag. Utredningen rekommenderar att KTH inför ett pedagogiskt meriteringssystem som innebär nya möjligheter för akademisk kvalificering för lärare vilket kan få en särskild betydelse för adjunkters karriärutveckling. Särskilda insatser föreslås vidare dels för att utveckla och tydliggöra förutsättningar för karriärutveckling och kollegialt inflytande för adjunkter och forskare, dels för att utveckla bemanningsplanering och rekrytering. Sammantaget är syftet att genom ökad tydlighet åstadkomma bättre stöd till verksamhetschefer i deras arbete med kompetensförsörjning och personalutveckling, samt för individen i sin karriärplanering. Inflytande i fakultetens arbete föreslås fortsättningsvis engagera även adjunkter och forskare.

## **2. Kompetensförsörjning**

### **2.1 Personalstruktur och jämställdhet**

Beräknat i årsarbetskrafter hade KTH under år 2016 ca 780 lärare anställda (inbegripet professorer, lektorer, biträdande lektorer, adjunkter och gästlärare) samt ca 670 forskare (inbegripet postdoktorer, forskningsingenjörer och forskare). Av lärarna var 146 adjunkter.

Beräknat i årsarbetskrafter hade KTH år 2010 ca 720 anställda lärare och 510 anställda forskare. Inom lärarkategorierna har sedan 2010 antalet anställda professor och lektorer ökat, medan antalet biträdande lektorer är konstant och antalet adjunkter och gästlärare har sjunkit. Inom forskarkategorin har visserligen alla anställningstyper ökat, men mest markant är att antalet postdoktorer mer än fördubblats.

Det finns anledning för KTH att kontinuerligt följa upp och utvärdera personalstrukturen med avseende på balans mellan olika personalkategorier. Balansen mellan forskar- och läraranställningar bör följas upp utifrån behov och finansieringsförutsättningar inom utbildnings- och forskningsverksamhet. Bland forskaranställningar är balansen mellan tidsbegränsade forskaranställningar, inbegripet postdok, och tillsvidareanställningar betydelsefull. Bland läraranställningar är balansen mellan tenure track-anställningar och adjunkter respektive adjungerade professorer och gästprofessorer viktig att följa.

Under perioden har antalet kvinnor ökat inom kategorierna professor, lektor, adjunkt, medan antalet kvinnor bland biträdande lektorer har sjunkit. Inom forskar kategorin har antalet kvinnor ökat inom anställningsformerna postdoktor och forskare men sjunkit inom anställningsformen forskaringenjörer. (För mer information se bilaga 4).

Trots de stora satsningar som gjorts under dessa år för att i ett jämställdhetsperspektiv systematiskt utveckla rekrytering och karriärstöd samt att öka medvetenhet och kunskap om dessa frågor, har effekten vad gäller andelen kvinnor inom tenure track blivit mycket begränsad. Samtidigt sker en viss ökning av andelen kvinnor inom de lärar- och forskaranställningar som ligger utanför tenure track.

För att nå KTH:s jämställdhetsmål behövs ytterligare satsningar: Ett särskilt arbete bör skyndsamt initieras i syfte att identifiera och aktivera fler åtgärder för att öka andelen kvinnor inom lärar- och forskaranställningar på KTH.

### **2.2 Bemanningsplanering inom KTH**

Planering för bemanning och rekrytering av såväl lärare och forskare på KTH utgår i huvudsak från de behov och förutsättningar som finns lokalt i verksamheten på avdelnings- eller enhetsnivå. I samband med strategiska satsningar kan rekrytering även initieras från skol- eller lärosätetsnivå. Vad gäller rekrytering till läraranställningar ställs höga krav på strategisk analys och att avdelnings- och skolövergripande perspektiv anläggs avseende den planerade rekryterings framtida nytta och värde för KTH. Läraranställningar bereds centralt av fakultetsrådet. Rekrytering till

forskaranställningar omfattas i regel inte av sådana krav och de bereds på skol- och avdelningsnivå.

Inom ramen för fakultetsutvecklingsarbetet har varje skola sedan fyra år tillbaka årligen utarbetat en så kallad fakultetsutvecklingsplan. Den har som främsta syfte att ge en bild av förväntad utveckling av läraranställningar på avdelningsnivå och fånga avdelningens och skolans befintliga åtaganden utifrån en 8-årig horisont. Fakultetsutvecklingsplanerna utgör ett viktigt underlag inför beslut om inrättande av nya läraranställningar. Planeringen av nya forskaranställningar genomförs på skolnivå utifrån uppkomna behov på avdelnings- eller enhetsnivå såsom exempelvis tillskott av externa anslag.

Arbetsgruppen ser det som angeläget att KTH utvecklar en bemanningsplanering som i högre grad anlägger ett helhetsperspektiv på skolornas kompetensförsörjning inom utbildning och forskning. Nuvarande fakultetsutvecklingsplan bör utvecklas till en sammanhållen 'kompetensförsörjningsplan för utbildning och forskning' som uppdateras årligen på skol- och avdelningsnivå och som inkluderar lärare, forskare och doktorander. Denna bör omfatta en prognos på kort och lång sikt avseende utvecklingen av befintlig personal och identifiera kommande rekryteringsbehov utifrån planerade insatser och förväntade uppdrag i utbildning och forskning. Bemanningsplanering och finansieringsförutsättningar ska framgå i dokumentet och jämställdhetsintegrering ska beaktas. På aggregerad skolnivå bör planen analysera balansen mellan olika personalkategorier, dels mellan lärar- och forskaranställningar, dels mellan befattningskategorier bland lärare respektive forskare.

### 2.3 Rekryteringsprocesser

För att undvika att rekrytering av personal till forskar- eller adjunktsanställning görs i fall där arbetsuppgifterna snarare motiverar rekrytering av lärare inom tenure track behöver rekryteringsprocesserna för såväl forskar- som läraranställningar ses över. Effektiviteten i rekryteringar till tenure track behöver ses över så att handläggningstider och handläggningssteg optimeras utan att avkall görs på de höga kvalitetskrav som ska prägla dessa rekryteringar. Kvaliteten i rekryteringar till forskare behöver styras upp så att utlysningar av anställningar görs öppet och med tydlig beskrivning av planerade arbetsuppgifter och karriärmöjligheter.

**Förslag 1:** Ett särskilt utvecklingsarbete ska initieras av dekanus i samarbete med personalavdelningen i samråd med skolornas ledning och HR-ansvariga i syfte att:

- a) utveckla arbetet med skolornas kompetensförsörjningsplaner för utbildning och forskning. Det övergripande syftet med arbetet är att utveckla mer enhetliga rutiner för bemanningsplanering och identifiering av rekryteringsbehov.
- b) se över och effektivisera handläggningsrutiner i rekryteringsprocesserna till tenure track .

**Förslag 2:** För att nå KTH:s jämställdhetsmål föreslås att ett särskilt arbete skyndsamt initieras i syfte att identifiera och aktivera fler åtgärder för att öka andelen kvinnor inom lärar- och forskaranställningar på KTH.

### 3. Forskare

#### 3.1. Exempel från andra svenska lärosäten

*Lunds tekniska högskola - Huvudregeln är att alla som arbetar med forskning också arbetar med utbildning*

LTH förordar att alla anställda som forskar och/eller undervisar ska ha en läraranställning. Befattningen "forskare" är inte en läraranställning och ska därför användas endast i undantagsfall vid en tillsvidareanställning och endast då den anställde i huvudsak ska forska. Befattningen "forskare" kan försvåra att attrahera extern finansiering och att utvecklas pedagogiskt. En forskare kan inte söka befordran till professor, vilket begränsar den anställdes karriär mässiga utvecklingsmöjligheter. En tillsvidareanställd forskare kan ges möjlighet att genomgå högskolepedagogisk utbildning för att meritera sig för en framtida anställning som universitetslektor. Initiativet för omvandling av en forskares anställning till en läraranställning ska komma från verksamheten, dvs prefekten. Den anställde har inte rätt till detta. Det handlar numera om ett fåtal per år. En kompetensutvecklingsplan sätts då upp för forskaren och omvandlingen sker efter prövning av en nämnd och sakkunniga.

*Karolinska institutet - Forskning och utbildning kan kombineras, men forskning kan även innebära en egen karriärväg*

Vid Karolinska institutet (KI) finns det personal som arbetar med enbart forskning och personal som arbetar med både forskning och utbildning. Det går att göra karriär inom båda spåren. KI:s tidsbegränsade meriteringsanställning kallas för forskarassistent och från den går det inte att befordras.

KI:s anställningsordning omfattar inte enbart lärarkategorierna professor, lektor, adjunkt och forskarassistent utan även kategorin forskare. Behörighetskraven och arbetsuppgifterna för en forskare finns definierade i anställningsordningen:

”Behörig att anställas som forskare är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens, samt dokumenterat forskningsarbete efter disputation motsvarande meritering som forskarassistent. Därutöver kan visad pedagogisk skicklighet eller någon annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens arbetsuppgifter ställas som krav för behörighet.

I en forskares arbetsuppgifter ingår i normalfallet att bedriva självständig forskning eller att delta i forskningsverksamhet inom ramen för en forskargrupp. Därutöver får arbetsuppgifter som att bedriva utbildning eller administrativt arbete ingå. Prefekt beslutar om i vilken omfattning en forskare ska ha hand om forskning och i förekommande fall utbildning och/eller administrativt arbete.”

En fördel med KI:s system är att det är transparent. Den 1 oktober 2017 trädde dock vissa ändringar i Högskoleförordningen, 4 kap. i kraft, innebärandes att meriteringsanställning ersättas av anställning som biträdande lektor med rättighet till befordran om behörighetskraven uppfylls. Det innebär att incitamentet för en biträdande lektor att välja att söka en forskaranställning minskar när denne har rätt att befordras till lektor.

### 3.2. Hur ser det ut på KTH?

KTH har likt KI personal som arbetar med forskning samt personal som arbetar med forskning och utbildning. Den personal som arbetar med forskning är en viktig del av KTH:s arbetsstyrka, men något tydligt karriärspår finns inte, utan ett sådant är reserverat för tenure track.

Arbetsgruppen ställde i en enkätundersökning (april/maj 2017) följande frågor:

#### **1. Har skolan forskningsmiljöer med många tillsvidareanställda forskare (några som utmärker sig särskilt här?)**

Vid åtta skolor finns det forskningsmiljöer med många tillsvidareanställda forskare. En skola är restriktiv med nya anställningar, en annan skola saknar sådana miljöer. Av de inkomna svaren drar arbetsgruppen slutsatsen att personal anställd med i huvudsak forskande uppgifter återfinns brett över hela KTH, men i varierande omfattning.

#### **2. Vilka huvudsakliga arbetsuppgifter förekommer bland ev. tillsvidareanställda forskare (finns det några 'huvudtyper' av forskare)**

Nio skolor har svarat att de har tydliga kategorier av forskare och dessa är baserade på deras arbetsuppgifter. Skolornas kategorier är inte desamma, men arbetsuppgifterna och kategorierna är likartade. Arbetsgruppen tycker sig kunna identifiera följande fyra forskarkategorier:

- a) personer med tidsbegränsade anställningar, vars syfte är tjäna som en brygga mellan två anställningar (postdoktorer, tidsbegränsad forskaranställning);
- b) forskande personal i forskningsprojekt, normalt utan eget anslag och vars forskning utgör del av projektet;
- c) forskningsledare/specialist (gruppledare, handledare för doktorander, föreståndare, laboratoriechef), kan vara docent, men kan också vara kvalificerad enligt andra kriterier än docentur.
- d) forskare som undervisar på grund- och avancerad nivå.

#### **3. Har ni/forskningsmiljöerna en strategi avseende användning av tidsbegränsade forskaranställningar (i projekt) och postdoktor-anställningar?**

Sex skolor har svarat att de inte har någon övergripande strategi. Fyra skolor har svarat att strategi finns. En av dessa har utvecklat svaret genom att förklara att visstidsanställningar används som "mellananställningar" för att fylla hållrummen mellan andra anställningar.

Någon övergripande KTH-strategi finns inte avseende användning av tidsbegränsade forskaranställningar (i projekt) och postdoktor-anställningar.



#### **4. Har ni tillsvidareanställda forskare som har ett påtagligt ansvar i undervisningen, på vilka nivåer huvudsakligen?**

Alla skolor som har svarat på enkäten har tillsvidareanställda forskare med ett påtagligt ansvar för undervisning. Fyra av dessa har svarat att undervisning framförallt sker på avancerad nivå eller forskarnivå. Tre skolor har svarat att forskare med påtagligt utbildningsansvar finns på alla nivåer. Två skolor har svarat att forskare som deltar i utbildningen är få. En har svarat att det finns ett par kursansvariga som är forskare.

#### **5. Ser skolan det som ur verksamhetsperspektiv önskvärt med någon form av karriärsteg för tillsvidareanställda forskare? Idag kan docenttiteln fungera som ett sådant. Kan/bör denna huvudsakligen fylla en sådan funktion även framgent?**

Alla skolor utom en ser behov av en karriärväg för forskare. Fyra av skolorna anser att docenttiteln räcker som karriärväg. Två skolor lyfter fram att "forskare" är en för heterogen personalkategori för att ha en enda karriärväg. Tre skolor önskar att forskaranställningar ska kunna omvandlas till läraranställningar. En skola ser gärna ett specifikt karriärspår för forskare.

Arbetsgruppen konstaterar att det inom KTH råder enighet om att en karriärväg för forskare är önskvärd men oenighet i snart sagt allt annat.

### **3.3. Arbetsgruppens resonemang**

#### **3.3.1 Huvudtyper av forskare**

Arbetsgruppen identifierar (enligt ovan 3.2.2) fyra huvudsakliga kategorier av forskare verksamma vid KTH idag. Dessa är huvudsakligen anställda som forskningsingenjörer (i huvudsak odisputerade), postdok eller forskare. Av dessa ser arbetsgruppen det som rimligt att KTH även framgent rekryterar forskare till de tre förstnämnda kategorierna (a-c), men däremot inte till den sista (d), dvs. undervisande uppgifter av lektorsliknade karaktär. Anställda forskare bör inte heller idag ges uppgifter som innebär kurs- eller programansvar. Vägen till denna typ av arbetsuppgifter och ansvar ska gå genom fakultetsanställningar och utlysas i konkurrens.

Avdelningar som har forskare som är verksamma i hög grad i undervisning på grundnivå och/eller avancerad nivå bör göra en särskild analys av sitt bemanningsbehov inom utbildning och av arbetsuppgifter i befintlig fakultet. Anställd fakultet ska vara engagerad och ha ett ledande ansvar för utbildning i verksamheten. Om lärarresurser saknas bör nya fakultetsanställningar inrättas, alternativt måste utbildningsutbudet ses över.

Forskare som idag har omfattande uppgifter i utbildning bör erbjudas särskilt stöd för karriärplanering och utveckling av arbetsuppgifter bland annat inom ramen för utvecklingssamtal.

#### **3.3.2 Möjligheter till befordran inom tenure track**

Arbetsgruppen har diskuterat möjligheten att öppna upp för befordran till tenure track från forskaranställning vid KTH. Gruppen bedömer att detta inte är att rekommendera.

Transparenta rekryteringar och karriärvägar är långsiktigt det bästa sättet att hantera akademisk karriärutveckling såväl för unga forskare som för KTH.

Forskaranställningar, där den sökande inte på förhand kan överblicka om en anställning kommer att leda till en karriär inom tenure track eller inte, är inte i linje med *Forskarkarriärutredningen* (SOU 2016.29). Där förordas öppna utlysningar inom tenure track-systemet med likartade, tydliga och trygga villkor för fortsatt karriärutveckling. Detta resonemang följer 3 kap. 2 § högskolelagen: "För utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid högskolorna. [...]" Se även 1 § samma kapitel: "I en lärares arbetsuppgifter får det ingå att ha hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete [...]". Huvudregeln är alltså att det ska finnas lärare som utbildar och forskar.

Om befordran från forskarspåret in i tenure track möjliggörs försvåras den långsiktiga planeringen av fakultetens utveckling och omfattning. Detta kan i praktiken komma att medföra att större restriktioner på forskaranställningar införs och att kraven på granskning av sökande till forskaranställningar utvecklas till att likna den granskning som finns av sökande till biträdande lektorsanställningar. Detta vore inte ändamålsenligt utifrån KTH:s rekryteringsbehov avseende uppgifter i forskning som ofta har en kortare planeringshorisont.

### **3.3.3 Andra möjligheter till karriärutveckling eller befordran**

Arbetsgruppen har diskuterat andra möjligheter till karriärutveckling som forskare. Idag finns möjligheten att ansöka om docenttitel och att handleda doktorander i utbildning på forskarnivå. Många skolor ser positivt på detta och anser att det räcker som karriärutvecklingsmöjlighet. Forskare kan även idag inneha omfattande ledningsuppdrag som exempelvis centrumföreståndare och har därmed i termer av arbetsuppgifter och position möjlighet att ha en framskjuten ställning inom forskningsverksamheter på KTH.

Arbetsgruppen anser att forskare som är docenter bör kunna ges examinatoransvar för utbildning på forskarnivå. Detta harmonierar med de utvidgade arbetsuppgifter som docenttiteln i praktiken möjliggör för anställda forskare.

Arbetsgruppen har vidare diskuterat möjligheten att på KTH införa 'forskningsledare' som ytterligare en befattningskategori vid sidan om 'forskare' och 'forskningsingenjör'. För forskare skulle i så fall finnas möjlighet att befordras till en tillsvidareanställning som forskningsledare (research manager) om kvalifikationer och arbetsuppgifter finns. Arbetsgruppen understryker att rekrytering till forskare eller forskningsledare i sådant fall alltid ska ske utifrån verksamhetens behov. Arbetsgruppen rekommenderar dock inte i nuläget att en särskild befattningskategori införs utan att forskare kvarstår som mycket bred befattningskategori inom vilken innehavare kan ha såväl stödjande som ledande roller som exempelvis forskargrupsledare eller föreståndare.

### **3.3.4 Styrdokument för anställning av forskare**

I utredningens uppdrag ingår att ta fram nya styrdokument som reglerar anställning av forskare. Arbetsgruppen föreslår att riktlinjer avseende rekrytering av forskare integreras i anställningsordningen som därmed byter namn till 'Anställningsordning för

lärare och forskare vid KTH'. I denna omarbetade anställningsordning med kopplade anvisningar föreslås samtliga befintliga styrdokument avseende lärar- och forskaranställningar vid KTH integreras.

De befintliga befattningskategorier av forskaranställningar som är aktuella vid KTH, och som enligt förslaget ska regleras i anställningsordningen är forskningsingenjör, postdok och forskare. Om KTH därutöver inför forskningsledare som befattningskategori ska även denna regleras i anställningsordningen.

Alla forskaranställningar ska i vederbörlig ordning beredas, samverkas och utlysas. Arbetsgruppen betonar vikten av att det vid varje rekrytering tas fram ett beslutsunderlag som ska innehålla en beskrivning av verksamheten, en motivering till behovet av anställningen samt dess koppling till skolans och avdelningens övergripande kompetensförsörjningsplan och budget. Arbetsgruppen föreslår att rekrytering av forskare även fortsatt genomförs på skolnivå men följs upp av fakultetsrådet.

**Förslag 3:** Avdelningar som har forskare som är verksamma i hög grad i undervisning på grundnivå och/eller avancerad nivå ska göra en särskild analys av sitt bemanningsbehov inom utbildning och av arbetsuppgifter i befintlig fakultet. Om lärarresurser saknas bör nya fakultetsanställningar inrättas, alternativt måste utbildningsutbudet ses över. Forskare som idag har omfattande uppgifter i utbildning bör erbjudas särskilt stöd för karriärplanering och utveckling av arbetsuppgifter bland annat inom ramen för utvecklingssamtal.

**Förslag 4:** Arbetsgruppen föreslår att forskare som är docenter ges rättighet att examinera på forskarnivå.

**Förslag 5:** Nya riktlinjer för rekrytering av forskare, forskningsingenjörer och postdoktorer inkluderas i en utvidgad anställningsordning. Här anges gemensamma riktlinjer för identifiering av rekryteringsbehov, rekryteringsprocess samt anvisning om proceduren gällande regelbunden uppföljning av fakultetsrådet. Rekrytering av forskare ska även fortsättningsvis genomföras på skolnivå.

## 4. Adjunkter

### 4.1. Exempel från andra svenska lärosäten

Karolinska institutet – Adjunkter delas upp i adjunkt och disputerade adjunkt  
Vid Karolinska institutet är behörighetskrav för adjunkter pedagogisk skicklighet och i normalfallet doktorsexamen/motsvarande inom för arbetsuppgifterna relevant ämnesområde. Den som är anställd som adjunkt och har disputerat har rätten att titulera sig disputerad adjunkt. I arbetsuppgifterna för en adjunkt ingår i normalfallet både utbildning, forskning och administrativt arbete.

Göteborgs universitet – Adjunkter i miljöer där doktorexamen inte är ett krav  
Vid Göteborgs universitet är befattningen som adjunkt i första hand tänkt tillgodose undervisningsbehov där doktorsexamen inte nödvändigtvis är ett krav. Behörig att anställas som adjunkt är den som dels visat pedagogisk skicklighet, dels genomgått högskoleutbildning på lägst avancerad nivå eller har motsvarande kompetens eller någon annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.

### 4.2. Hur ser det ut på KTH?

Arbetsgruppen ställde i en enkätundersökning (april/maj 2017) följande frågor:

#### **1. Har skolan utbildningsmiljöer där det finns ett uttalat behov av adjunktsanställningar? Vilka är dessa miljöer?**

Åtta skolor har svarat att de har utbildningsmiljöer där det finns ett behov av adjunkter. Detta kan antingen bero på att undervisningsvolymen är så stor att den inte motsvaras av behov och finansiering av en lika betydande forskningsandel eller därför att de har ett behov av lärare med yrkeskompetens

#### **2. Finns det utbildningsmiljöer där det finns behov av att anställa forskarutbildade lärare (dvs. utöver tenure track: disputerade lärare som ägnar sig huvudsakligen åt undervisning)?**

Sex skolor har svarat att de inte har behov av att anställa forskarutbildade adjunkter, tre skolor svarar att de adjunkter som de anställer i dag är i huvudsak disputerade, och en skola har svarat att de har ett sådant behov.

#### **3. Är industrikopplingen av särskild betydelse vid adjunktsanställningar? Ser detta olika ut i olika miljöer hos er?**

Fem skolor har svarat att de har behov av industrikoppling vid adjunktanställningar. Fem skolor har svarat nej.

#### **4. Om ni har utbildningsmiljöer där ni ser att ni även långsiktigt har behov av heltidsundervisande lärare på adjunktsnivå, vore det där önskvärt med någon form av pedagogiskt karriärsteg? Motivera gärna.**

Sex skolor har svarat att en pedagogisk karriärstege är önskvärd. En har svarat möjligen, två har svarat nej och en har inte besvarat frågan.

### 4.3. Arbetsgruppens resonemang

KTH har adjunkter framför allt i utbildningarna inom tekniskt basår (t.ex. gymnasielärare), högskoleingenjörsprogrammet (yrkeserfarenhet), arkitekturutbildningen (yrkeserfarenhet) och lärarutbildningen. Arbetsgruppen konstaterar att skolorna överlag ser det som önskvärt med någon form av karriärstege för adjunkter. Skolorna har dock olika bild av vad som ska vara drivande: Forskarutbildning, pedagogisk utveckling eller industrikoppling.

Arbetsgruppen ser inga starka skäl till att skapa två adjunktkategorier: En för icke disputerade och en för disputerade adjunkter. Arbetsgruppen ser hellre att KTH öppnar upp för rekrytering på lektorsnivå med hög GRU-andel i undervisande miljöer. Arbetsgruppen ser ett behov av att till beslutsunderlaget vid nyrekrytering lägga en översikt över personalstrukturen på avdelningen. Alla med läraranställning ska undervisa och därför anser arbetsgruppen att det ska gå att anställa lektorer med hög GRU-andel i miljöer där övriga professorer och lektorer redan undervisar i hög omfattning.

Arbetsgruppen slår också fast att huvudregeln fortfarande ska vara att KTH anställer disputerade lärare inom tenure track vars arbetsuppgifter inkluderar forskning och utbildning. Nya tillsättningar av adjunkter ska enbart ske när behovet av kvalificerad pedagogisk och yrkesspecifik kompetens väger tyngre än behovet av kompetens inom forskarutbildning.

Arbetsgruppen vill också öppna upp för ett pedagogiskt meriteringssystem som är öppet för alla inom fakulteten. Detta kan fylla en särskild funktion för adjunkter att få sin pedagogiska skicklighet och sina kvalifikationer bedömda och verifierade dels på en nivå motsvarande lektorsanställning, dels på en högre nivå. Det ligger dock utanför mandatet för denna utredning att närmare titta på hur ett sådant kan se ut.

**Förslag 6:** Möjlighet att rekrytera på lektorsnivå med hög GRU-andel i undervisande miljöer.

**Förslag 7:** Nyanställningar av adjunkter bör ske enbart där kvalificerad pedagogisk och yrkesspecifik kompetens väger tyngre än forskarutbildning.

**Förslag 8:** Inför ett pedagogiskt meriteringssystem på KTH som är öppet för alla lärare.

## 5. Inflytandefrågor för forskare och adjunkter

Det finns i dag en otydlighet på skolnivå kring strukturerna för kollegialt inflytande och detta påverkar adjunkters och forskares möjlighet att bidra med idéer, synpunkter och erfarenheter. I KTH:s arbetsordning (fr.o.m. juni 2017) har fakultetsrådet ansvar för kollegial förankring tydliggjorts: "Fakultetsrådet har det övergripande ansvaret för den kollegiala förankringen på KTH och har därigenom till uppgift att utforma lämpliga strukturer eller organ för att säkerställa det kollegiala inflytandet. I det kollegiala inflytandet inkluderas lärare och forskare verksamma inom utbildning och forskning. Fakultetsrådet ska besluta om sin interna organisation."

Ett viktigt motiv till att bevaka och säkra det kollegiala inflytandet inom universitetet är att kollegiet betraktas som bärare av specifik kunskap som ska kunna vägas in i viktiga beslut som påverkar kvaliteten i kärnverksamheten. Det är inte ovanligt både historiskt i Sverige och internationellt att det endast är professorer som räknas in i kollegiet. KTH har valt att räkna in det som kallas fakulteten, dvs. tenure track-anställningarna, men inte adjunkter och forskare. Idag finns det likhetstecken mellan röstberättigad och valbar till fakultetskollegium och fakultetsråd. Det kollegiala inflytandet kan stärkas betydligt genom att detta förändras. Fakultetsrådet bör även fortsättningsvis bestå av ledamöter anställda som professorer vid KTH.

Arbetsgruppen föreslår att sammansättningen av valbara till fakultetskollegiet förändras så att det är de tillsvidareanställda lärarna inom tenure track som inkluderas liksom adjunkter som genomgått en pedagogisk kvalificeringsprövning och forskare som är docenter. Vidare föreslås att röstlängden utökas så att samtliga disputerade forskare, adjunkter och lärare inom tenure track har rösträtt till fakultetskollegium och fakultetsråd.

**Förslag 9:** Som ledamöter i fakultetskollegiet kan professorer och lektorer utses. Därutöver kan adjunkter samt tillsvidareanställda forskare som är docenter utses. Lärare på konstnärlig grund (4 kap. 10 § högskoleförordningen) ska inkluderas enligt motsvarande kriterier.

**Förslag 10:** Röstberättigade till fakultetskollegiet är alla forskare och lärare som är långsiktigt knutna till KTH: Tillsvidareanställda adjunkter och forskare, biträdande lektorer, lektorer och professorer samt lärare på konstnärlig grund (4 kap. 10 § högskoleförordningen).