

*Arbetsrapport 2006-56*

## **”Alla blir professor”**

### **En framåtblickande utvärdering av befordringsreformen vid KTH**

GÖRAN MELIN & ANDREAS HÖGBERG

Institutet för studier av utbildning och forskning  
Drottning Kristinas väg 33D  
SE-114 28 Stockholm  
[www.sister.nu](http://www.sister.nu)

ISSN 1650-3821



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD	3
1 FRÅN ANSÖKAN TILL BEFORDRAN	4
2 ENKÄTUNDERSÖKNING OCH INTERVJUER	10
2.1 SULF OCH SUHF	22
2.2 SYNTES: TVÅ BILDER	23
3 JÄMFÖRELSER MED ANDRA TEKNISKA LÄROSÄTEN	27
3.1 CHALMERS	27
3.2 NORGES TEKNISK-NATURVITENSKAPELIGE UNIVERSITET, TRONDHEIM (NTNU)	29
3.3 ETH ZÜRICH	30
3.4 EPFL, LAUSANNE	31
4 SLUTSATSER OCH REFLEKTIONER	33
4.1 SLUTSATSER AV ENKÄTEN	33
4.2 SAMLADE REFLEKTIONER	34
BILAGA 1	39
TIDIGARE ARBETSRAPPORTER/WORKING PAPERS	45

## FÖRORD

Fakultetsnämnden vid Kungl. Tekniska högskolan, KTH, har uppdragit åt Institutet för studier av utbildning och forskning, SISTER, att utvärdera befordringsreformen vid KTH, vilken infördes i Högskoleförordningen och trädde i kraft 1 januari 1998. Ett visst lokalt tolkningsutrymme av förordningen finns och det är tillämpningen av reformen vid KTH som är föremål för denna utvärdering.

KTH har också velat blicka framåt. Kanske är i själva verket tillämpningen av regelverket i framtiden mer intressant för KTH än att noggrant studera hur det har fungerat hittills, åtminstone givet att inga allvarliga misstag har begåtts. Det handlar då om att ta position inför framtiden och inleda tankeprocesser internt om hur man vill att befordringsgång och karriärstruktur skall se ut vid det egna lärosätet. I möjligaste mån bör man tillämpa en ordning som är ändamålsenlig och långsiktig.

Föreliggande utvärdering syftar därmed förutom till att utvärdera befordringsreformens effekter hittills också till att presentera ett underlag för fortsatt arbete med att utveckla befattningsstruktur, rekryteringsstrategier och karriärmöjligheter vid KTH.

En referensgrupp vid KTH har varit knuten till utredningen. Ordförande har varit Lars Holst och Eva Malmström Jonsson, Mikael Östling, Niklas Adamsson och Ida Klasén har varit ledamöter. Anna Höglund Rehn har varit adjungerad ledamot.

Vid SISTER har Andreas Högberg svarat för bearbetning och sammanställning av enkätdata. Göran Melin har fungerat som projektledare. Författarna vill rikta ett tack till alla som ställt upp på intervjuerna och generöst bidragit med uppgifter, på KTH och vid andra lärosäten i Sverige och i utlandet.

*Stockholm i december 2006*

*Göran Melin*

## 1 FRÅN ANSÖKAN TILL BEFORDRAN

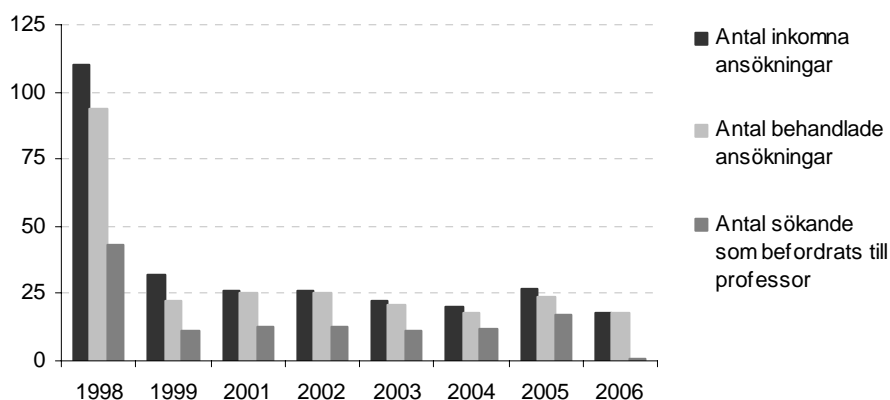
Från och med 1998 kan man ansöka om att bli befordrad till lektor om man är adjunkt och har uppnått tillräckliga meriter, eller till professor om man är lektor. Den exakta tillämpningen av Högskoleförordningen och exakt var man drar gränsen för tillräckliga meriter, är upp till varje lärosäte att fastställa.

När reformen genomfördes fanns naturligt nog åtskilliga forskare/lärare som var anställda som lektorer men som med åren hade meriterat sig så att de kom att uppfylla kraven för att bli befordrad till professor. Ett antal adjunkter i motsvarande situation fanns också. Det fanns därmed ett uppdämt tryck att bli befordrad från ganska många samtidigt som man kanske inte visste exakt vart gränsen skulle gå för att bevilja en ansökan om befordran. Ett omfattande arbete genomfördes på KTH för att lägga fast funktionella och ändamålsenliga lokala rutiner och regler. Den ordning som kom att gälla var genomarbetad och förankrad inom KTH och man valde metvetet att ”lägga ribban högt” och ställa höga krav på dem som ville få en ansökan om befordran beviljad. Man var också noga med att de som blev befordrade till professorer skulle vara samma slags professorer som de som blivit det tidigare, genom anställning på lediga professorer. Somliga lärosäten valde en annan väg och deklarerade att man höll sig med två typer av professorer (befordrade respektive rekryterade). En viktig fråga är om detta mål har förverkligats på KTH eller om det finns skillnader mellan ”gamla” och ”nya” professorer, eller egentligen mellan befordrade och rekryterade.

För att kunna ge en bild av effekterna av befordringsreformen vid KTH är det nödvändigt att först presentera en översikt över antalet befordringar, rekryteringar, ansökningar och avslag under de år som befordringsordningen varit i kraft.

I och med befordringsreformens genomdrivande inkom en stor mängd ansökningar om befordran initialt. Antalet befordringar blev därför även det stort inledningsvis. Detta illustreras i figuren nedan:

Figur 1 Antal ansökningar, behandlade ansökningar samt befordringar per år



Efter en relativt stor mängd ansökningar det första året stabiliserades volymerna ganska omgående kring 20-30 ansökningar per år. Antalet befordringar relativt antalet ansökningar stiger något över åren, från cirka 40 procent i början av perioden till cirka 60 i slutet. På grund av den tid det tar att behandla ansökningarna är antalet befordringar för 2006 fortfarande lågt.

Det är tydligt i figur 1 att det fanns ett uppdämt behov av att få ansöka om befordran då befordringsreformen infördes, något som återkommer bland svaren i enkätundersökningen. Andelen befordringar tyder dock på att långt ifrån alla som ansökte om befordran uppfyllde de uppsatta kraven. Andelen befordringar ökade vilket kan förklaras av att ansökningarna blev bättre och färre ”chansade” med en ansökan.

Sett till kön fördelar sig befordringarna relativt jämt. På grund av den mycket sneda könsfördelningen generellt bland KTH:s personal är det svårt att göra några riktigt pålitliga jämförelser.

Eftersom antalet ansökningar från kvinnor i vissa fall är försvinnande litet blir andelen beviljade ansökningar mycket varierande bland kvinnorna. Bortser man från extrema år (1999 och 2004) är ändå fördelningen ganska jämn mellan könen (figur 2).

Figur 2 Andel befordrade av inskickade ansökningar per kön och år



Tabell 1 ger oss en del information om likheter och olikheter mellan de olika skolorna vid KTH. Genomgående är att samtliga skolor har fler befordrade än rekryterade professorer under tidsperioden. Skolan för bioteknologi är den skola som har störst andel befordrade professorer. I övrigt saknar flera skolor helt befordrade kvinnliga professorer, medan skolan för teknikvetenskap endast har en kvinna bland totalt 38 befordrade professorer. Skolan för teknikvetenskap har även relativt många fler befordrade än rekryterade professorer jämfört med flera andra skolor. Till exempel har skolan för informations- och kommunikationsteknik nio rekryterade professorer och 11 befordrade, samtliga män. Det är svårt att dra några större slutsatser om man jämför fördelningen av kvinnor och män mellan de olika skolorna, möjligen kunde man ha förväntat sig något fler befordrade kvinnor inom exempelvis skolorna för teknikvetenskap respektive arkitektur och samhällsbyggnad, och någon ytterligare rekryterad kvinna överlag. Det är också svårt att dra slutsatser om de olika skolorna; ämnens olikhet spelar roll och det finns en mängd andra faktorer som påverkar hur man väljer att befordra och rekrytera. En större kännedom om respektive skolas egenart än vad denna utvärdering medger vore nödvändig för att kunna fördjupa sig kring detta.

Tabell 1 Fördelning av antal<sup>1</sup> befordrade och rekryterade professorer i tjänst per skola vid KTH i oktober 2006.

Skola	Befordrade		Rekryterade	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Skolan för arkitektur och samhällsbyggnad	12	0	8	1
Skolan för bioteknologi	6	3	0	0
Skolan för datavetenskap och kommunikation	8	1	1	0
Skolan för elektro- och systemteknik	10	0	2	0
Skolan för industriell teknik och management	10	1	2	0
Skolan för informations- och kommunikationsteknik	11	0	9	0
Skolan för kemivetenskap	13	3	6	0
Skolan för teknik och hälsa	2	0	2	0
Skolan för teknikvetenskap	38	1	6	1
<b>Totalt</b>	<b>110</b>	<b>9</b>	<b>36</b>	<b>2</b>

I tabell 2 redovisas antalet befordrade respektive rekryterade professorer per år. Befordrade professorer som ansökt om sin befordran under till exempel 2001 blev troligtvis befordrade först 2002 och däri ligger förklaringen till den förskjutning som tabellen uppvisar. Det är tydligt i tabellen att antalet befordrade professorer har skiftat mellan åren under perioden, medan antalet rekryterade professorer har varit något mer stabilt under samma period.

<sup>1</sup> Siffrorna bygger på personer, anställda/befordrade under perioden 1998-2006, som fortfarande har tjänst vid KTH. Ett visst bortfall beror på att några valt att lämna KTH under perioden 1998-2006.

Tabell 2 Fördelning av antal<sup>2</sup> befordrade professorer mellan 1998 och 2006 med avseende på anställningsår som fortfarande var i tjänst vid KTH i oktober 2006

År	Befordrade		Rekryterade	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
1999	20	2	9	0
2000	5	0	2	1
2001	27	1	6	0
2002	4	0	2	0
2003	19	4	6	0
2004	6	0	4	0
2005	6	0	4	0
2006	16	1	2	0

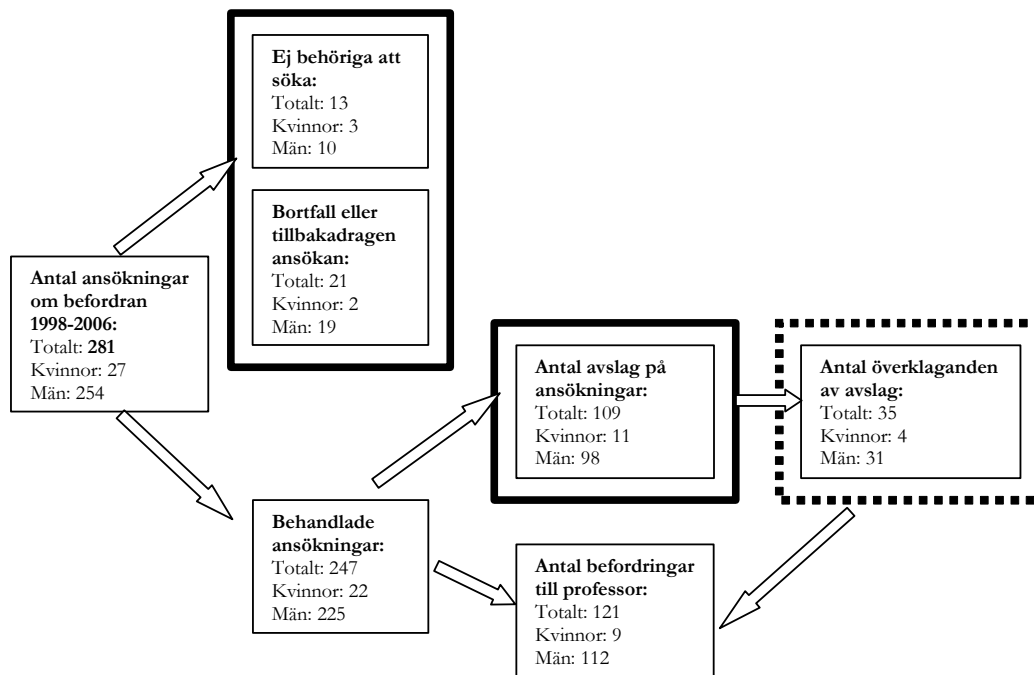
Nedan finns ett flödesschema (figur 3) återgivet som beskriver ansökningsprocessen. Flödesschemat återger processen under hela perioden, det vill säga mellan 1998 och 2006. De ansökningar som dragits tillbaka eller på ett eller annat sätt avslagits under ansökningsprocessen är markerade med en tjock svart ram medan ansökningar som gått vidare i processen saknar någon motsvarande ram. Den streckade ramen illustrerar den grupp som fått avslag men som ändå kan komma att bli befordrad genom överklagan av beslutet. Det blir också tydligt i figuren att skillnaderna i antal ansökningar är stora mellan män och kvinnor, men fördelningen håller sig relativt konstant genom hela processen.

---

<sup>2</sup> Siffrorna bygger på personer, anställda/befordrade under perioden 1998-2006, som fortfarande har tjänst vid KTH. Ett visst bortfall beror på att några valt att lämna KTH under perioden 1998-2006.



Figur 3 Flödesschema över ansökningsprocessen avseende befordran till professor under perioden 1998 till 2006.



En handfull av ansökningarna försvann redan som obehöriga att söka eller drogs tillbaka. Av totalt 281 ansökningar har 247 behandlats under perioden. Av dessa fick 109 avslag och 121 blev befordrade. Bland de befordrade finns även några som överklagat avslag på tidigare bedömningar. Den differens som finns mellan antalet behandlade ansökningar å ena sidan och antalet avslag och befordringar å andra sidan kommer sig av att ansökningarna för 2006 i skrivande stund fortfarande är under granskning.

## 2 ENKÄTUNDERSÖKNING OCH INTERVJUER

I syfte att få större kunskap om vad personalen på KTH tycker om befordringsreformen och dess verkningar har en enkätundersökning genomförts. Två grupper valdes ut som mottagare av enkäten. Den ena gruppen bestod av alla befordrade professorer vid KTH medan den andra gruppen bestod av alla lektorer vid KTH. Gruppen lektorer innehöll personal som sökt befordran och fått avslag på sin ansökan samt personal som valt att inte ansöka om befordran till professor alls. På grund av skillnaderna mellan grupperna utformades två enkäter (återfinns i bilaga 1), en för vardera gruppen. Skillnaderna mellan enkäterna är dock liten. Gruppen professorer bestod av 112 personer. Antalet personer i gruppen lektorer uppgick till 204 personer. Samtliga kontaktades via e-post och ombads svara på enkäten, vilken hade formen av en webbenkät, inom en vecka. Då en vecka gått skickades en påminnelse ut.

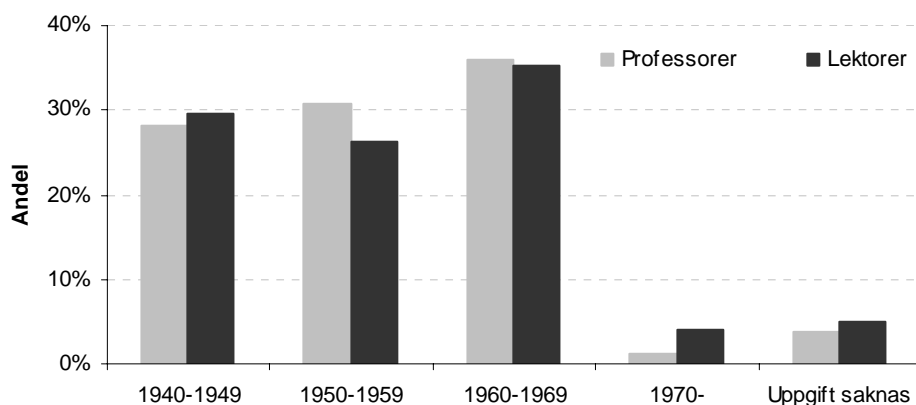
Av de 112 professorer som kontaktades svarade 78 personer vilket ger en svarsfrekvens på 70 procent. Motsvarande siffror för gruppen lektorer var 122 av 204, en svarsfrekvens om 60 procent. Könsfördelningen bland dem som svarat i de båda grupperna ser ut som följer:

Tabell 3 Fördelning av respondenter per kön och grupp

	Professorer		Lektorer	
	Antal	Andel, %	Antal	Andel, %
<b>Kvinna</b>	6	7,7	14	11,5
<b>Man</b>	67	85,9	103	84,4
<b>Inget svar</b>	5	6,4	5	4,1
<i>Total</i>	<i>78</i>	<i>100</i>	<i>122</i>	<i>100</i>

Indelat i åldersgrupper om tio år vardera fördelade sig de som svarat på respektive enkät så som figur 4 visar.

Figur 4 Fördelning av andel respondenter enligt ålder per grupp



Skillnaderna mellan professorer och lektorer är generellt små. Även fördelningen mellan de olika åldersgrupperna är ganska jämn med flest respondenter i gruppen födda under 60-talet (runt 35 procent för både lektorer och professorer). Gruppen med födda under 70-talet och framåt är av naturliga skäl mycket mindre än de andra grupperna.

Lektorerna fick i enkäten ange om de ansökt om befordran sedan befodringsreformen trädde i kraft 1998. Fördelningen av svaren återges i tabell 4.

Tabell 4 Antal och andel av lektorerna som svarat att de ansökt om befordran under perioden

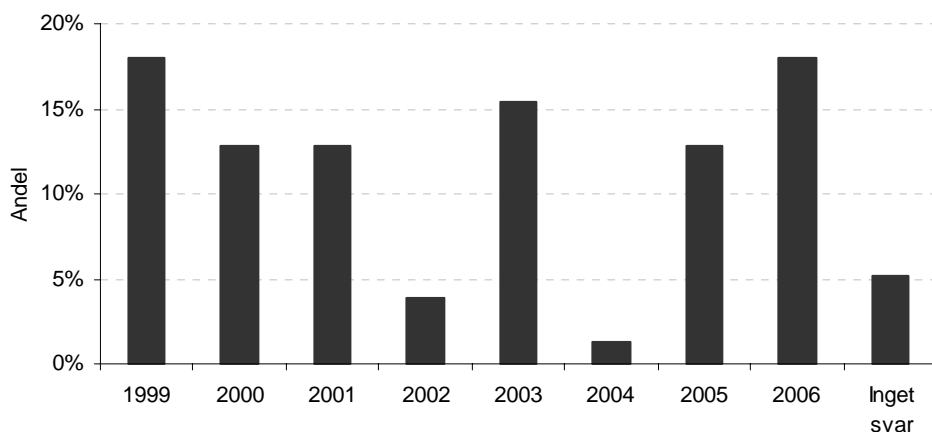
	Antal	Andel, %
<b>Ja</b>	31	25,4
<b>Nej</b>	85	69,7
<b>Inget svar</b>	6	4,9
<b>Total</b>	122	100

En övervägande del (nästan 70 procent) av lektorerna har svarat att de inte ansökt om befordran medan omkring 25 procent svarat att de ansökt. Eftersom enkäten inte

innehöll någon fråga om när lektorerna ansökt vet vi inte hur många av dem som svarat ja som fortfarande har sin ansökan under behandling och hur många som fått avslag.

Professorerna fick frågan om när de blivit befordrade. Svarsfördelningen återfinns i figur 5.

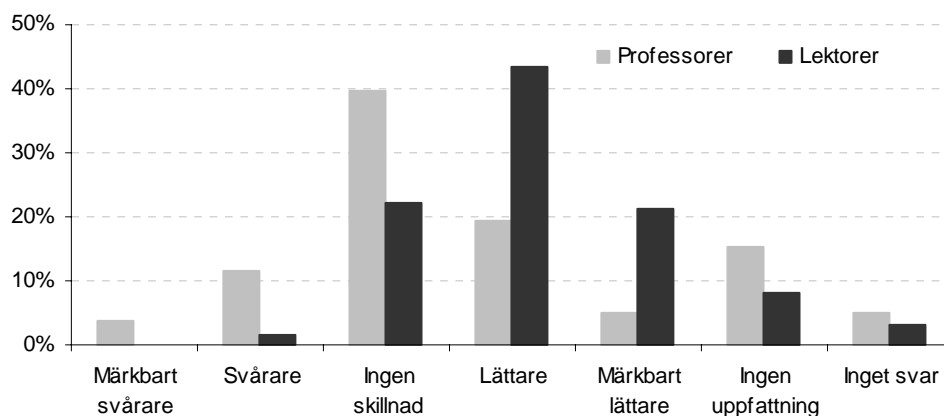
**Figur 5 Andel som blivit befordrade till professor under respektive år**



Figur 5 visar på några avvikande resultat under 2002 och 2004, i övrigt en ganska jämn fördelning av svaren. Förklaringen är av rent praktisk natur: för vissa ansökningsomgångar hinner rektor fatta beslut om befordran mot slutet av året, andra år görs detta först i början av nästkommande år. Beslut om befordran kan alltså i vissa fall ske dels i januari för en årskull, sedan i december för nästa årskull, eller som i fallen 2002 och 2004, inte alls under året utom för vissa som av olika anledningar blivit fördröjda.

I enkäten som gick ut till lektorerna efterfrågades hur lektorerna förväntade sig att förutsättningarna för att få forskningsanslag skulle förändras om de blev befordrade till professor, och detta enligt en skala mellan ”märkbart svårare” och ”märkbart lättare”. Fördelningen i procent är återgiven med mörk färg i figur 6 nedan. Motsvarande fråga för gruppen professorer formulerades ”hur upplever du att förutsättningarna för att få forskningsanslag har förändrats efter du blivit befordrad till professor?” Svarens fördelning illustreras med de ljusgrå staplarna i figur 6.

**Figur 6 Förväntade och upplevda förändringar av förutsättningarna att få forskningsanslag för lektorer och professorer**



Det är tydligt i figur 6 att det finns en förskjutning mellan förväntade förändringar och upplevda förändringar för förutsättningar för forskningsanslag. Medan de flesta professorerna, cirka 40 procent, menar att det inte blev så stor skillnad efter befördran tror drygt 40 procent av lektorerna att det kommer bli lättare att få forskningsanslag som professor. Intressant att se är också att omkring 10 procent av professorerna menar att det faktiskt blivit svårare att få forskningsanslag som professor, något som bara någon enstaka lektor tror skulle kunna hända.

Återkommande kommentarer från professorerna om varför de svarat som de gjort är främst att de tycker att det kan ha blivit svårare att få anslag till egen lön, alternativt att de inte varit professor tillräckligt lång tid för att ha märkt någon skillnad.

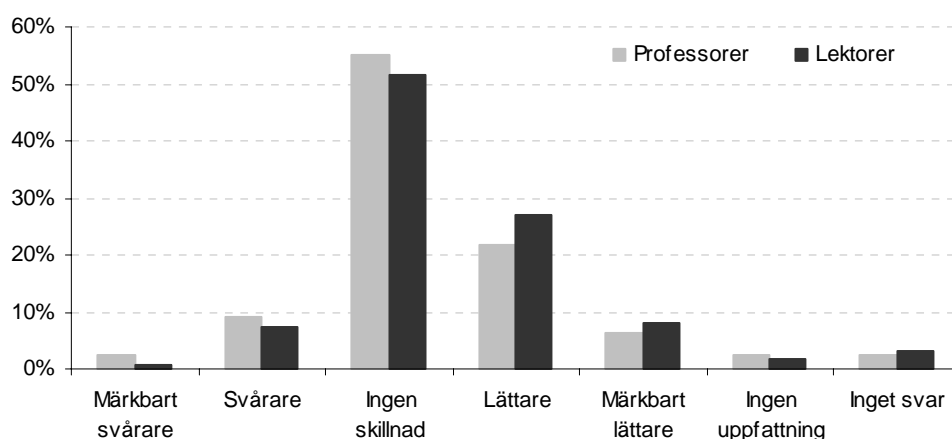
Professorstiteln väger tungt i internationella sammanhang och vid skapandet av nya kontakter, menar några. Detta gäller även vid ansökningar om forskningsanslag från EU. Flera påpekar dock att det generellt blivit svårare att få forskningsanslag i Sverige och att professorstiteln kanske inte spelar så stor roll.

Kommentarerna på samma fråga från gruppen med lektorer kan delas upp i två grupper. Dels de lektorer som menar att den akademiska titeln inte alls är så viktig vid

ansökningar utan snarare akademiska meriter och hur ”bra” forskningen är, dels de som menar att en professorstitel ”öppnar många dörrar”. Det råder delade meningar om vad lektorerna förväntar sig för effekter av en befordran. En handfull lektorer har även kommenterat frågan med att de inte har några planer på att söka befordran och att de därför inte har några sådana förväntningar.

På motsvarande sätt som för frågan om förväntningar och upplevd förändring vid ansökningar om forskningsanslag ovan, frågades i enkäten om förväntningar och upplevda förändringar kring undervisningsarbetet efter en eventuell befordran. I figur 7 illustreras lektorernas förväntade förändringar med mörk färg och professorernas upplevda förändringar med ljus grå färg.

**Figur 7 Förväntade och upplevda förändringar av förutsättningarna för undervisningsarbete för lektorer och professorer**



I figur 7 ser vi att de förväntade förändringarna bland lektorerna och de upplevda förändringarna bland professorerna är ganska symmetriska. De flesta lektorer, drygt 50 procent, tror inte att undervisningsarbetet skulle förändras alls om de blev befordrade till professor. Motsvarande siffra för professorerna är cirka 55 procent.

Bland de lektorer som valt att kommentera frågan återkommer främst två åsikter om förväntade förändringar. Den ena åsikten handlar om att man som professor förväntar sig att få mer undervisning i form av handledning av doktorander. Den andra är att man

skulle få mer inflytande över sin undervisning och att man skulle kunna satsa mer på kvalitet än kvantitet. I övrigt uttrycker flera att de inte förväntar sig så stora förändringar i förutsättningarna för sitt undervisningsarbete utan att det främst skulle påverka den administrativa arbetsbördan och att denna mer eller mindre indirekt skulle påverka undervisningsarbetet.

Bland professorerna är kommentarerna till undervisningsfrågan mer spridda än hos lektorerna. Några professorer menar att undervisningen främst blivit påverkad av ökat administrativt arbete, några menar att undervisningen/handledningen av doktorander har ökat och att man uppskattar detta, och några menar att det har gått för lite tid sedan befordran för att de skulle ha hunnit märka någon skillnad.

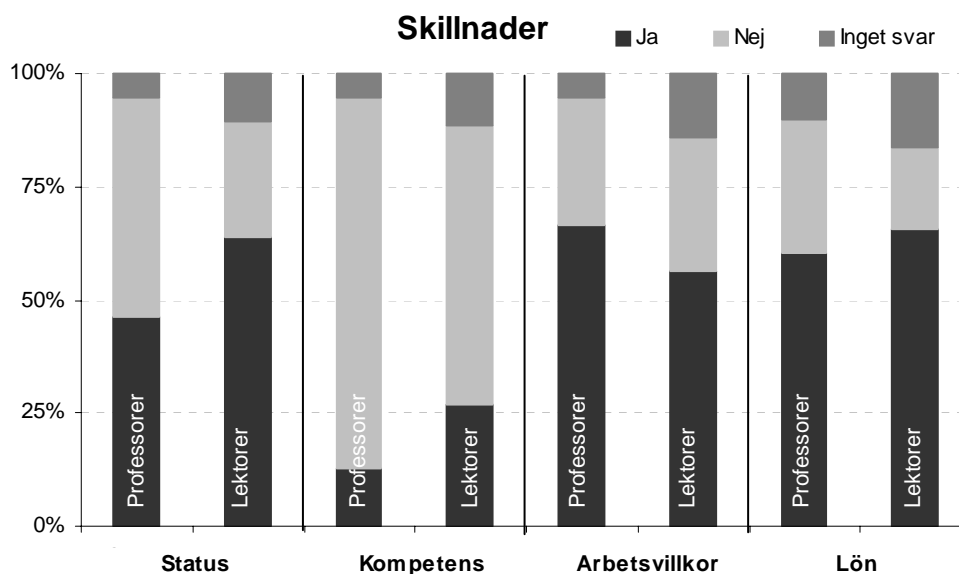
Både professorerna och lektorerna tillfrågades om de tyckte att det finns skillnader mellan rekryterade och befordrade professorer ur några olika aspekter. Frågan i båda enkäterna löd:

Sedan befordringsreformen från 1999 kan man antingen rekryteras eller befordras till professor. Tycker Du att det finns skillnader med avseende på status, kompetens, arbetsvillkor eller lön mellan de som befordrats respektive rekryterats till professor?

Frågans utformning erbjöd endast ”ja” eller ”nej” som svar på de olika aspekterna. I figur 8 nedan finns fördelningen av svaren återgiven.

Det är tydligt i figur 8 att åsikterna i de båda grupperna professorer och lektorer skiljer sig något åt men att de ändå har liknande tendenser. Lektorerna tycker i större utsträckning (64 procent) att det finns en skillnad i status mellan rekryterade och befordrade professorer, än vad professorerna tycker i statusfrågan (”ja” 46 procent och ”nej” 49 procent). På frågan om man anser att det finns en skillnad i kompetens tycker både professorerna (82 procent) och lektorerna (61 procent) oftast att så inte var fallet. Men, man kan också vända på det och se det som att en dubbelt så stor andel av lektorerna (27 procent) tycker att det finns en skillnad i kompetens än vad professorerna gör (13 procent).

Figur 8 Fördelning av svar från de två grupperna med avseende på skillnader mellan rekryterade och befordrade professorer utifrån status, kompetens, arbetsvillkor och lön.



De flesta lektorerna (57 procent) och professorerna (67 procent) tycker att arbetsvillkoren för rekryterade och befordrade professorer är olika. Detsamma gäller lön där 60 procent av professorerna och 66 procent av lektorerna anser att det finns skillnader mellan rekryterade och befordrade professorer.

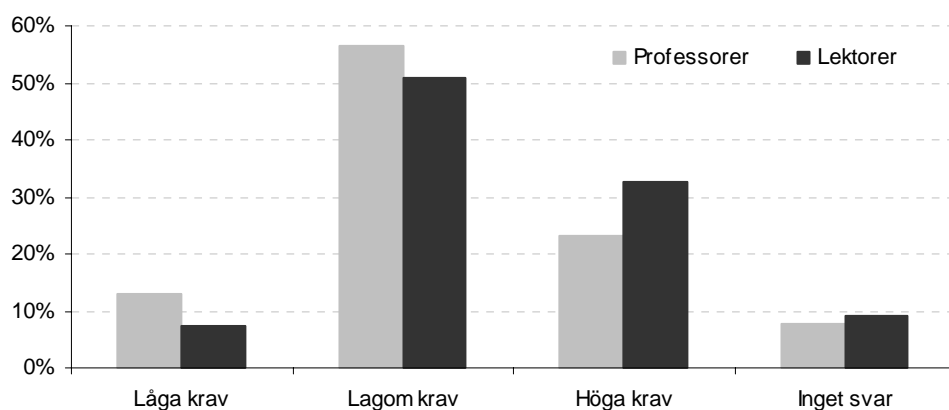
Flera kommentarer rör lönen. Flera menar att de inte riktigt kan svara på frågan eftersom de inte känner till sina kollegors lönenivå. Andra hävdar raka motsatsen, att just löneskillnaderna är mest framträdande då man vid rekrytering kan tacka nej till en tjänst på grund av lönenivån, något man inte har möjlighet att göra som befordrad professor. I övrigt kommenterade några synen på ämnesföreträdare och att detta påverkar status, lön och så vidare.

Lektorernas kommentarer går i samma riktning. Den mest framträdande skillnaden är att de menar att de inte har tillräckligt god insyn för att ha en välgrundad uppfattning om skillnaderna. Flera påtalar dock att skillnaderna främst kommer sig av att processen och förutsättningarna för att bli befordrad skiljer sig åt från processen vid en rekrytering.



Båda grupperna tillfrågades om vad de ansåg om kraven för att bli befordrad till professor, både med avseende på vetenskapliga och pedagogiska meriter. I figurerna nedan redovisas svaren.

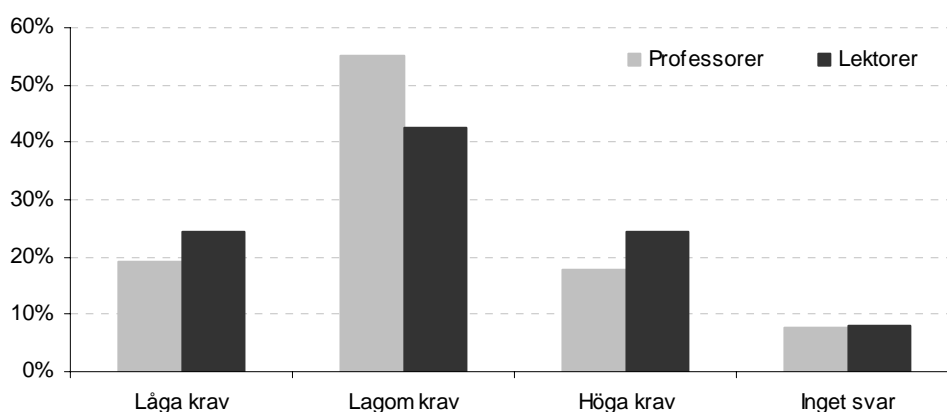
**Figur 9** Fördelning av svar på frågan om hur man ser på kraven för att bli befordrad till professor med avseende på vetenskapliga meriter



Grupperna i figur 9 skiljer sig inte nämnvärt åt. 56 procent av professorerna och 51 procent av lektorerna anser att kraven är lagom högt satta. Det är dock fler professorer och lektorer som tycker att kraven är för högt satta än för lågt. Det är också här som den största skillnaden mellan de två grupperna återfinns svarsmässigt. Av lektorerna menar var tredje att de vetenskapliga kraven är för höga, medan knappt en fjärdedel av professorerna svarar detsamma.

På frågan om kraven på de pedagogiska meriterna vid befordran är svaren från de båda grupperna också relativt jämt fördelade. Det är tydligt i figur 10 att fler professorer (55 procent) tycker att de pedagogiska kraven är lagom hårda jämfört med lektorerna (43 procent). Fördelningen av svar inom grupperna är i övrigt jämn. Andelen professorer som tycker att kraven är låga är ungefär lika stor som andelen professorer som tycker att kraven är höga. Detsamma gäller för lektorerna.

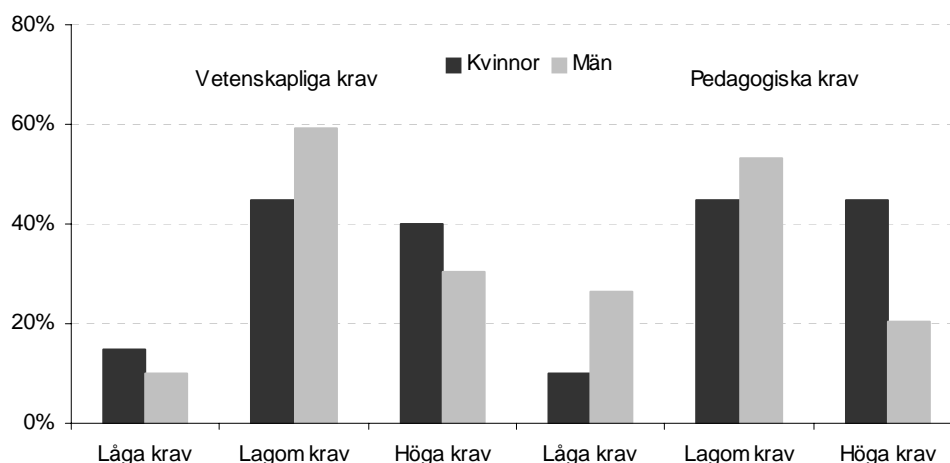
**Figur 10** Fördelning av svar på frågan om hur man ser på kraven för att bli befordrad till professor med avseende på pedagogiska meriter



Bland kommentarerna till frågorna om vetenskapliga och pedagogiska krav är de mest återkommande kommentarerna från professorerna att de helt enkelt inte anser sig ha tillräcklig insikt i befordringsprocessen. Övriga kommentarer handlar främst om att de anser att kraven för befordran vid KTH är högre än vid andra lärosäten. Några menar också att skillnaderna i krav mellan rekryterade och befordrade professorer är stor, främst ur pedagogiskt perspektiv. Någon påpekar att han/hon tycker att kraven är höga, men att det är i sin ordning då kraven bör vara höga på KTH.

De lektorer som kommenterat frågan har överlag haft samma eller liknande åsikter om kraven som professorerna. En del menar att de inte är tillräckligt insatta i bedömningsprocessen för att uttala sig. Andra menar att kravskillnaderna mellan befordrade och rekryterade professorer är stor, och att kraven på pedagogiska och vetenskapliga meriter bedöms olika. Några hänvisar till att de inte är intresserade av att bli befordrade och att de därför inte har någon åsikt i frågan.

Figur 11 Inställning till de vetenskapliga och pedagogiska kraven efter kön

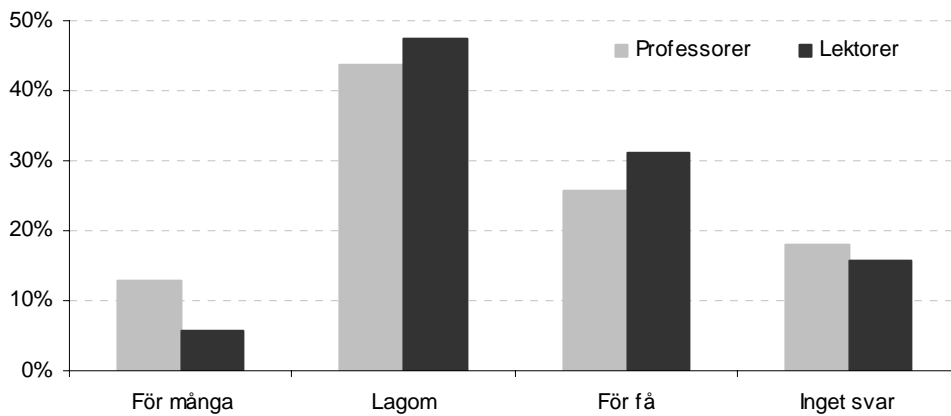


I figur 11 återges professorernas och lektorernas åsikter om vetenskapliga respektive pedagogiska krav, uppdelat på kön. De som valt att inte svara på någon av frågorna redovisas inte i det här fallet. På frågan om de vetenskapliga kraven har kvinnorna något oftare svarat med mittenalternativet ”lagom krav” än männen. Det är både fler män och kvinnor som tycker att de vetenskapliga kraven är för höga snarare än för låga. Uppfattningarna om de pedagogiska kraven visar också på en del skillnader mellan män och kvinnor. Det är framför allt färre män än kvinnor som tycker att de pedagogiska kraven är för låga, och betydligt fler män än kvinnor som anser att de är för höga. Vanligast är dock att både män och kvinnor tycker att de pedagogiska kraven är lagom höga.

Den sista frågan i de båda enkäterna rör vad respondenterna tycker om antalet befordrade respektive rekryterade professorer vid KTH sedan 1999. Frågan var densamma i båda enkäterna och det angavs i frågan att 133 personer befordrats till professor och 39 rekryterats sedan 1999.

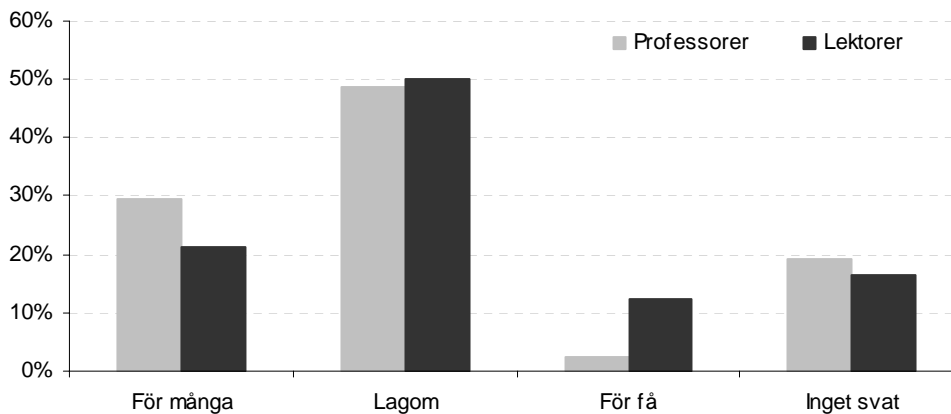
De båda grupperna fick ta ställning till om det var för många, lagom många eller för få som befordrats respektive rekryterats de senaste 7 åren. Resultatet redovisas i figur 12 och 13 nedan.

Figur 12 Fördelning av svar på frågan om vad respondenten anser om antalet rekryteringar sedan 1999



Svaren från de båda grupperna fördelar sig relativt lika mellan de olika svarsalternativen. Skillnaden är som störst avseende svaret ”för många”. Där har 13 procent av professorerna svarat att de tycker att för många professorer rekryterats sedan 1999 medan sex procent av lektorerna tycker samma sak.

Figur 13 Fördelning av svar på frågan om vad respondenten anser om antalet befordringar sedan 1999



26 procent av professorerna respektive 31 procent av lektorerna anser att för få har rekryterats under perioden. Flera (18 procent av professorerna och 16 procent av lektorerna) har valt att inte svara på frågan vilket kan resultera i viss bias i svarsfördelningen. Detsamma gäller frågan om antalet befordrade professorer där 19 procent av professorerna och 16 procent av lektorerna valt att inte svara.

Det finns flera likheter mellan figur 12 och 13, främst att i båda fallen har båda grupperna oftast svarat ”lagom”. En skillnad mellan svaren på frågorna om rekryterade och befordrade är att både professorer och lektorer i större utsträckning ansåg att antalet rekryterade professorer var ”för få” jämfört med ”för många” befordrade. Det kan inte uteslutas att svaren påverkats av de siffror som angavs som information i frågan där det är tydligt att fler befordrats än rekryterats.

Bland professorernas kommentarer till frågan om antalet rekryterade och befordrade professorer finns en del kritik mot frågan. Flera menade att frågan är svår att förstå och att de inte kunnat svara ordentligt. Detta påverkar självfallet utfallet och den relativt stora andelen uteblivna svar. Vidare menar flera att det stora antalet befordrade professorer främst beror på ett tidigare uppdämt behov/tillgång på lektorer för befordran innan befordringsreformen. Andra talar om en paradoxal effekt i befordringssystemet – samtidigt som man behåller kompetens genom befordran och väljer detta framför rekrytering går man eventuellt miste om ”nytt blod” och inspiration utifrån.

Även bland kommentarerna från lektorerna finns kritik mot frågan som att den skulle vara ledande och svår att svara på. Flera menar sig inte ha kunskap nog i frågan eller ingen uppfattning och detta förklarar också bortfallet av svar. Vad som är intressant att notera är att till skillnad från professorerna som förklarar skillnaden i antal rekryterade och befordrade professorer med ett uppdämt behov inför befordringsreformen så menar lektorerna att siffrorna snarare visar på ”inavel” – ett begrepp som flera väljer att använda.

Vid en sammanfattning av enkätundersökningen framträder några frågor mer än andra. Det är speciellt bland de skriftliga kommentarerna som attityder till befordringsreformen och dess konsekvenser återfinns. Det är lätt att få intryck av att mycket handlar om pengar. Bland lektorerna har man antingen en bild av att som

befordrad professor blir det mesta lättare, bland annat tilldelning av anslag, eller så anser man att befordran mest är en formalitet som inte innebär någon större förändring. Bland professorerna kan man skönja två liknande grupper med samma attityd till befordringarna. En del menar också att det finns skillnader mellan rekryterade och befordrade professorer vad gäller villkor, kompetens och anslag.

Det finns en diskrepans mellan lektorer och redan befordrade professorer när det gäller förväntningarna på att få forskningsanslag efter en eventuell befordran. Professorerna menar att det inte skedde särskilt stora förändringar för dem efter att de blivit befordrade, medan lektorer i viss utsträckning förväntar sig att det ska bli lättare. Det är då möjligt att de kommer bli besvikna efter en framtida befordran.

I de flesta övriga frågor råder inga stora svarsskillnader mellan lektorer och professorer. Det är snarast en poäng att de är så pass överens i sina svar beträffande förväntade och upplevda förändringar avseende undervisningen, efter befordran. Det finns verkligen skäl att tro att undervisningssituationen inte ändras mer än på marginalen efter en befordran.

Det kan också noteras att både lektorernas och professorernas svar på frågan om balansen mellan rekryterade/befordrade professorer är tämligen lika. Båda gruppernas svar drar i viss grad åt att för få har rekryterats medan för många har befordrats. Tendensen är dock inte väldigt stark, men den finns.

## 2.1 SULF OCH SUHF

Några jämförelser kan göras med den studie som Sveriges universitetslärarförbud, SULF, presenterade hösten 2006. 1200 universitetslärare som befordrats vid 24 svenska lärosäten har besvarat en enkät. KTH:s personal ingår inte i studien. Bland annat menar drygt sextio procent att arbetsvillkoren inte har förändrats alls efter befordran, något som liknar situationen vid KTH. Nära varannan i SULF:s studie menar att man inte har lön i nivå med den som rekryterade professorer har, och detta är en indikation på större skillnader än vad enkäten vid KTH har antytt. Drygt fyrtio procent menar att befordringsreformen har gjort den akademiska karriären attraktivare, medan ca trettio procent menar att reformen haft liten eller ingen påverkan alls. Denna fråga ställdes inte

i KTH-enkäten men däremot i intervjuerna, och snart sagt ingen på KTH svarade annat än att reformen (trots allt) lett till en bättre karriärstruktur. Som vanligt ska dylika svar alltid tolkas med försiktighet; hur man frågar spelar stor roll för vilka svar man får och också sammanhanget som frågan ställs i.

Sveriges universitets- och högskoleförbund, SUHF, har publicerat ett uttalande på sin hemsida ([www.suhf.se](http://www.suhf.se)) om hur man ser på befattningsstrukturen. Bland annat understryker man en befattningsordning med tre nivåer: en entrénivå, en mellannivå och en högsta nivå. Den första skulle omfatta forskarassistenttjänst, biträdande lektor och tjänster av liknande slag, och den högsta skulle motsvara dagens professur. Befordran skulle kunna ske från de lägre nivåerna till de högre. En stor poäng är att den mångfald av tjänster som finns särskilt på den lägsta nivån alla skulle kunna omfattas av befodringsmöjligheten till nästa nivå. Idag måste man vara adjunkt för att kunna befordras till mellannivån lektor. Eftersom relativt få personer har denna tjänst återstår bara att söka en utlyst tjänst som lektor för att kunna komma in i karriärstrukturen – på mellannivå! Tjänsten biträdande lektor skulle vara en möjlighet att skapa en första nivå för ett större antal, men denna möjlighet utnyttjas inte i nämnvärd grad vid flertalet lärosäten och inte heller vid KTH. Det saknas därmed en fungerande entrénivå som är länkad till mellannivån (lektor).

## 2.2 SYNTES: TVÅ BILDER

Naturligtvis finns många olika uppfattningar representerade kring frågor om befordran och rekrytering av personalen; på ett sätt finns det lika många åsikter som det finns individer på KTH. Vid sidan av enkäten har nio personer intervjuats vid KTH: fyra lektorer och fem professorer, fyra kvinnor och fem män. Det kan finnas ett värde i att ge röst åt några av de synpunkter som kommit till uttryck i intervjuerna och i de fria kommentarerna i enkäten. De skall då inte ses som generella för bestämda grupper bland personalen utan bör förstås som exempel på åsikter eller funderingar som utredarna mött under studiens gång. Med intervjuerna och kommentarerna som källa tecknas nedan två idealtypiska bilder av situationen på KTH ur ett karriärperspektiv.

Den första bilden är en bild där lärar- och forskarrollen väger ganska lika. Antingen vi ser en lektor eller en professor framför oss är det en person som undervisar mycket och

som är en ambitiös lärare. Det är dock inte en mindre god forskare för den skull. Det uppfattas som självklart att kunna bli befordrad till professor när tillräckliga meriter har uppnåtts, och införandet av befordringsreformen ses som mycket positivt. Visserligen kunde det gärna ha kopplats resurser av olika slag till själva befordran, men det är hur som helst bättre att kunna bli professor utan förstärkta resurser än att inte kunna bli det alls.

Man menar att det ska råda samma villkor för alla professorer. Det finns ett försiktigt till uttalat ogillande av att särskilt rekryterade professorer har bättre villkor än många andra. Man upplever att professorstiteln i det egna fallet är förknippad med en bekräftelse av lärar- och forskargärningen och i mångt och mycket handlar om hur man uppfattas av andra, inte minst i utlandet. I övrigt märks små skillnader i arbetsvillkor eller på andra sätt. Det är inte säkert att man ser behov av ökad mobilitet eller problem med att kunna rekrytera framstående forskare till KTH utifrån. En viss oro uttrycks dock för att en alltför låg grad av extern rekrytering skulle kunna leda till en vetenskaplig och personell stagnation. Det finns därmed en viss inkonsekvens i uppfattningen där rättigheten att kunna bli befordrad står mot de långsiktiga effekterna för lärosätet i sin helhet. Lösningen skulle vara allmänt förstärkta resurser så att alla som blir befordrade kunde få goda arbetsvillkor, inte nödvändigtvis i form av en annorlunda balans mellan undervisning och forskning, för de flesta har redan både och i lagom proportioner, men i form av mera fri forskningstid och kringresurser som doktorander och postdocs. Man är inte särskilt bekymrad för dem som inte har fasta tjänster i organisationen i form av forskarassistent eller forskare på tidsbegränsade kontrakt – vill man göra en karriär så får man söka ett lektorat och gå den vägen.

I den andra bilden är det forskningen som väger tyngst. Den vetenskapliga excellensen är själva motivet för att befinna sig på ett lärosäte som KTH. Här forskar man vid utvecklingens framkant, och här är forskarna ledande, annars bör de inte vara här alls. Det finns ingen som helst snobbism kopplad till denna uppfattning, man har helt enkelt väldigt högt ställda krav på sig själv och på sin omgivning och ser också en framgångsformel och en överlevnadsstrategi i denna hållning; den dag som kvaliteten sjunker på KTH är det slut och anslagen kommer att hamna någon annanstans.



Man skulle antagligen kunna tänka sig ett väsentligt minskat antal studenter på grundutbildningen (om bara ekonomin inte var så beroende av antalet examinerade studenter) och också ett minskat antal anställda överhuvudtaget, med en ökad kvalitet i forskningen som resultat genom att färre har att dela på tillgängliga resurser. Man har inget emot att ta del i undervisningen men ser det som att kunskapen uppstår i forskningen och förs vidare genom undervisningen, och då i första hand forskarutbildningen och därefter till grundutbildningen. Det är därmed kring forskningen som verksamheten kretsar.

Man är helt igenom positiv till möjligheten att bli befordrad när man har uppnått tillräckliga meriter och skulle gärna se ett ännu bättre karriärsystem på KTH vilket också omfattade inte bara adjunkter och lektorer utan också forskarassistenter och motsvarande tidsbegränsade tjänster. Dock, vid sidan av vetenskapliga och pedagogiska meriter (i den ordningen) bör eventuellt också andra egenskaper vägas in vid bedömningen om befordran till professor, som exempelvis ledaregenskaper och förmåga att attrahera anslag. Denna uppfattning motiveras av att de krav som ställs på morgondagens professorer omfattar att leda och expandera forskargrupper, och förstås att kunna försörja dem.

Överhuvudtaget är man ytterst kvalitets- och konkurrensmedveten. Man tävlar, internationellt, hela tiden. Det handlar om att befinna sig bland de bästa. Ska KTH överleva som ledande tekniskt universitet, menar man, så finns det inte utrymme för annat än ledande forskning och plats för de allra bästa studenterna. De som inte är med på detta eller inte håller måttet får söka sig någon annanstans. Naturligtvis är man bekymrad över att resurserna inte verkar räcka till för att kunna fortsätta ligga vid den vetenskapliga framkant som dessa personer önskar och också menar vore möjligt.

Båda dessa bilder är renodlade och de flesta individer på KTH skulle antagligen placera sig med en fot i varje och instämma delvis men inte helt. Syftet med bilderna är att visa på spännvidden mellan olika uppfattningar. Vill man vara kritisk kan man i den första bilden se tecken på en väl långt driven rättvisepprincip, som i förlängningen skulle urholka KTH:s möjligheter att kraftsamla kring utvalda områden och fortsätta ligga vid utvecklingens framkant internationellt. Ibland måste en ledning våga styra med fast hand och våga vara orättvis. I den andra bilden kan man tycka att det finns ett visst

mått av snäva perspektiv och en väl orubblig konkurrensanda. En alltför hård styrning minskar mångfalden, slår ut avvikande talanger och kan kväva innovatörer innan de blommat ut. Ett universitet bör hålla sig med ett stort mått av tolerans för medarbetarnas olikheter och skilda förmågor.

### **3 JÄMFÖRELSER MED ANDRA TEKNISKA LÄROSÄTEN**

Det är av intresse att ta del av hur man gör beträffande befordran och rekrytering vid andra lärosäten som KTH jämför sig med. Givetvis kan man alltid lära av hur andra gör, och få inspiration för sitt eget tänkande. Efter samråd med referensgruppen togs kontakter med Chalmers tekniska högskola och Lunds tekniska högskola, samt med Danmarks tekniska universitet (DTU), Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), Tekniska högskolan i Helsingfors (TKK), University of Iceland (Háskóli Íslands, HI), Technische Universiteit Delft (TU Delft), ETH Zürich samt Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL). Vid ETH inskränktes kontakten till en telefonintervju med en tidigare KTH-anställd professor, i övriga fall kontaktades ledningarna för respektive lärosäte.

Alla har inte haft tid eller möjlighet att gå i dialog med utvärderarna på SISTER. De flesta som kontaktats har varit mycket meddelsamma och snart sagt alla vi fått kontakt med har understrukt att de är ytterst intresserade av frågor om befattningsstruktur och karriärmöjligheter och själva ser detta som nyckelfrågor för framtiden. Nedan redovisas ett urval av de lärosäten som vi varit i kontakt med, med avseende på befodringsordning och rekryteringsstrategier. Fler än de nedan redovisade har alltså lämnat oss informationer, men vi inskränker den detaljerade redovisningen till de fyra nedanstående. Vidare reflektioner ges i sista kapitlet.

#### **3.1 CHALMERS**

Den stora skillnaden mellan Chalmers och KTH när det kommer till befordran av sin personal är att Chalmers är en stiftelse och därmed inte bunden av samma regelverk som gäller för de lärosäten som är egna myndigheter. Chalmers befodrar enbart sin personal om det finns en tjänst som kan kopplas till befordran, dvs. om man ansöker om att bli befodr till professor måste det finnas en tjänst som professor som man kan beträda, nyskapad eller ledigförklarad. Det finns också tjänst som biträdande professor samt som docent.

Mellan 1994 och 2004 fanns det tio sektioner på Chalmers vilka själva hade hand om befordran och rekrytering. Rektor ansåg då att framför allt rekrytering av extern personal var av sådan strategisk vikt att det borde ges ett inflytande över frågan centralt. Sedan 2004 beslutas om rekrytering och befordran av rektor, som också har möjlighet att själv agera och direktrekrytera personal när detta bedöms vara strategiskt befogat.

De problem man ser på Chalmers är i övrigt likartade dem som KTH funderar kring. Man har en hög andel befordrade professorer och få externt rekryterade. Inom kategorin biträdande professor rekryteras i princip ingen utifrån. Sedan 2005 har 27 personer befordrats till professor, medan fem har rekryterats efter en utlysningprocess. Ledningen på Chalmers ser denna fördelning som problematisk.

Ett annat problem är att när resurserna är knappa är det lätt att strypa utgifterna vid intaget av ny personal. Det drabbar de unga forskarna genom att det blir färre tjänster som forskarassistent eller motsvarande. I förlängningen av en sådan politik ligger en skev åldersfördelning bland personalen samt eventuellt missade talanger i den yngre generationen, eller dåliga befordringsmöjligheter för de unga som finns men som blott har ett fåtal mellantjänster att konkurrera om.

Man har också upplevt vissa problem när det gäller professorer som rekryterats från utlandet. Det tar tid att komma in i den lokala kollegiala gemenskapen och i det svenska systemet. Har man blivit rekryterad och kunnat ställa höga krav beträffande lön, arbetsvillkor och andra resurser finns det ofta stora förväntningar från ledning och kollegor, och det kan också finnas ett visst mått av irritation eller ren avundsjuka från kollegor som inte fått motsvarande goda villkor. Om man då misslyckas med att dra in forskningsmedel eller inte kommer in i den sociala gemenskapen kan spänningar utvecklas och det har hänt att rekryterade professorer lämnat tjänsten efter några få år, bland annat på grund av dylika problem. Överlag försöker man vara restriktiv med direktrekryteringar och man strävar mot att ge rekryterade professorer samma villkor som man ger de befordrade. Medvetenheten har ökat om betydelsen av integration i den lokala miljön vid rekryteringar.

Ledningen vid Chalmers skulle gärna se ett större intag av unga forskare, och en bättre balans mellan antalet befordrade och rekryterade, särskilt på professors nivå. Frågan har

prioritet och man söker lösningar, men i dagsläget finns få konkreta åtgärder som kan förmodas leda till en tydligt förändrad situation annat än på mycket lång sikt.

### 3.2 NORGES TEKNISK-NATURVITENSKAPELIGE UNIVERSITET, TRONDHEIM (NTNU)

Befattningsstrukturen vid NTNU är på det hela taget likartad den som råder vid svenska lärosäten: efter disputation finns postdoc-positioner eller forskartjänster av litet olika slag och varaktighet. Efter kortare eller i vissa fall längre tid på sådana anställningar kan man ofta framgångsrikt konkurrera om en fast tjänst som förste amanuensis, vilket i många avseenden kan jämföras med en svensk lektor med docentkompetens. Efter att man kvalificerat sig ytterligare på denna tjänst kan man ansöka om befördran till professor, och liksom i Sverige blir man professor om meriterna är tillräckliga. Lediga tjänster som professor utlyses också. Av alla fasta tjänster som utlyses är uppskattningsvis knappt hälften amanuensistjänster, resten professurer. Det finns också en mellanposition där man kan få 1-2 år för att kvalificera sig för att bli professor, om man sökt en utlyst tjänst som professor men inte fullt ut uppfyller kraven. Detta förutsätter förstås att NTNU önskar anställa den sökande som professor efter denna kvalificeringsperiod.

Balansen mellan befördrade och rekryterade professorer skiljer sig något mot situationen på KTH: minst hälften uppges vara rekryterade. Man har som ambition att år 2010 ska hälften av all nyanställd personal ha erfarenhet från annat lärosäte (minst två år), och hälften av dessa (totalt omkring en fjärdedel) ska ha erfarenhet från ett framstående utländskt lärosäte. En postdoc utomlands (vid ett framstående lärosäte) räcker således för att kunna hävda sådan erfarenhet. Delar av universitetet uppfyller redan dessa mål.

För att kunna locka till sig de som man vill ha försöker NTNU konkurrera med goda forskningsvillkor snarare än med hög lön. I något fall har man genomfört strategiska rekryteringar av ytterst framstående utländska forskare, och då har extra resurser i form av utrustning eller doktorandtjänster/postdoc-tjänster kunnat tillskjutas.

NTNU ser positivt på stärkta relationer mellan de nordiska tekniska universiteterna och tror att det skulle vara lättare att locka utländska toppforskare till Norden om det skedde en större samordning inom Norden med ett i vissa fall gemensamt agerande.

### 3.3 ETH ZÜRICH

Alla anställda forskare på ETH faller inom tre olika professorskategorier. Den första är avsedd för yngre forskare och har karaktären av ”assistant professor”, och är tidsbegränsad till sex år. Efter halva tiden sker en utvärdering och den anställde ges en indikation om huruvida han/hon kommer att kunna få fortsatt anställning. Om man inte förväntas få det har man då tre år på sig att söka sig någon annanstans innan kontraktet upphör.

Får man fortsatt anställning efter dessa sex år är det en tillsvidareanställning som professor på mellannivå. När meriterna anses vara tillräckliga upphöjs tjänsten till att vara en professur på den tredje och högsta nivån. Lön och vissa andra resurser som är knutna till tjänsten kan då omförhandlas.

Alla de tre kategorierna av professorer rekryteras enbart utifrån. Man anställs på den tjänstenivå som man bedöms ligga på, enligt de meriter som man har. Lönen är konkurrenskraftig och resurser av andra slag ges också, olika beroende på det enskilda fallet och på vilken typ av professur det handlar om. Ungefär hälften av professorerna på ETH är schweizare. För det fall man har tagit sin doktorexamen vid ETH måste man ha tillbringat ett antal år vid annat lärosäte innan man kan komma ifråga för en anställning. Ingen från ETH anställs direkt efter examen, hur duktig man än är.

När ETH utlyser professurerna gör man det alltid internationellt. Om man inte får tillräckligt goda sökande, eller för få, eller om man tycker att någon utländsk duktig forskare kanske borde ha sökt men inte gjorde det, så kontaktas ofta den eller de påtänkta forskarna direkt för att efterhöra om de kanske missat att utlysningen skett och om de eventuellt skulle vara intresserade av att inkomma med en ansökan.

Rekryteringen är enligt detta ytterst medveten och aktiv, framför allt till de två högre professorskategorierna.

### 3.4 EPFL, LAUSANNE

Ordningen vid EPFL i Lausanne är i allt väsentligt likartad den på ETH. Vice-president Giorgio Margaritondo redovisade en tjänstestruktur med dels en kategori av tidsbegränsade professorer av typ ”assistant professor”, dels ”full professor”. För den första kategorin väljs ganska strikt personer mellan 28 och 35 års ålder, och tjänsterna är sex år långa. Efter denna tid (eller kort innan avslut) görs en utvärdering och har allt gått bra och man är framgångsrik får man fortsatt anställning. Har det inte det erbjuds den anställde ytterligare två år på tjänsten, under vilka man då har möjlighet att söka sig någon annanstans. EPFL anställer enbart personer som assistant professor som man önskar att behålla som fast anställda professorer. Medvetenheten i rekryteringen redan på denna första nivå gör att 70-75% också får fortsatt anställning efter de sex åren. Man blir dock inte ”full professor” på en gång utan detta sker när tillräckliga meriter uppnåtts. På så sätt kan man tala om en tredje mellanfas även på EPFL, lik den på ETH. Av totalt 230 professorer är omkring 40 assistant professor.

Utlysningarna till assistant professor sker öppet och EPFL-examinerade måste ha vistats utanför universitetet minst fyra år om de vill söka en tjänst där. En postdoc på EPFL är inte möjlig för de som doktorerat där. Den stora medvetenheten och noggrannheten vid anställningarna till assistant professor gör att man inte så ofta behöver utlysa tjänster på högre nivåer. När det sker är utlysning och rekrytering likartad den vid ETH: man utlyser internationellt och drar sig inte för att kontakta personer direkt som man gärna ser som sökande, åtminstone om de som sökt inte helt uppfyller kraven man har.

Assistant professors vid EPFL har generellt en postdoc-plats och en doktorandtjänst knuten till tjänsten. Till detta kommer ofta viss instrumentering, samt, understryker man, goda lönevillkor.

Systemet vid EPFL infördes år 2000. Vissa spänningar förekom under de första tre åren, men därefter har den nya ordningen satt sig och både personal och ledning uppges idag vara mycket nöjda. Motivet för att genomföra organisationsförändringen var att man såg de ökande klyftorna mellan USA och Europa, framför allt när det gäller inställning och villkor för yngre lovande forskare att verka självständigt och utveckla sina idéer och sin forskningslinje. Organisationsförändringen syftade till att skapa

förutsättningar för att kunna rekrytera lovande unga forskare och sedan tillhandahålla mycket goda resurser och villkor för dem som man hade anställt. I princip ser man inga problem i den nära framtiden – idag fungerar systemet mycket bra och man tänker fortsätta på precis samma sätt. Istället menade man att det schweiziska samhället bjöd på andra svårigheter, inte minst beträffande kvinnors situation på arbetsmarknaden, varför kvinnliga forskares karriärer var en fråga som man behövde arbeta med på EPFL.



## 4 SLUTSATSER OCH REFLEKTIONER

Tillsammans leder enkätundersökningen, intervjuerna och jämförelserna med andra tekniska universitet (inte enbart de fyra ovan redovisade) till ett antal slutsatser. Utifrån dessa kan i sin tur ett antal reflektioner göras.

### 4.1 SLUTSATSER AV ENKÄTEN

Enkätundersökningen indikerar inte på några uppseendeväckande förhållanden på KTH när det kommer till befordran och rekrytering. Det råder stor överensstämmelse mellan de svar som lektorer och befordrade professorer ger, och mellan de svar som män och kvinnor ger. Det har inte framkommit något tydligt missnöje av något slag, eller några tydliga missförhållanden.

Väl detta är sagt finns ändå ett antal omständigheter i enkätsvaren som det är värt att notera:

- Det finns förväntningar bland lektorerna om förändringar beträffande möjligheten att få forskningsanslag efter en befordran till professor, som förefaller vara orealistiska när vi tittar på de svar som de redan befordrade professorerna ger på samma fråga. Lektorerna tror att det kommer bli lättare att erhålla forskningsanslag, men professorerna menar i hög utsträckning att det inte är någon skillnad. Så mycket som femton procent av professorerna menar rentav att det blivit svårare, något som knappast någon lektor kan tänka sig. Lektorerna förväntar sig också att undervisningen kommer att balanseras om till mer av handledning och mindre av klassrumsundervisning, samt att man kommer att få ett större inflytande över sin undervisning. Detta kan stämma i vissa fall, särskilt den ökande handledningen, men det är inte säkert att man verkligen får större inflytande över sin undervisningssituation.
- Svaren skiljer sig något åt mellan lektorer och befordrade professorer om huruvida det finns skillnader i status och kompetens mellan befordrade professorer och rekryterade professorer. Professorerna tenderar att oftare svara

”nej” på frågan om det finns sådana skillnader, än vad lektorerna gör. Väger man samman svaren måste man konstatera att många menar att det finns skillnader inte minst avseende arbetsvillkor och lön, men också avseende status. Däremot menar få att det finns skillnader i kompetens, vilket ju skulle ha kunnat motivera skillnader mellan befordrade och rekryterade professorer i arbetsvillkor, lön och också status.

- Kraven för att bli befordrad till professor upplevs av flertalet som rimliga. Det finns en liten dragning åt att kraven på vetenskapliga meriter uppfattas som höga snarare än låga, medan kraven på pedagogiska meriter sällan verkar uppfattas annat än lagom höga, i vilket fall lika ofta höga som låga. Det finns också en skillnad mellan hur män och kvinnor uppfattar kraven för befordran genom att kvinnor oftare anser kraven vara höga än män, särskilt beträffande pedagogiska meriter. Dessa skillnader i svaren är relativt små och bör inte föranleda någon oro för att kraven skulle vara *för* höga eller *för* låga. Förmodligen är det enbart positivt om kraven överlag uppfattas som höga.
- En majoritet menar att det befordrats respektive rekryterats lagom många professorer sedan 1998. En andel svarande menar dock att det befordrats för många professorer medan det har rekryterats för få. Ytterst få anser det omvända vara fallet. Sammantaget finns det därmed en dragning i svaren mot att det uppfattas finnas en viss obalans där det borde varit fler som rekryterats och färre som befordrats. Flertalet menar dock att det både befordrats och rekryterats lagom många.

#### 4.2 SAMLADE REFLEKTIONER

Vad KTH borde söka är en karriärstruktur som stämmer överens med och är tydligt kopplad till de ambitioner som lärosätet har med sin verksamhet, och som i allt övrigt är realistisk och möjlig givet det regelverk som man lyder under. Idag uppfattar vi inte karriärstrukturen som fullt ändamålsenlig. Detta är till del föranlett av det regelverk som KTH måste följa. Möjligheter till egna tolkningar och egna tillämpningar finns dock.

KTH dras med problem i sin befattningsstruktur som delas med flertalet andra svenska lärosäten:

- Det finns ingen strukturerad ingång i tjänstestrukturen; en uppsjö olika tjänster leder på bättre eller sämre sätt in i den akademiska karriären, de har ofta en tidsbegränsning i anställningen, de leder inte alltid vidare även om man meriterat sig, och de kan vara ensidiga i arbetsuppgifterna (forskning eller undervisning). Osäkerheten för den anställde är stor, övergången till andra arbetsgivare vanlig och förutsättningarna för att nå framgång i sitt arbete är begränsade för många. En vetenskaplig karriär lockar inte säkert de mest lämpade.
- Balansen mellan befordrade och rekryterade professorer är skev, och allt skevare över tid. Det stora flertalet som fått fast anställning kommer förr eller senare att bli professor, enligt dagens system. Eftersom karriär är så tydligt kopplad till fast tjänst, som lektor, vill man inte gärna flytta på sig när man väl erhållit fast tjänst. Det finns därmed få incitament att flytta annat än i unga år. KTH får allt fler professorer som på det hela taget inte har andra arbetsvillkor än vad de hade som lektorer. Den demografiska strukturen blir sakta ”övertung”.
- Det finns mycket personal. Det finns mycket personal på professorsnivå, det finns förhållandevis mycket personal på lektorsnivå och det finns mycket personal på varierande tjänster före lektorsnivån. Många av dessa personer ges i själva verket dåliga förutsättningar för att kunna vara framgångsrika i sin forskning och sin undervisning. Resurserna räcker inte till utan fördelas tunt och jämnt över hela personalstyrkan. Nästan alla är litet svältfödda och kan inte optimera sin kapacitet. Också från lärosätets perspektiv är verksamheten är suboptimerad.

Hur ser lösningen ut? Hur skulle ett bättre fungerande system kunna se ut? Vad kan KTH göra?

Till att börja med vill vi nämna vad man inte kan göra. Under studiens gång, i intervjuerna och i samtalen med andra lärosäten, har många olika åsikter och tankar

kommit till uttryck. Inte alla idéer och förslag är tillämpbara på KTH, eller på andra svenska lärosäten. I USA är det känt att man inte anställer någon som har doktorerat på det egna universitetet. Man kräver en mobilitet i detta avseende. Vi har mött personer som argumenterar för att man borde göra på samma sätt i Sverige. Det är också känt att man vid ledande universitet, i USA, men också på exempelvis ETH i Zürich, går ut internationellt och direktrekryterar dem som man vill ha till en ledig eller nyskapad professur. Man betalar vad som krävs, i princip, och likt fotbolls- och ishockeylag i proffsligan köper man de medspelare som man vill ha. De allra bästa forskarna är likt proffsspelare till salu på en internationell marknad. Vi har mött personer som menar att KTH borde kunna delta som köpare på denna marknad och rekrytera internationellt duktiga forskare på ett mera medvetet sätt, och ge dem konkurrenskraftiga resurser. De skulle då sinom tid bidra till att KTH stärker sitt namn och sin plats på den vetenskapliga internationella arenan.

Vi har bemödat oss om att vara realistiska. Det är inte rimligt att KTH ska kunna agera som de amerikanska elituniversitetet eller betala ETH:s löner mer än på marginalen. Förutsättningarna finns helt enkelt inte på KTH inom överskådlig tid, i det svenska systemet, eller i det svenska samhället överhuvudtaget. I Sverige handlar det ofta om två yrkesarbetande som ska dela tillvaron och få sina arbeten att gå ihop med vardagen. Man flyttar inte särskilt lätt och finner nytt arbete åt båda. Man flyttar inte gärna barn som hunnit bli några år gamla. Det är inte säkert att det finns ett egenvärde i att inte arbeta vid det lärosäte som man disputerat vid – poängen med mobiliteten är att hålla sig med en internationell utblick, ha internationella erfarenheter och vara del av internationella vetenskapliga nätverk och samarbeten. Det är inte heller rimligt att KTH ska kunna börja betala amerikanska löner och tillhandahålla forskningsresurser i mångmiljonklassen för dem som man rekryterar, utan att andra jämbördiga forskare vid KTH får något.

Så vad kan KTH göra? Vi har funnit inspiration framför allt i hur man går tillväga vid EPFL i Lausanne och i någon grad i hur man gör på NTNU i Trondheim. Enskilda förhållanden vid andra lärosäten som vi varit i kontakt med har också inspirerat.

Vid EPFL i Lausanne har man valt att fokusera på de unga forskarna, de som är ungefär mellan 28 och 35 år gamla. Dessa har man råd att rekrytera ytterst medvetet –

man kräver ett antal års internationell erfarenhet, alltså en fullgjord postdoc och oftast ytterligare några års tjänstgöring vid annat lärosäte, för att kunna komma ifråga för anställning. Man anställer ingen av dessa lättvindigt och med tanken att en liten kärna av de bästa ska bli kvar, istället är tanken att *alla* som man anställer ska kunna bli professorer vid EPFL. Efter sex år utvärderas man, och tre fjärdedelar ges fast tjänst som associate professor eller motsvarande. En stor majoritet fortsätter alltså. De som inte nått de uppställda målen ges två extra års anställning för att kunna avveckla sin verksamhet och söka sig någon annanstans. Den personalstyrka man idag, sex år efter denna ordnings införande, sitter med, är en mycket kvalificerad och hängiven kår med god internationell erfarenhet, och vilken samtidigt kan få privatliv med familj och boende att fungera långsiktigt på orten. Lärosätet har genom noggrannheten vid anställning på lägre nivåer sakta kunna minska på antalet personer som man egentligen inte vill ha, men som man kanske tidigare anställt lättvindigt på tillfälliga kontrakt och vilka sedan ”överlevt”. Genom detta har man nu råd att ge sina anställda rimligt goda villkor. Man är mycket nöjd.

KTH är ett tekniskt universitet med höga ambitioner på den internationella vetenskapliga arenan, särskilt på den europeiska. KTH tillhör de bästa europeiska tekniska universiteten och har högt renommé i andra delar av världen också. Detta är den liga av universitet som KTH jämför sig med.

Det krävs alltmer för att kunna befinna sig i denna liga, för att kunna ligga vid forskningens framkant och ta del av de rön och den informationsspridning som sker inom nätverket av ledande lärosäten. Vid många universitet görs betydande ansträngningar för att öka kvaliteten på sin forskning, genom centrala åtgärder och arrangemang. Det är många som vill ta plats bland de främsta.

Medvetenheten vid anställning av de unga medarbetarna är nyckeln till fortsatt framgång för EPFL, och detta kan KTH ta fasta på. I det svenska systemet anställs unga medarbetare relativt lättvindigt, och de ges ofta alltför bristfälliga villkor för att kunna nå framgång i sitt arbete. Det är antagligen nödvändigt att bryta med traditionen och attityden att de bästa ”överlever” och först när man vet vilka det är, så anställs de på fasta tjänster och ges i övrigt mera anständiga villkor.

Attityden att det ska ske en utsällning längs vägen, faktiskt ända från grundutbildningen till professors nivå, är felaktig, inte ändamålsenlig och måste förändras. Tvärtom bör de som man tar in ges utmärkta förutsättningar för att kunna verka och målet måste vara att det stora flertalet skall kunna fortsätta inom KTH:s hägn och bli professorer. Denna anda bör känneteckna anställningsförfarandet redan vid anställning till de mest juniora positionerna.

Tillskapandet av en entrétjänst före lektor är helt väsentligt. Det är närmast absurt att det svenska systemet inte har en klart definierad entrétjänst där den akademiska karriären börjar, efter doktorsexamen. Istället finns en ytterst grumlig period mellan forskarutbildningens avslut och anställning på en fast tjänst. Denna period kan i värsta fall vara många år, kanske ett decennium. En sådan entrétjänst bör vara tidsbegränsad men måste kunna övergå till fast tjänst om man uppnått de uppställda målen under den tid som tjänsten varar. Ingen bör anställas på denna tjänst utan att ha minst två års erfarenhet från annat lärosäte, helst i utlandet. Om det är möjligt kan den existerande tjänsten som biträdande lektor nyttjas, eventuellt tillsammans med tjänsterna som forskarassistent eller doktorstjänst. Tjänsten biträdande lektor används inte i särskilt stor omfattning vid svenska lärosäten idag. I själva verket bör denna tjänst kunna erbjuda stora möjligheter för ett lärosäte som vill ta ett konsekvent grepp om befattningsstrukturen.

Det är förstås ett problem att KTH inte själv råder över denna befattningsstruktur. Uppgiften här är dock att visa på ett möjligt scenario att sträva efter. På detta sätt skulle KTH kunna närma sig den situation som man uppnått på EPFL. Till de som menar att detta är omöjligt vill vi minna om att man införde den nya ordningen vid EPFL år 2000, och den innebar ett brott med tidigare befattningsstruktur. Det är viljefråga, och det är en ledningsfråga. Vi tror att KTH måste ta tydliga steg i denna riktning för att kunna fortsätta befinna sig i tätposition bland europeiska tekniska universitet även i framtiden.

## BILAGA 1

### Enkät till professorer avseende befordringsreformen vid KTH

Jag är kvinna  / man  och är född \_\_\_\_\_.

Jag befordrades till professor år \_\_\_\_.

**Fråga 1.** Hur har fördelningen av Din arbetstid på undervisning, forskning, tredje uppgiften respektive administration ändrats efter att Du blivit befordrad? Försök värdera i procent hur Din arbetstid i huvudsak fördelades/fördelas:

Före befordran:

Undervisning \_\_\_\_\_%

Forskning \_\_\_\_\_%

Tredje uppgiften \_\_\_\_\_%

Administration \_\_\_\_\_%

Summa 100%

Efter befordran:

Undervisning \_\_\_\_\_%

Forskning \_\_\_\_\_%

Tredje uppgiften \_\_\_\_\_%

Administration \_\_\_\_\_%

Summa 100%

Övriga kommentarer till fråga 1:

<fritext> \_\_\_\_\_

**Fråga 2.** Hur upplever Du att förutsättningarna för att få forskningsanslag har förändrats efter att Du blivit befordrad till professor? Det är...

märkbart svårare

svårare

ingen skillnad

lättare

märkbart lättare

ingen uppfattning

Övriga kommentarer till fråga 2:

<fritext> \_\_\_\_\_

**Fråga 3.** Hur upplever Du att förutsättningarna för Ditt undervisningsarbete (inklusive handledning) har förändrats efter att Du blivit befordrad till professor? Det är...

- märkbart svårare
- svårare
- ingen skillnad
- lättare
- märkbart lättare
- ingen uppfattning

Övriga kommentarer till fråga 3:

<fritext>

**Fråga 4.** Sedan befordringsreformen från 1999 kan man antingen rekryteras eller befordras till professor. Tycker Du att det finns skillnader med avseende på status, kompetens, arbetsvillkor eller lön mellan de som befordrats respektive rekryterats till professor? Sätt ett kryss i vardera kolumnen.

	Nej	Ja
Status	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kompetens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetsvillkor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Övriga kommentarer till fråga 4:

<fritext>

**Fråga 5.** Vad anser Du om kraven för att bli befordrad till professor med avseende på vetenskapliga respektive pedagogiska meriter? Sätt ett kryss i vardera kolumnen.

	Vetenskapliga meriter	Pedagogiska meriter
Låga krav	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lagom krav	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Höga krav	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Övriga kommentarer till fråga 5:



<fritext>

---

**Fråga 6.** Sedan 1999 har X antal personer befordrats till professor vid KTH, samtidigt som Y antal personer har rekryterats till tjänst som professor utifrån. Vad anser Du om förhållandet mellan rekryterade och befordrade professorer? Sätt ett kryss i vardera kolumnen.

	Rekryterade	Befordrade
För många	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lagom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
För få	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Övriga kommentarer till fråga 6:

<fritext>

---

Klicka på SÄND-knappen när Du är färdig med enkäten. Därefter går det inte att ändra Dina svar. Tack för Ditt deltagande!

## Enkät till lektorer avseende befodringsreformen vid KTH

Jag är kvinna  / man  och är född\_\_\_\_\_.

Jag har ansökt om att bli befördrad till professor  Ja  Nej

**Fråga 1.** Hur förväntar Du Dig att fördelningen av Din arbetstid på undervisning, forskning, tredje uppgiften respektive administration skulle komma att ändras om Du blir befördrad till professor? Försök värdera Din nuvarande samt förväntade arbetstid i procent:

Som lektor:

Undervisning\_\_\_\_\_%

Forskning\_\_\_\_\_%

Tredje uppgiften\_\_\_\_\_%

Administration\_\_\_\_\_%

Summa 100%

Som professor:

Undervisning\_\_\_\_\_%

Forskning\_\_\_\_\_%

Tredje uppgiften\_\_\_\_\_%

Administration\_\_\_\_\_%

Summa 100%

Övriga kommentarer till fråga 1:

<fritext>

**Fråga 2.** Hur förväntar Du Dig att förutsättningarna för att få forskningsanslag skulle förändras om Du blir befördrad till professor? Det skulle vara...

märkbart svårare

svårare

ingen skillnad

lättare

märkbart lättare

ingen uppfattning

Övriga kommentarer till fråga 2:

<fritext>

**Fråga 3.** Hur förväntar Du Dig att förutsättningarna för Ditt undervisningsarbete (inklusive handledning) skulle förändras om Du blir befordrad till professor? Det skulle vara...

- märkbart svårare
- svårare
- ingen skillnad
- lättare
- märkbart lättare
- ingen uppfattning

Övriga kommentarer till fråga 3:

<fritext>\_\_\_\_\_

**Fråga 4.** Sedan befordringsreformen från 1999 kan man antingen rekryteras eller befordras till professor. Tycker Du att det finns skillnader med avseende på status, kompetens, arbetsvillkor eller lön mellan de som befordrats respektive rekryterats till professor? Sätt ett kryss i vardera kolumnen.

	Nej	Ja
Status	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kompetens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetsvillkor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Övriga kommentarer till fråga 4:

<fritext>\_\_\_\_\_

**Fråga 5.** Vad anser Du om kraven för att bli befordrad till professor med avseende på vetenskapliga respektive pedagogiska meriter? Sätt ett kryss i vardera kolumnen.

	Vetenskapliga meriter	Pedagogiska meriter
Låga krav	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lagom krav	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Höga krav	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Övriga kommentarer till fråga 5:

<fritext>

**Fråga 6.** Sedan 1999 har X antal personer befordrats till professor vid KTH, samtidigt som Y antal personer har rekryterats till tjänst som professor utifrån. Vad anser Du om förhållandet mellan rekryterade och befordrade professorer? Sätt ett kryss i vardera kolumnen.

	Rekryterade	Befordrade
För många	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lagom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
För få	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Övriga kommentarer till fråga 6:

<fritext>

Klicka på SÄND-knappen när Du är färdig med enkäten. Därefter går det inte att ändra Dina svar. Tack för Ditt deltagande!

## TIDIGARE ARBETSRAPPORTER/WORKING PAPERS

- 2006:56 Göran Melin & Andreas Högberg: "Alla blir professor". En framåtblickande utvärdering av befordringsreformen vid KTH.
- 2006:55 Enrico Deiacò & Göran Melin: Considerations on university alliances. Motives, risks and characteristics.
- 2006:54 Göran Melin & Rickard Danell: Effects of funding young, promising scientists.
- 2006:53 Andreas Högberg, Peder Karlsson & Peter Schilling: "Det gäller inte bara pengar, vi behöver även idéer" En studie av samverkanspraktik vid fyra lärosäten.
- 2006:51 Linda Blomkvist & Göran Melin: Forskarstuderande under och efter utbildningen. Jämförande offentlig statistik från Sverige och Danmark.
- 2006:50 Enrico Deiacò & Göran Melin: Hur mår klinisk forskning? – en studie av FoU-verksamheten i Landstinget i Östergötland.
- 2006:49 Enrico Deiacò, Peter Schilling & Åsa Smedberg: Att möta kompetensbehov hos små och medelstora företag. En studie av KK-stiftelsens satsningar på Expertkompetensprogrammet
- 2006:48 Andreas Högberg & Göran Melin: Utvärdering av SSF:s satsning på Junior Individual Grants
- 2006:47 Åsa Smedberg & Göran Melin: Utvärdering av SSF:s satsning på Senior Individual Grants
- 2006:46 Ulf Sandström: Forskningsdebattens vad, vem, hur och varför
- 2006:45 Lillemor Kim: Kvalitet kontra kvantitet: Höskoledebatten 2005 – 2006
- 2006:44 Peder Karlsson & Peter Schilling: Nya teorier – Ny kunskapsproduktion? Några teoretiska perspektiv på IVA:s universitetsframsyn 2005/2006
- 2006:43 Karin Caldwell, Ulf J Johansson, Anders Liljas (ordf) & Göran Melin (sek): Utvärdering av INGVAR (Individual Grant for the Advancement of Research Leaders) - med avseende på utformning, urvalsprocess och ledarskapsprogram
- 2006:42 Peter Schilling & Maria Johansson: Finansiering och strategi - En fallstudie över KK-stiftelsens profil- och plattformssatsning vid Blekinge Tekniska Högskola
- 2005:41 Enrico Deiacò & Fredrik Lagergren med medverkan av Åsa Smedberg: Energisystemforskning – till vad och hur mycket? Utvärdering av programmet för Allmänna energisystemstudier
- 2005:40 Enrico Deiacò, Maria Johansson & Hans Westlund: Ju mer vi är tillsammans... – Utvärdering av Delegationen för regional samverkan om högre utbildning
- 2005:39 Maria Johansson, Lillemor Kim, John Storan & Sverker Sörlin: Bridging the Gap – Comparing Actions for Widening Participation in Higher Education in Sweden and England
- 2005:38 Anders Broström, Enrico Deiacò & Göran Melin: Vägval för Örebro universitet och Mälardalens högskola : Utredning av förutsättningar för fusion, allians eller annan samverkan
- 2005:37 Hans Lööf & Anders Broström: Does Knowledge Diffusion between University and Industry Increase Innovativeness
- 2005:36 Lillemor Kim & Per Janson: Kompetens för evidens – om Vårdalstiftelsens särskilda kompetenssatsningar
- 2005:35 Göran Melin: De nya kulturutbildningarna - en undersökning av nya typer av högskoleutbildningar på kulturområdet
- 2005:34 Enrico Deiacò & Anders Broström: Kunskapsregion Stockholm på världsmarknaden - möjligheter och utmaningar för det regionala tillväxtprogrammet
- 2005:33 Lillemor Kim & Ewa Olstedt : Utbildningsvetenskapliga kommittén - en ny aktör i forskningslandskapet
- 2004:32 Anders Broström, Enrico Deiacò & Sverker Sörlin: Tekniska universitet på världsmarknaden? -motiv och förutsättningar för en strategisk allians mellan KTH och Chalmers
- 2004:31 Sverker Sörlin, Institutssektorn, högskolan och det svenska innovationslandskapet
- 2004:30 Sverker Sörlin (ordf.), Mårten Carlsson, Britt-Marie Drottz-Sjöberg och Göran Melin: Utvärdering av det svenska medlemsskapet i IASAS
- 2003:29 Göran Melin : Effekter av postdoktorala studier
- 2003:28 Hans Westlund : Regionala effekter av högre utbildning, högskolor och universitet. En kunskapsöversikt.
- 2003:27 Anders Broström, Hans Lööf & Carolina Sigfridsson: Kartläggning av högre utbildning och universitetsforskning i Mälardalen
- 2003:26 Bo Persson: Typifying Scientific Advisory Structures and Scientific Advice Production Methodologies
- 2003:25 Sandström, Ulf & Martin Hällsten: Företagens finansiering av universitetsforskning – en översikt i mars år 2003
- 2003:24 Janz, Norbert, Lööf, Hans & Bettina Peters: Firm Level Innovation and Productivity : Is there a Common Story Across Countries?
- 2003:23 Hans Lööf: Dynamic Optimal Capital Structure and Technological Change
- 2003:22 Ulf Sandström, Laila Abdallah, Martin Hällsten: Forskningsfinansiering genom regional samverkan

- 2002:21 Jan-Eric Degerblad, Olle Edqvist och Sam Hägglund: Utvärderingsspelet
- 2002:20 Laila Abdallah: Resultat eller process : Trender inom utvärdering av svensk högskoleutbildning under 1990-talet
- 2002:19 Henrik Karlsson: Konstnärlig forskarutbildning i Norden
- 2002:18 Ingrid Schild & Sverker Sörlin: The Policy and Practice of Interdisciplinarity in the Swedish University Research System
- 2002:17 Tobias Harding, Ulf Sandström, Sverker Sörlin & Gella Westberg: God avkastning på marginellt risktagande? Bidrag till en utvärdering av nordiskt forskningssamarbete inom ramen för NOS.
- 2002:16 Sverker Sörlin: Fungerar forskningssystemet?: Några strategiska frågor för strategisk forskning
- 2002:15 Hans Lööf & Almas Heshmati: The Link Between Firm Level Innovation and Aggregate Productivity Growth : A Cross Country Examination
- 2002:14 Göran Friberg: Svenska Tekniker 1620-1920 : Om utbildning, yrken och internationell orientering
- 2002:13 Maria Wikhall: Culture as Regional Attraction : Migration Decisions of Highly Educated in a Swedish Context
- 2002:12 PREST, University of Manchester: A Comparative Analysis of Public, Semi-Public and Recently Privatised Research Centres
- 2002:11 Henry Etzkowitz: The Triple Helix of University - Industry - Government : Implications for Policy and Evaluation
- 2002:10 Lillemor Kim: Masshögskolans paradoxer – fem inlägg i den svenska högskoledebatten
- 2002:09 Sverker Sörlin: Cultivating the Places of Knowledge
- 
- 2001:08 Bo Persson : Reluctant Agencies : Sectorial Agencies and Swedish Research Policy in the 1980s
- 2001:07 Martin Meyer : Science & Technology Indicators Trapped in the Triple Helix?
- 2001:06 Kunskapsystem i förändring, Verksamhetsprogram 2001-2003
- 2001:05 Verksamhetsberättelse 1999-2000, Föreningen för studier av forskning och utbildning
- 2001:04 Ulf Sandström : Om den svenska arkitektur-, bostads- och stadsbyggnadsforskningens karaktär
- 2001:03 Jenny Beckman, Mats Brenner, Olle Persson & Ulf Sandström : Nya arbetsformer inom diabetesforskning – studier kring en nätverkssatsning
- 2001:02 Lillemor Kim, Robert Ohlsson & Ulf Sandström : Kan samverkan mätas? Om indikatorer för bedömning av KK-stiftelsens satsningar
- 2001:01 Alexander Kanaev & Albert Tuijnman : Prospects for Selecting and Using Indicators for Benchmarking Swedish Higher Education