

*Arbetsrapport 2007-64*

## **Gräddfil eller B-lag?**

### **Undersökning av anställningsformen biträdande lektor**

GÖRAN MELIN & FREDRIK SCHEFFER

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

1 Anställningsformen biträdande lektor.....	3
2 Resultat från enkät och intervjuer .....	4
2.1 Start på den akademiska karriären?.....	5
2.2 Arbetets innehåll .....	8
2.3 Möjligheter att meritera sig.....	16
2.4 Avlutande prövning och övergången till ny anställning .....	21
2.5 Synpunkter om jämställdhet och mobilitet.....	22
3 Överväganden och reflektioner.....	24
Referenser.....	30
Bilaga 1 .....	31
Tidigare arbetsrapporter/working papers .....	39

## 1 ANSTÄLLNINGSFORMEN BITRÄDANDE LEKTOR

Föreliggande rapport är resultatet av ett uppdrag från Befattningsutredningen (U2006:08) till Institutet för studier av utbildning och forskning, SISTER. Rapporten presenterar en utvärdering av försöket med anställningsformen biträdande lektor och utgör en del av det underlag som Befattningsutredningen samlar in om denna anställningsform.

Till dags dato har 110<sup>1</sup> personer innehaft anställning som biträdande lektor, enligt lärosätenas egna uppgifter. Flera av dessa anställningar pågår i skrivande stund fortfarande. När det gäller fördelning på lärosäten har Göteborgs universitet och Kungl. Tekniska högskolan klart fler biträdande lektorer än övriga lärosäten, 24 stycken vardera. Därefter följer Lunds universitet, Stockholms universitet och Uppsala universitet med cirka hälften så många. Sammanlagt ytterligare ett tjugotal biträdande lektorat finns spridda bland några av de övriga lärosätena, men flertalet av de övriga lärosätena har inte alls använt anställningsformen. Det finns därmed en grupp lärosäten som använt anställningsformen biträdande lektor flitigt, en grupp som använt den i något eller några enstaka fall, samt en grupp som inte alls använt den. Det står klart att det framför allt är universiteten som använt anställningen, och bland dem främst de stora och äldre universiteten. Det mera fåtaliga eller obefintliga användandet kan hänföras framför allt till de nyare universiteten och till högskolorna, även om undantag finns.

Det är för det första intressant att ställa ett antal frågor till det dryga hundratal individer som har eller har haft anställning som biträdande lektor, och söka ta reda på hur de uppfattar anställningsformen ur en rad olika aspekter. Detta har skett genom en webbenkät med tiotalet frågor. För det andra är det intressant att höra vad man anser på lärosätena. Vad tycker man om anställningsformen? Varför har man använt den, respektive inte använt den? Är det i det senare fallet något speciellt som gör att man inte valt att använda den? Hur tänker man inför framtiden? För att söka svar på dessa frågor, bland andra, har personalcheferna vid femton av högskolorna och universiteten

---

<sup>1</sup> I själva verket har uppgifter om 111 individer lämnats, men för en individ har det inte gått att få fram kontaktuppgifter, och enkäten har riktats till 110 personer. Andra sammanställningar utgår också från dessa 110 personer.

telefonintervjuats. Vi har valt ut lärosäten med många, några respektive inga biträdande lektorer, och vi har valt både ”gamla” och stora universitet, nyare universitet, stora och små högskolor, geografiskt spridda och med olika vetenskaplig profil.

I det följande presenteras resultaten av webbenkäten samt telefonintervjuerna. De senare redovisas inte lika detaljerat som enkätresultaten utan bidrar till en allmänt fördjupad förståelse och bildar underlag till tolkningar, resonemang och reflektioner. Avslutningsvis presenteras ett antal överväganden mot bakgrund av vad som framkommit i enkäten och i samtalen med lärosätenas personalchefer.

## **2 RESULTAT FRÅN ENKÄT OCH INTERVJUER**

Vi har använt ett webbaserat enkätverktyg varigenom svarsindividerna fått ett e-brev, utskickat från Befattningsutredningens kansli, innehållandes en introducerande text och en bifogad länk. Mottagarna kan genom denna länk komma till en hemsida med enkäten där de fyller i svaren och därefter klickar på ”skicka in mina svar”. Genom detta förfarande är individerna anonyma för utredarna då de inte kan spåras upp i efterhand och kopplas till de avgivna svaren. Vissa av bakgrundsvariablerna som besvaras är dock av den karaktär att man med god kunskap om dessa individer skulle kunna dra slutsatser om vem som svarat, bland annat eftersom populationen är relativt liten. Resultaten redovisas endast på en högt aggregerad nivå och därigenom utesluts denna möjlighet för läsarna. Enkäten bifogas, se bilaga 1.

Enkäten skickades ut till samtliga individer som har eller har haft anställning som biträdande lektor i Sverige. Det är med andra ord en totalundersökning. Antalet biträdande lektorer uppgick till 110 stycken varav 81 besvarade enkäten. Det ger en svarsfrekvens på 74 procent.

Av de 81 individer som besvarat enkäten är 44 procent kvinnor och 56 procent män. Detta motsvarar i stort fördelningen över examinerade doktorander de senaste åren (SCB 2007a) och också fördelningen bland forskarassistenter på landets lärosäten. Fördelningen bland landets lektorer är dock skevare då 37 procent är kvinnor och 63 procent män år 2006 (SCB 2007b). Detta sammanhänger antagligen med en högre medelålder inom lektorskåren. Det är känt att det tidigare varit en överrepresentation av män inom det svenska forskningssystemet, och en allt kraftigare sådan ju högre upp i

hierarkierna man kommer. Detta förhållande är under långsam förändring genom att allt fler kvinnor väljer en akademisk karriär, och därefter också fortsätter till de högsta positionerna.

Åldersfördelningen bland de biträdande lektorer som besvarat enkäten spänner mellan 29 och 63 år. Medelåldern är 39 år (median 38 år). Samtliga svarande har en doktorexamen vilken i genomsnitt var cirka fem och ett halvt år gammal vid svarstillfället, eller i genomsnitt tre år gammal när de tillträdde tjänsten som biträdande lektor. Om inte annat anges skiljer sig inte kvinnor och mäns svar åt mer än marginellt.

## 2.1 START PÅ DEN AKADEMISKA KARRIÄREN?

Det ovanstående – att man i genomsnitt haft en tre år gammal doktorexamen när man tillträdde anställningen som biträdande lektor – säger något om ifall anställningsformen har använts som ”entrétjänst” till den akademiska karriären. Tillskapandet av en sådan tjänst har varit ett av syftena med biträdande lektor. I dagsläget finns annars inte någon entydig entrétjänst i det svenska systemet, utan ett flertal olika kortare eller längre, mer eller mindre säkra anställningar tjänar som inledning på den akademiska karriären efter doktorexamen. Lektorstjänsten är tänkt som en mellantjänst vilken efter meritering kan leda till den högsta nivån, professor. Adjunkt fungerar emellanåt som entrétjänst men bruket av denna anställningsform är varierande och på många håll försöker man komma bort ifrån den.

Genom att de personer som är eller har varit biträdande lektorer i genomsnitt verkligen är i början av den akademiska karriären förefaller anställningen i huvudsak ha använts som en startpunkt och en entrétjänst.

Vi frågade om de biträdande lektorernas syn på anställningen som ett försök att skapa en bättre ingång i den akademiska karriären. Den absoluta merparten av de biträdande lektorerna instämmer i att anställningen varit lyckad i detta avseende.

Räknar vi kumulativt har 7 procent erhållit anställning som biträdande lektor mer eller mindre direkt efter doktorexamen, 21 procent inom ett år, 43 procent inom två år, 60 procent inom tre år, och över 90 procent inom fem år.

Tiden mellan doktorsexamen och anställning som biträdande lektor har upptagits av varierande anställningar och sysslor. På frågan ”Vad var din sysselsättning under tiden mellan disputation och anställning som biträdande lektor?” är svaren relativt jämt fördelade<sup>2</sup> mellan ”timlärare/vikarie”, ”forskarassistent”, ”postdoc utomlands” och ”annat”. Endast ett fåtal har haft anställning som adjunkt (5 procent). Ett intressant förhållande är att av de 44 personer som svarat ”annat” har över hälften uppgett att de arbetat som forskare i någon form. Av 113 avgivna svar (flera alternativ kunde fyllas i) avseende sysselsättningens karaktär mellan disputation och anställning som biträdande lektor kan 27 sägas innebära någon form av pedagogisk meritering<sup>3</sup> (24 procent) samt 42 vara av direkt forskningsmeriterande<sup>4</sup> karaktär (37 procent). Om man därtill tar hänsyn till att merparten av de som svarat ”annat” uppger att de sysslat med någon form av forskning framkommer en tydlig tendens till att de som fått anställning som biträdande lektor i högre grad är forskningsmeriterade än pedagogiskt meriterade.

Det finns i detta sammanhang en viss skillnad mellan kvinnor och män. Det låga antalet individer gör att siffrorna skall tolkas med försiktighet, men vi vill ändå redovisa förhållandet. Siffrorna pekar trots allt i en riktning som kan motivera att man så småningom följer upp förhållandena och undersöker om tendensen kan bekräftas. De avgivna svaren beträffande sysselsättning före anställningen som biträdande lektor ger vid handen att kvinnorna i högre grad än män är pedagogiskt meriterade, medan männen omvänt är i högre grad än kvinnorna forskningsmeriterade. Förhållandena är som följer:

#### *Forskningsmeritering:*

25 av 45 män (56 procent) har markerat antingen ”forskarassistent” eller ”postdoc” eller båda. Av de män som angett ”annat” har 15 individer uppgett någon form av forskning. Totalt  $40/45 = 89$  procent.

---

<sup>2</sup> Det var möjligt att fylla i fler än ett alternativ.

<sup>3</sup> ”Timlärare/vikarie” samt ”adjunkt”.

<sup>4</sup> ”Forskarassistent” samt ”postdoc utomlands”.

11 av 36 kvinnor (31 procent) har markerat antingen ”forskarassistent” eller ”postdoc” eller båda. Av de kvinnor som angett ”annat” har 14 individer uppgett någon form av forskning. Totalt  $25/36 = 69$  procent.

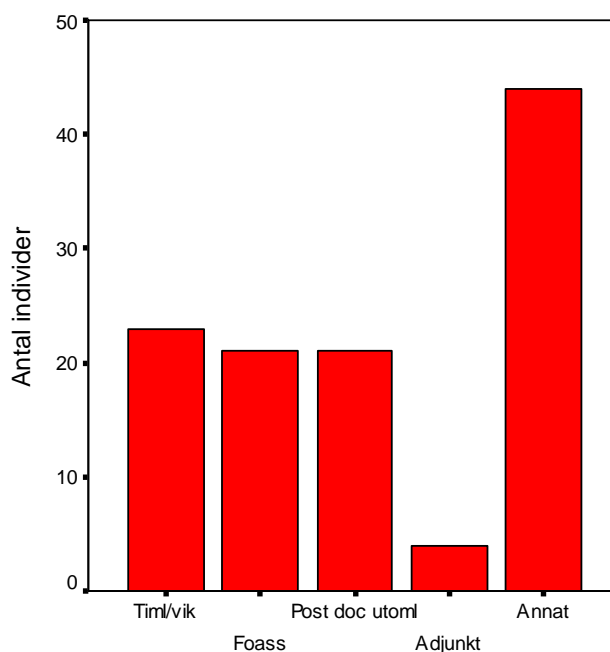
*Pedagogisk meritering:*

11 av 45 män (24 procent) har markerat antingen ”timlärare/vikarie” eller ”adjunkt” eller båda.

14 av 36 kvinnor (39 procent) har markerat antingen ”timlärare/vikarie” eller ”adjunkt” eller båda.

Sammanställningar för hela svarsgruppen ges i Diagram 1.

**Diagram 1.** Sysselsättning under tiden mellan disputation och anställning som biträdande lektor (flera alternativ kunde anges).



Det är intressant att notera att en fjärdedel av de svarande har varit anställda som forskarassistent före de blev biträdande lektorer. Tjänsterna ses annars ofta som

varandes på samma nivå i systemet, men med olika profil och villkor. Vi återkommer till denna jämförelse. En fjärdedel har varit på postdoc i utlandet. Ytterligare några uppger att de haft tjänst som postdoc i Sverige.

Lärosätenas behov av en ny entrétjänst kan diskuteras. Den syn som personalcheferna ger uttryck för i intervjuerna är ganska varierad. Det finns de som menar att det är en bra första tjänst, eventuellt efter en postdoc, som de har börjat använda. De ser det som en fördel att den innehåller en bättre balans mellan forskning och undervisning, och de menar att den inbyggda övergången till fast anställning som lektor innebär bättre anställningsvillkor för personalen än exempelvis forskarassistenttjänsten. Några menar att de ändå föredrar forskarassistenttjänsten, bland annat av det omvända skälet: den leder inte ”automatiskt” till fast anställning. Någon önskar sig en mer flexibel forskarassistenttjänst.

När vi frågat om det kan vara bra med biträdande lektorsanställning för det fall man medvetet vill rekrytera en yngre person menar många att i så fall erbjuder man ett lektorat direkt. Det förefaller inte finnas några problem avseende otillräckliga vetenskapliga eller pedagogiska meriter, om man vill anställa en relativt nydisputerad person som lektor. Detta förekommer särskilt inom områden där det är konkurrens om disputerade forskare/lärare, bland andra inom vårdområdet.

Många uttrycker ett stöd för tanken att skapa en tydligare och bättre karriärstruktur generellt, men tar inte entydigt ställning för den ena eller andra anställningsformen.

## 2.2 ARBETETS INNEHÅLL

Några frågor rör arbetets innehåll och fördelningen av arbetstid. Vi bad de svarande att uppskatta hur deras arbetsuppgifter varit fördelade. Det innebar att de svarande skulle uppskatta den procentuella fördelningen av sina arbetsuppgifter på alternativen ”forskning”, ”undervisning”, ”administration” eller ”annat”.

38 procent av dem som besvarat enkätfrågan har forskat mindre än hälften av sin arbetstid som biträdande lektor. 25 procent har uppgett att de forskat hälften av sin arbetstid samt 38 procent att de forskat mer än hälften av arbetstiden. Den höga andel som forskat mindre än hälften av sin arbetstid kan ses som något anmärkningsvärt då det i Högskoleförordningen står att ”Forskarassistenter och biträdande lektorer skall

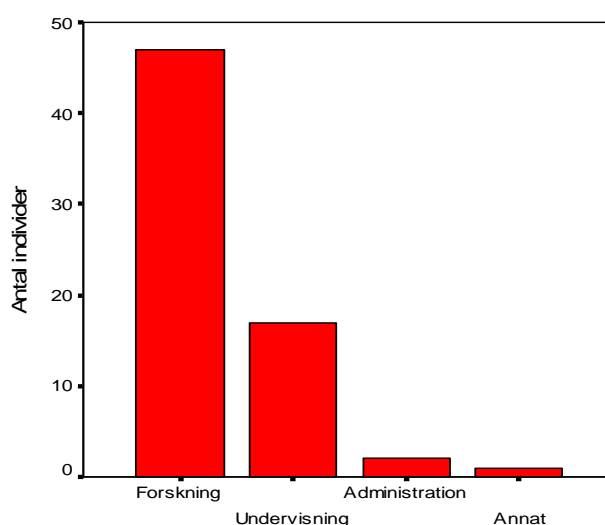


dock i huvudsak bedriva forskning” (4 kap. 3 § första stycket Högskoleförordningen (UFB (2006)).

Det finns dock ett annat sätt att tolka begreppet *i huvudsak*. Om man ser till fördelningen av arbetsuppgifter individ för individ visar det sig att 47 av 79 individer (2 partiella bortfall) har forskning som sin huvudsakliga arbetsuppgift i relation till andra arbetsuppgifter, även om forskningen inte uppgår till minst hälften av den sammanlagda tiden, samt att ytterligare 12 individer har lika delar forskning och andra arbetsuppgifter (undervisning, administration eller annat). Det skulle kunna tolkas som att 59 av 79 svarande individer (75 procent) har forskning som sin huvudsakliga arbetsuppgift. Detta kan då sättas i relation till att 17 individer enligt samma tolkning har undervisning som sin huvudsakliga arbetsuppgift, 2 individer administration samt en individ som uppgett annat.

Diagram 2 visar de individer som har forskning som huvudsaklig arbetsuppgift enligt den närmast ovanstående tolkningen av begreppet *i huvudsak*; de forskar eventuellt mindre än 50 procent av sin arbetstid men mer än någon annan arbetsuppgift var för sig. Följaktligen kan fortfarande de andra arbetsuppgifterna för dessa individer sammantaget utgöra en större del av arbetstiden än forskningen.

**Diagram 2.** Huvudsaklig arbetsuppgift efter angiven procentuell fördelning.



Av de efterföljande kommentarerna till frågan kan utläsas att relativt många inte anser sig kunna forska i den utsträckning som de förespeglats. Villkoren för fördelningen av arbetstiden varierar mellan lärosätena men oavsett föreskriven tid för forskning verkar de biträdande lektorerna uppleva svårigheter att finna denna tid. Således upplevs forskningen för många biträdande lektorer få stryka på foten gentemot framförallt undervisningen, men även olika administrativa sysslor – men de vill sätta den i första rummet.

”Under perioden användes cirka 50% av tiden till egen forskning. Det administrativa ansvaret som studierektor innebar således att forskningen blev lidande men samtidigt var detta en kombination som mestadels fungerade bra.”

”Har avtalat med institutionen att få förlängt biträdande lektorat eftersom forskningen inte uppgår till 50%.”

”Jag är nöjd med den relativt stora forskningsandelen av min anställning. Den höga andelen forskning gör den kanske till en mer attraktiv anställningsform än ett vanligt lektorat, där den normala undervisningsbördan är mycket större.”

Det framkommer också signaler om att lärosätena inte är helt medvetna om vad som gäller för anställningen, eller att de medvetet eller omedvetet bryter mot förordningen.

”Min tjänst utlovades på premisserna forskning 50% - men denna procentsats ändrades (reducerades) då universitetet fick sviktande ekonomi [...]”

”Om man själv söker pengar kan man få nedsättning i undervisningen, annars är det ingen forskning i tjänsten.”

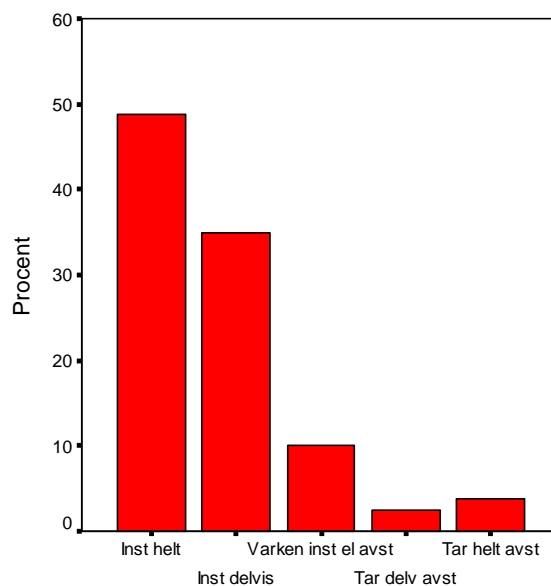
”Jag vet inte hur många procent forskning som ska ingå. Har försökt att ta reda på om det finns några regler för den här tjänsten, för att veta vad man har för förhandlingsläge, men inte lyckats!”

”Enda problemet är att ledningen verkar ha trott att jag anställdes ungefär med samma villkor som en forskarassistent men med mer undervisning. De visste inte att biträdande lektor är en relativt fast tjänst enligt högskoleförordningen om man sköter det pedagogiska.”

Trots detta framstår de biträdande lektorerna som nöjda med sina anställningar, och det måste konstateras att de svarande uttrycker ett brett stöd för anställningsformen. På påståendet ”Anställningen som biträdande lektor ger utrymme för den pedagogiska meritering och erfarenhetsuppbyggnad som krävs för fortsatt akademisk karriär”

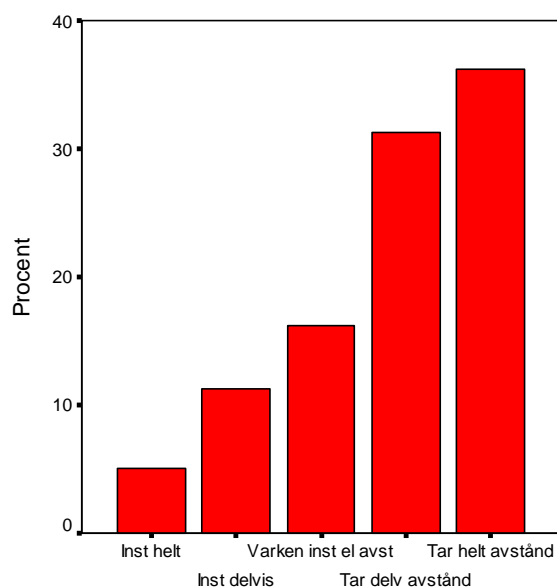
instämmer 84 procent helt eller delvis medan 6 procent tar helt eller delvis avstånd (se diagram 3).

**Diagram 3.** Procentuell fördelning av svar på påståendet ”Anställningen som biträdande lektor ger utrymme för den pedagogiska meritering och erfarenhetsuppbyggnad som krävs för fortsatt akademisk karriär”.



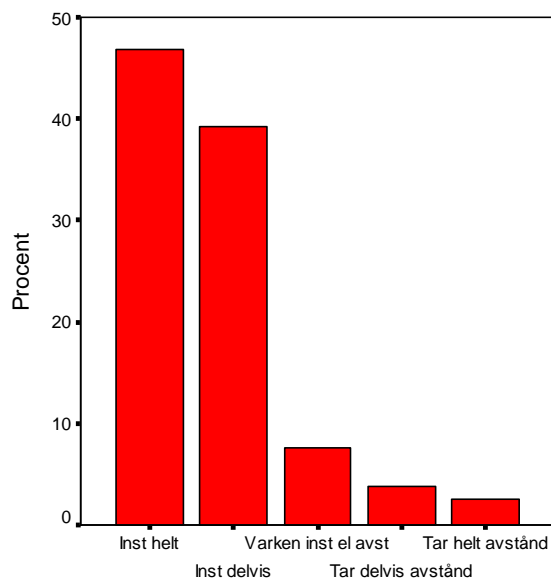
Samtidigt visar diagram 4 att 68 procent helt eller delvis tar avstånd från påståendet ”Anställningen som biträdande lektor är bara en tidsbegränsad och sämre variant av lektorstjänst som inte gagnar den anställdes karriär” (16 procent instämmer helt eller delvis).

**Diagram 4.** Procentuell fördelning av svar på påståendet ”Anställningen som biträdande lektor är bara en tidsbegränsad och sämre variant av lektorstjänst som inte gagnar den anställdes karriär”.



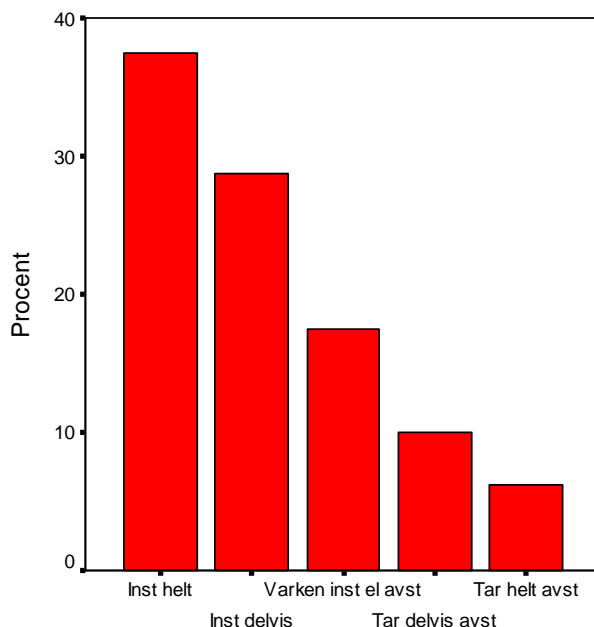
Vidare kan man i diagram 5 utläsa att 86 procent av dem som besvarat enkäten instämmer helt eller delvis i påståendet ”Biträdande lektor är en bra anställningsform i det tidiga skedet av den akademiska karriären” medan 6 procent tar helt eller delvis avstånd.

**Diagram 5.** Procentuell fördelning av svar på påståendet ”Biträdande lektor är en bra anställningsform i det tidiga skedet av den akademiska karriären”.



I diagram 6 framkommer att 66 procent instämmer helt eller delvis i påståendet ”Anställningen som biträdande lektor är en bättre och tydligare meriteringsväg och gör den akademiska karriären mer attraktiv än anställning som forskarassistent” (16 procent tar helt eller delvis avstånd från detta påstående).

**Diagram 6.** Procentuell fördelning av svar på påståendet ”Anställningen som biträdande lektor är en bättre och tydligare meriteringsväg och gör den akademiska karriären mer attraktiv än anställning som forskarassistent”.



Sammantaget uttrycker de svarande därmed ett stort stöd för anställningsformen som sådan. Den litet lägre graden av instämmande i det senaste av de ovanstående påståendena kan sammanhånga med jämförelsen med forskarassistenttjänsten – där det upplevs att man får forska mer. Med detta i minne är man ändå tämligen nöjd med sin anställning som biträdande lektor. Flera har kommenterat sin tjänst och jämfört med forskarassistenttjänsten. Många ser övergången till fast anställning som ytterst viktig.

”En forskarassistenttjänst brukar nog ge utrymme för mer forskning tror jag. Det är alltid en fördel i en akademisk karriär som jag ser det. Däremot tycker jag att idén med biträdande lektor verkar vettig, en slags "provanställning". Jag hade nog inte kunnat få en lektorstjänst direkt.”

”Om både forskarassistent och bitr lektor skall finnas kvar bör man nog inrätta de senare med en viss försiktighet [...]. Alternativt så avskaffar man forskarassistenten helt och har bara biträdande lektorat. På

så sätt blir karriärstegen tydligare och vi slipper få en massa högkvalificerade foassar som ramlar ur systemet efter de fyra åren.”

”Vad som gör tjänsten mer attraktiv än en forskarass.tjänst är "löftet" om en enkel transformering av tjänsten till en ordinär lektorstjänst. Jag vet ännu inte om detta kommer infrias men jag har fått signaler från fack, universitet att det i princip bara ska vara en formalitet. OM det blir så, så är bitr. lektorat helt klart att föredra. Om jag däremot blir "snuvad" på en lektorstjänst hade jag nog föredragit en forskarass.tjänst som inneburit större koncentration på forskning än vad som nu varit fallet.”

”Eftersom få personer känner till tjänsten, uppfattas den av andra som ett sämre alternativ än lektor, som ju är högre på karriärstegen, och sämre än forskarassistent, där man får forska mer, vilket ju har högre status.”

”Jag är väldigt glad att jag fick denna tjänst som en mellantjänst innan man blir lektor. Bitr lektoratet har mycket forskning i jämförelse med ett lektorat och det gör att man inte drunknar i undervisning med en gång efter att ha blivit klar med sin avhandling. Samtidigt får man en ganska trygg anställning då det är troligt att bitr lektoratet övergår i ett lektorat efter en granskning.”

Någon eller några har noterat den strategiska möjlighet som lärosätena har med anställningen som biträdande lektor: man kan knyta en yngre person till sitt lärosäte långsiktigt och med trygga anställningsvillkor utan att behöva ta till en mer senior tjänst som lektor, vilken i princip är av sedd för mer meriterade personer och kan urholkas kvalitetsmässigt om den används som entrétjänst:

”Biträdande lektor är mer attraktiv än en forskarassistenttjänst eftersom den är mer långsiktig. Det är ofta svårt att hitta en fortsättning efter en forskarassistenttjänst. En biträdande lektorstjänst är en mer tydlig satsning på en individ.”

”Fördelen med bitr. lektor är att institutionen/arbetsgivaren har visat ett mer långsiktigt intresse just i mig som person.”

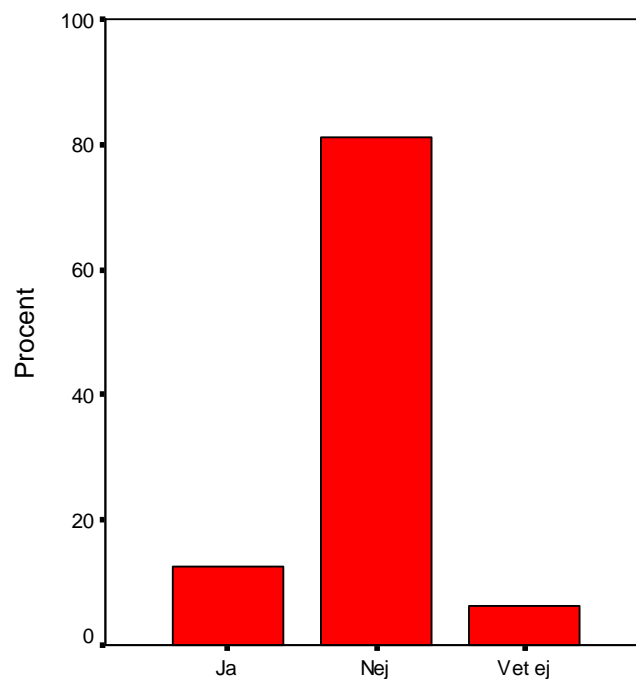
Som vi tidigare noterat är det i själva verket få lärosäten som tänker i sådana banor. Mycket sällan handlar en anställning om att medvetet knyta en viss individ till det aktuella lärosätet. De flesta personalcheferna fick frågan om de på något sätt kunde se anställning som biträdande lektor som ett strategiskt rekryteringsinstrument (bland många), och endast några enstaka hade tänkt på det sättet. Knappast någon hade använt anställningen i det syftet. Flera av dem förstod inte frågan.

### 2.3 MÖJLIGHETER ATT MERITERA SIG

Om man kvalificerat sig skall anställningen övergå i fast tjänst som lektor. Om man inte kvalificerat sig avslutas anställningen efter fyra år. Vilka är då kraven för att få fortsatt anställning? Det måste vara av yttersta betydelse att detta är alldeles klart för såväl den anställda som för lärosätet ifråga. Det är rimligt att någon form av utvecklingsplan utarbetas för hur den anställda skall nå tillräckliga kvalifikationer under de fyra åren.

I diagram 7 framgår att av de svarande uppger 80 procent att det inte tagits fram någon utvecklingsplan för deras anställning som biträdande lektor, varken när de tillträdde anställningen eller därefter.

**Diagram 7.** Procentuell fördelning av svar på frågan ”Togs det fram en utvecklingsplan för dig när du tillträdde anställningen som biträdande lektor?”.



Kommentarerna är blandade och speglar i första hand en allmän osäkerhet inför vad tjänsten innebär då den är ny till formen, från såväl de biträdande lektorernas som institutionernas sida.



”Utvecklat en egen utvecklingsplan, men utan medverkan från arbetsgivare, arbetsledare eller vetenskaplig ledning.”

”Fick min tjänst när reglerna för bitr lektorat inte var helt klart när skillnaden mellan foass och bitr lektor inte var särskilt tydlig. Informationen var obefintlig från både närmsta chef och fakulteten. Man visste helt enkelt inte vad ett bitr lektorat egentligen innebar.”

”Nej. Det har aldrig funnit någon form av utvecklingsplan, eller tjänstebeskrivning. Det vore utmärkt ifall en liknande kunde ingå som krav för anställningen. En större tydlighet skulle gagna alla parter.”

”Vi har talat om att vi ska göra en plan för vad jag ska uppnå under de två första åren och vad jag ska uppnå för att få fast lektorat senare, men vi har inte gjort något konkret ännu.”

Flera hänvisar till årliga utvecklingssamtal och uttrycker i samband med det inget direkt missnöje med att någon skriftlig plan inte finns. Någon menar att det åligger den biträdande lektorn att själv ta fram en plan.

”Det förs utvecklingssamtal med uppföljning årligen.”

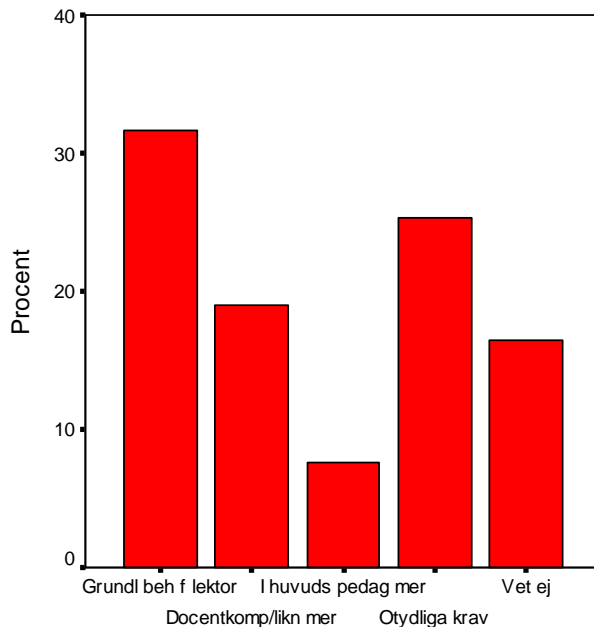
”Vi har regelbundna utvecklingssamtal, ingen speciell plan togs fram i samband med anställningen.”

”Inte något formellt dokument, men vi var överens om en plan för utveckling.”

”Min uppfattning är att det åvilar den biträdande lektorn att dra upp riktlinjer för den egna utvecklingen som forskare - det är ju trots allt genom en bedömning av den sökandes prognos att utvecklas som anställningen tillsätts. Institutionen/lärosätet kan förstås bistå med stöd genom kontinuerliga personalutvecklingsinsatser, samt med finansiellt stöd för forskningsresor och inventarier.”

Det är av intresse att få veta mer om vilka krav lärosätena ställt upp för fortsatt anställning som lektor efter anställningen som biträdande lektor. Bland svaren som redovisas i diagram 8 angående vilka krav som funnits för att bli befordrad till lektor har 32 procent svarat ”Grundläggande behörighet för lektor” samt 19 procent svarat ”Docentkompetens eller liknande meriter”. Endast 8 procent har angett ”I huvudsak pedagogiska meriter”. Dock har 25 procent angivit att ”Kraven på mitt lärosäte är otydliga” samtidigt som 16 procent svarat ”Vet ej”.

**Diagram 8.** Procentuell fördelning av svar på frågan ”Vilka krav ställde ditt lärosäte upp för att man ska få fortsatt anställning som lektor, efter anställningen som biträdande lektor?”.



Resultaten kan tolkas som att upp emot hälften av de biträdande lektorer som besvarat enkäten är osäkra på vad dessa krav innebär (de som svarat ”Otydliga krav”/”Vet ej”).

”Kraven är desamma som för adjunkter som disputerar och vill bli befordrade.”

”Som sagt så har det inte uttalats, men jag tror att man menar docentkompetens och jag räknar med det.”

”Såvitt jag har förstått det ska det räcka med att jag kan betraktas som behörig för att vara lektor.”

Att bli lektor innebär normalt både en viss grad av pedagogiska meriter och en viss grad av forskningsmeriter. Balansen mellan dessa kan skifta och en eventuell variation mellan olika lärosäten är oundviklig. Ett lektorat är en anställning där undervisning ofta utgör en stor del av arbetsuppgifterna varför meritering genom undervisning är värdefull.

Detta står eventuellt i viss konflikt med skrivningarna om att ett biträdande lektorat skall innehålla i huvudsak forskning<sup>5</sup>.

”Ett stort irritations- och osäkerhetsmoment för flera av de biträdande lektorer jag talat med. Måste skapas en "nationell standard" för vad som skall ha uppnåtts under tjänsten med utgångspunkt från universitetens tre uppdrag. Inte bara lokala regler!”

”Det är inte så att jag inte är meriterad till att bli lektor, men det inrättas inga lektorstjänster.”

”Jag anser att lektorer oftast anställs på enbart publikationsmeriter. Om man skall skapa en fungerande institution måste man anställa personal som är bra lärare, handledare, administratörer och forskare.”

”Problematiken ligger i att det kan vara tungt att meritera sig till docent då undervisningsbördan är tung.”

Det finns också skillnader mellan vetenskapsområden som anknyter till detta. Inom vissa områden, och också inom vissa enskilda discipliner, är det ont om möjligheter för forskarstuderande att få pedagogisk erfarenhet. För att kunna meritera sig för ett lektorat måste de därmed skaffa sig pedagogiska erfarenheter efter doktorsexamen. Om detta inte ges i tillräcklig utsträckning inom anställningen som biträdande lektor bör de ha svårt att kunna bli befordrade till lektorer, med mindre än att de skaffat sig dessa erfarenheter på annat sätt före anställningen som biträdande lektor. Om omvänt på andra håll: man har goda möjligheter att få undervisa och det är svårare att få forska efter doktorsexamen, varvid villkoret om ”i huvudsak” forskning som biträdande lektor kanske är den enda möjlighet man har att meritera sig vetenskapligt. Överhuvudtaget finns det skäl att beakta de ganska olika förutsättningar som råder inom olika vetenskapsområden och discipliner när vi talar om vilka krav som ska gälla för att bli anställd som lektor.

Någon av högskolornas personalchefer menar att de har mycket humanistiska och samhällsvetenskapliga utbildningar och inte så stora forskningsresurser, varför det som de uppfattar som krav på minst femtio procent forskning är tungt för dem att uppfylla. Någon annan personalchef resonerar i samma termer och säger att de forskningsmedel som de har tillgängliga låter de hellre gå till professorer som kan leda och utveckla verksamheten. En annan personalchef, vid en högskola som har mer av teknisk profil,

---

<sup>5</sup> ”Forskarassistenter och biträdande lektorer skall dock i huvudsak bedriva forskning” (4 kap. 3 § första stycket i högskoleförordningen (UFB (2006))).

säger att det är undervisningsvolymen som är svårt för dem att kunna möta, kanske inte inom ramen för det biträdande lektoratet (eftersom man ju kan forska mycket om man vill och det finns resurser) men inom det efterföljande lektoratet. Kan de inte erbjuda tillräckligt med undervisning och personen inte drar in egna forskningsmedel uppstår arbetsbrist, med uppsägning som möjlig utväg.

De som ännu inte avslutat sin anställning som biträdande lektor (66 stycken – den absoluta merparten av de som besvarat enkäten) ombads uppge hur de ser på sina möjligheter att erhålla fast anställning när anställningen som biträdande lektor går ut.

**Diagram 9.** Procentuell fördelning av svar på frågan ”Hur ser du på dina möjligheter att erhålla en fast anställning när anställningen som biträdande lektor går ut?”.

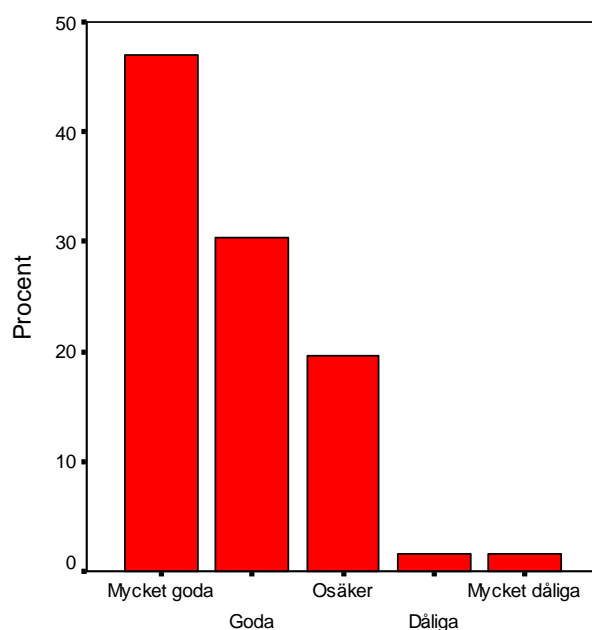


Diagram 9 visar att 77 procent såg dessa möjligheter som goda eller mycket goda. Endast 3 procent ansåg möjligheterna som dåliga eller mycket dåliga. Också detta återspeglar en tillfredsställelse med anställningen och dess framtida möjligheter. Ett par kommentarer speglar den relativt starka tron på en fortsatt anställning hos de biträdande lektorerna:

”Jag tar det helt enkelt som givet att jag ska få fortsätta.”

”Om det bedöms att jag kommer att fortsätta att dra in externa medel till min tjänst. Känns som en avgörande faktor - de formella kraven för befordran kommer jag nog att klara.”

20 procent av de individer som fortfarande innehar anställningen placerar sig mitt emellan och uttrycker någon grad av osäkerhet inför dessa framtida möjligheter.

”Osäkra ty jag tror att det blir svårt för mig att få tid att meritera mig men gör jag det är utsikterna mycket goda.”

”Det är väldigt dåliga tider på mitt universitet, och jag fick tjänsten innan det blev så, så jag vet inte hur goda förutsättningar jag har framöver.”

## 2.4 AVSLUTANDE PRÖVNING OCH ÖVERGÅNGEN TILL NY ANSTÄLLNING

En mindre del av de svarande har genomgått den avslutande prövningen av sina kvalifikationer och har avslutat sin tjänst som biträdande lektor. Hur uppfattade de denna prövning och vad har de fått för arbete efteråt? Femton personer har avslutat sin anställning som biträdande lektor, men några av dessa har avslutat anställningen i förtid av olika orsaker. Tolv personer har lämnat sina synpunkter på den avslutande prövningen. Vissa har upplevt olika negativa aspekter medan andra menar att det gått till på ett bra sätt. Flera nämner att processen varit långsam.

”Prövningen föreföll noggrann. Kraven var inte helt tydliga, men det är ju svårt att få till. Processen var väldigt långsam. Det tog ett år från ansökan till beviljat lektorat.”

”Det blev väldigt hög stressnivå på slutet av anställningen eftersom kravet på en docentur var ställt och en sådan process och utvärdering tar lång tid. Jag fick min docentur 6 veckor innan min tjänst gick ut, och hade detta inte gått i lås så hade jag inga garantier från min chef att jag kunde vara kvar. Så trots ett bitr lektorat kände jag mig inte tryggare på min tjänstesituation än övriga foassar.”

”Prövningen var bra, dock mycket långsam handläggning.”

”Pressande och med stor osäkerhet. Irriterande att inte ha fått klara regler.”

Av de femton som inte längre är anställda som biträdande lektorer är tolv lektorer, två har andra slags forskartjänster och en är verksam inom näringslivet.

## 2.5 SYNPUNKTER OM JÄMSTÄLLDHET OCH MOBILITET

Vi bad respondenterna att fritt kommentera om de menade att anställningsformen biträdande lektor hade någon betydelse för jämställdhet respektive rörlighet, som exempelvis vistelser utomlands, mobilitet mellan lärosäten eller mellan discipliner. Många har lämnat utförliga kommentarer om detta, somliga mycket utförliga.

Bland de som menar att anställningen har en betydelse för jämställdhet nämner några tanken att kvinnor i högre grad än män skulle vara intresserade av trygghet, i det här fallet anställningstrygghet. Biträdande lektor skulle då ha en positiv effekt genom att anställningen innebär en större trygghet på grund av möjligheten till efterföljande fast anställning.

”Känns som en tryggare tjänst än forskarassistent och jag ser den därför som mer attraktiv. Vill man gå från en fast tjänst utanför akademien till en tjänst på högskolan vill man naturligtvis att den ska vara så mycket "tillsvidare" som möjligt. Tror också att tryggheten är en viktigare fråga för kvinnor än för män. Tror därför att biträdande lektor, i jämförelse med forskarassistent, ökar jämställdheten (mer kvinnor) samt rörligheten mellan industri och akademi.”

”Jag tror att det är en positiv anställningsform ur en jämställdhetsaspekt, eftersom kvinnor i allmänhet har ett större behov av trygghet i sin anställningsform.”

”Jag tror att det kan vara allra viktigast för kvinnor med en säkrare anställningsform. För mig var det avgörande för att jag tackade ja till jobbet att det finns möjlighet till fast tjänst efter anställningen.”

Andra motsätter sig att en sådan tanke endast vore giltig för kvinnor:

”Jag har hört argumentet att ett biträdande lektorat skulle vara ett bra sätt att fånga upp kvinnor eftersom kvinnor är mer intresserade av "säkrare" anställningar än män. Detta ställer jag mig tveksam till. Jag tror att både män och kvinnor är intresserade av "säkrare" anställningar. Många är i åldern då man bildar familj vid avslutad doktorsexamen, och då tror jag att både män som kvinnor mer tänker i termer av stabilitet.”

Oavsett vad man tycker om det ovanstående ser flera individer positiva effekter av andra slag. Fler röster menar att biträdande lektor är positivt för jämställdheten snarare än tvärtom, men många menar sig inte se några särskilda effekter som drar åt någotdera hållet. Nedan citeras några kommentarer om positiva effekter.

”Bitr. lektor är mer långsiktigt, och jag har haft möjlighet att arbeta deltid, bra för jämställdheten (jfr foass). Attraktivt för föräldrar med små barn att ha en mer stabil anställningsform.”

”Det kan vara så att man som kvinnlig bitr lektor lättare erbjuds ledningsuppdrag av olika slag och därmed blir mer involverad i universitetets arbete. I mitt fall var det så, och jag vet inte om jag hade fått den administrativa erfarenheten annars.”

”Vad gäller jämställdhet har denna anställningsform varit mycket bra, då vi bara hade manliga disputerade lektorer på vår avdelning. Jag tycker att anställningen har fått mig att känna mig en del av min institution och har givit mig en stabilitet för att kunna tänka framåt.”

Vad gäller rörlighet kan kommentarerna kategoriseras i tre grupper: (1) de som inte ser några särskilda effekter avseende rörlighet, (2) de som tänker i termer av internationell mobilitet och vetenskapliga samarbeten, samt (3) de som tänker i termer av mobilitet bland de svenska lärosätena. De två senare grupperna har därmed tolkat frågan lite olika, eller åtminstone valt att beröra olika aspekter av rörlighet i sina svar. De kommentarer som rör internationell mobilitet, utlandsvistelser och samarbeten är i stort eniga om att anställningsformen biträdande lektor är positiv i detta avseende då den skänker en relativt stor frihet att inleda och upprätthålla internationella kontakter, också genomföra kortare utlandsvistelser.

”Vad gäller rörlighet, så har jag, som jag uppfattar det, stora möjligheter till kortare utlandsvistelser (några månader), under min anställning. Något längre har inte kommit i fråga.”

”Har ingen bild när det gäller jämställdhet, däremot rörlighet: anställningsformen underlättar långsiktiga samarbeten med andra universitet och ämnen.”

”För mig har det biträdande lektoratet inneburit en tydligare position, vilket har uppmuntrat till rörlighet. Jag har under dessa år har fått ett rikare kontaktnät med forskare och samarbetspartners i såväl Sverige, Norden som i övriga Europa.”

”Beträffande mobiliteten innebär ju anställningen ett (relativt) långvarigt förordnande på ett och samma lärosäte vilket är mycket positivt för möjligheterna att bygga upp samarbeten såväl inom lärosätet som internationellt och nationellt utanför lärosätet. En kontinuitet i anställningen utgör närmast en förutsättning för att kunna bedriva fruktbar och generativ forskning.”

De som snarare tänkt på den nationella rörligheten är i princip också eniga: anställningsformen biträdande lektor motverkar sådan rörlighet genom att man lätt blir kvar vid det lärosäte som man får tjänsten vid. Någon nämner att

forskarassistenttjänsten är något bättre ur detta perspektiv; då den tar slut finns ett visst incitament att söka sig till andra lärosäten.

”Prövning till lektor sker väl förmodligen på samma lärosäte som man startade vid. Det bidrar ju i så fall inte till rörlighet. Däremot är det väl inget som hindrar att man söker lektorstjänster på andra ställen mot slutet av sin biträdande lektorstjänst.”

”Mobiliteten mellan lärosäten blir möjligen mindre, om man tidigare efter disputation får en mer långsiktig anställning än foass.”

”Möjligtvis är det negativt ur en rörlighetsaspekt eftersom man inte tvingas flytta på sig som är vanligt när en fo-ass har tagit slut.”

”Tjänsten har givit mig möjlighet att vara kvar och den kan nog generellt leda till mindre rörlighet (en biträdande lektorstjänst är ju en konverteringstjänst som man kan få relativt tidigt i karriären). Jag har av familjeskäl inte haft möjlighet att flytta på mig och jag tror att det är viktigt att det finns karriärvägar även för dem som inte kan flytta hela familjen utomlands under flera år.”

Utifrån vad vår population av biträdande lektorer har svarat på denna ganska fria fråga kan vi ändå klart dra slutsatsen att när anställningsformen används som det är tänkt skänker den goda möjligheter att på allvar bedriva forskning i samarbete med internationella kollegor, och också genomföra kortare gästforskarvistelser i utlandet. Däremot torde den tämligen säkra övergången till en fast tjänst som lektor innebära att man knappast flyttar till ett annat svenskt lärosäte efter att ha fått ett biträdande lektorat. I den mån det alls finns några incitament att röra sig mellan lärosäten under en svensk akademisk karriär så ligger de antagligen tidigare, direkt efter disputation eller efter en genomförd postdoc i utlandet, eller efter en period med tillfällig anställning som avslutas när man får möjlighet att söka ett biträdande lektorat.

### **3 ÖVERVÄGANDEN OCH REFLEKTIONER**

Webbenkäten som riktats till samtliga hittillsvarande biträdande lektorer och de telefonintervjuer som gjorts med ett urval av universitetens och högskolornas personalchefer har visat på förhållanden, omständigheter och åsikter som redovisats i det föregående kapitlet. I detta kapitel görs vissa sammanfattande överväganden och vi reflekterar och kommenterar fritt kring några av de resultat som framkommit.



Det åttiotal biträdande lektorer som har besvarat webbenkäten ger sammantaget uttryck för ett stort stöd för den anställning som de fått. Det finns normalt en god balans mellan forskning och undervisning, och administrativa uppgifter. De flesta önskar få mer tid för forskning, och de har också i flertalet fall några tämligen forskningsorienterade år bakom sig, innan de tillträdde det biträdande lektoratet. Några har fått ganska liten tid för forskning.

Det är antagligen viktigt att anställningen som biträdande lektor har en karaktär som för det första gör den till en tydlig entrétjänst i det svenska akademiska karriärsystemet. För att den ska fungera och uppfattas på det sättet får de som anställs inte ha alltför lång tidigare erfarenhet. Genomsnittet bland dagens biträdande lektorer är fullt acceptabelt; deras doktorsexamen ligger omkring tre år tillbaka i tiden. Samtidigt finns några undantag som utmärker sig – en svarande är blott ett par år från pensionering.

Det är antagligen också viktigt att anställningen präglas av en balans mellan forskning och undervisning, och också administrativa uppgifter. De skrivningar som finns i Högskoleförordningen om ”i huvudsak forskning” är menade att säkerställa en hög andel forskning, vilket vi uppfattar som riktigt. Om andelen forskning därmed måste vara minst femtio procent av arbetstiden kan diskuteras, men den bör i vart fall inte vara mindre än en tredjedel. Det är i vilket fall av vikt att lärosätena själva förstår vad anställningen innebär i detta avseende, något som vi sett att det finns anledning att informera tydligare om.

Våra data visar att det finns en viss tendens till att kvinnor har mer pedagogiska meriter medan män har mer forskningsmeriter, när de tillträder ett biträdande lektorat. Antalet individer än inte tillräckligt stort för att säkert belägga detta förhållande, men skulle det stämma är det olyckligt. Det är tydligt bland de svarande att de värdesätter forskningstiden mer än undervisningen, och det är måhända så att forskningsmeriter väger tyngre än undervisningsmeriter om man vill göra en vetenskaplig karriär.

Kvinnorna riskerar därmed att hamna något litet på efterkälken gentemot sina manliga kollegor i meriteringshänseende, vilket naturligtvis på sikt får konsekvenser för andelen kvinnliga docenter och professorer, samt andelen kvinnor som forskningsledare överlag. Vi vet att kvinnor i högre grad än män faller ifrån ju högre upp i den akademiska hierarkin man kommer.

Det faktum att man på flera lärosäten inte har helt klart för sig vad som gäller för att klara den avslutande provningen och bli fast anställd som lektor, är anmärkningsvärt. Lärosätena bär ett stort ansvar för detta. Det har framkommit att man på något håll inte alls varit medveten om att den biträdande lektorn måste bli fast anställd om denne klarar kvalifikationskraven. Det måste naturligtvis göras klart för både arbetsgivare och anställd vad som krävs under de fyra åren som biträdande lektor, för att man sedan ska kunna bli fast anställd som lektor. Övergången bör varken vara automatisk eller orimligt svår. Flera har vittnat om mycket långa provningstider. En del i kvalifikationsprocessen är upprättandet av en utvecklingsplan för den anställde. Här finns stora brister, och det vore sannolikt till gagn för alla parter om detta kunde förbättras.

Överhuvudtaget har vi tankar om lärosätenas rekryteringsstrategier när det gäller den personal som man vill anställa. Skillnaderna mellan lärosätena är i detta avseende stora. Vissa har medvetna och uttänkta strategier, eller arbetar med sådana. Karolinska institutet har inrättat ett eget karriärsystem för sin akademiska personal. Insikten om att man måste ge sin personal goda förutsättningar för att lyckas i sitt arbete, och bidra till lärosätets vetenskapliga framgångar, finns på många håll. Andra lärosäten får sägas sakna sådana strategier och sådana insikter. Man ser personalen som en kostnad och menar att man inte kan anställa någon på fast tjänst när man inte vet om man har resurser på lång sikt, ”om två eller tre år”. Man väljer då istället olika former av tillfälliga anställningar, och får successivt ”LASa” in personal. I vilket avseende den ekonomiskt säkerställda framtiden skiljer sig på ett lärosäte jämfört med på arbetsmarknaden i övrigt, är svårt att förstå. Man kan fundera över vilken självbild som med tiden växer på ett lärosäte där personalen ses som en kostnad och sällan rekryteras medvetet, och vilken bild man med tiden utvecklar av sina kollegor. Mot bakgrund av att också svenska lärosäten verkar på en globalt alltmer konkurrensutsatt utbildningsmarknad och en alltmer tävlingsorienterad internationell forskningsarena, känner vi oss kritiska till den direkt slappa personalpolitik som vi emellanåt mött när det kommer till rekrytering. Naturligtvis är personalens kompetens och kunskapsutveckling grunden för högkvalitativ undervisning och vetenskaplig kunskapsproduktion. Svenska lärosäten måste ha strategier för att rekrytera den personal som man vill knyta till sig, och premiera den personal som kvalificerar sig. Flera av de svenska lärosätena förefaller brista på denna punkt.

Det är intressant att notera att lärosätena sällan ser några problem med att använda lektorstjänsten som rekryteringsinstrument för det fall man medvetet vill knyta en person till sig. Så länge som man lika gärna kan anställa en ung lovande individ som lektor, istället för som biträdande lektor, är det svårt att fullt ut se poängen med den senare anställningsformen. Till vår häpnad har vi bland de svarande funnit ett par individer som rentav är tjänstlediga från en anställning som lektor, medan de har anställning som biträdande lektor.

”Är tjänstledig från min lektorstjänst.”

”Eftersom jag redan är lektor vid annat lärosäte (Högskolan [X]), men tjänstledig därifrån, samt även arbetat som lektor i [utomlands], kan jag söka befordran till lektor när som helst.”

Skillnaderna bör bli tydligare, så att biträdande lektor uppfattas som en entrétjänst medan lektor uppfattas – och används – som mellantjänst.

Villkoren är olika på olika lärosäten, när det kommer till hur mycket forskning respektive undervisning som sker. För några är det ett problem att anställningsformen biträdande lektor innehåller ”i huvudsak forskning” – de har inte resurser nog för att möta detta. För andra är det ett problem att kunna fylla en efterföljande lektorsanställning med tillräckligt mycket undervisning – de saknar studenter. En flexibilitet både inom anställningsformen, ungefär som den ser ut idag, samt en flexibilitet med några olika möjliga anställningar parallellt med biträdande lektor, är antagligen den bästa lösningen. Forskarassistent passar somliga bättre, medan biträdande lektor passar andra. Dessa anställningsformer kan mycket väl finnas parallellt och fungera som olika typer av entrétjänster, däremot ser vi det alltså som tveksamt om också lektor ska kunna användas som entrétjänst.

Anställningsformen biträdande lektor uppfattas av flertalet svarande som positiv för jämställdheten mellan män och kvinnor, framför allt genom att den innehåller en högre grad av anställningstrygghet jämfört med olika tillfälliga anställningar samt forskarassistenttjänsten. Anställningsformen biträdande lektor förefaller överlag ha uppfattats som positiv av det kollegium som omgivit de hittillsvarande biträdande lektorerna. Viss avundsjuka har uppmärksammats från somliga kollegor, men det kan också tas som intäkt för att anställningen verkligen ses som varande av ett positivt slag.

Anställningsformen skänker normalt goda förutsättningar för att vistas åtminstone kortare perioder i utlandet inom ramen för tjänsten, och i övrigt utveckla vetenskapliga samarbeten med kollegor i andra länder. Denna slags mobilitet gynnas i förhållande till olika tillfälliga anställningsformer; möjligen är dock förutsättningarna ännu bättre inom forskarassistenttjänsten. Däremot bidrar sannolikt anställningsformen till en minskad rörlighet mellan de svenska lärosätena, genom att man gynnas av att stanna på det lärosäte där man blivit biträdande lektor.

För att inte få ett system som i än högre grad än idag bidrar till fördelar för den som stannar vid det lärosäte där man en gång inledde sina forskarstudier, är det viktigt att de biträdande lektoraten tillsätts efter nationell utlysning. Tanken att ta hand om de egna förmågorna och ordna bra villkor för dem som man redan har vid sitt lärosäte, genom att tilldela dem anställning som biträdande lektor, sker säkert utifrån goda intentioner och viss omsorg om personalen, men bidrar till den kultur av hög grad av lokal rekrytering som får sägas känneteckna många svenska lärosätens rekryteringsstrategi – om det alls är en strategi. Bruket av denna ordning motverkar i hög grad rörligheten mellan lärosäten i Sverige.

Samtidigt är det, vilket någon varit inne på bland de ovanstående kommentarerna, svårt att röra på sig efter att familjebildning m.m. tagit fart. Den fas i karriären då det är rimligt att på olika sätt söka öka rörligheten torde vara under postdoc-perioden. Väl man kommit förbi denna och åtminstone i teorin bör komma ifråga för biträdande lektorat, börjar många bli rotade på en viss ort och problemen med en flytt kan vara betydande. Man är inte sällan två som bidrar till hushållets inkomster, även efter familjebildning, och det är därmed två som ska finna nytt jobb vid en flytt. Jämförelser med länder som Tyskland, Schweiz eller USA är inte rimliga: det svenska systemet är ett system där ytterst få kvinnor är hemmafruar, bruket av ”barnflicka” eller au-pair är ovanligt och delat ansvar för småbarn är i ökande. Utan att ta någon som helst politisk ställning måste vi konstatera att ett sådant system nog innebär att vi måste acceptera att man inte lätt flyttar sig till en ny ort väl man gått in i den familjebildande fasen i livet. Insatser för ökad mobilitet bör givet detta inriktas mot forskarutbildningen och postdoc-perioden, direkt efter disputation. Väl man fått ett biträdande lektorat på ett lärosäte är det inte bara sannolikt utan också rimligt att man stannar där under lång tid. I bästa fall är det också tillrådligt och kan skänka långsiktighet och stabilitet för den

enskilda individens utveckling av sin forskning och undervisning. Så länge som man alltid utlyser lediga tjänster finns trots allt möjligheten att byta lärosäte för den som är villig att göra det.

Avslutningsvis konstaterar vi att anställning som biträdande lektor uppfattats ytterst olika av olika personer, på olika institutioner. Somliga talar i termer av en gräddfil, andra om ett B-lag.

”Vissa kan tycka att man åker lite "gräddfil".”

”Jag är B-laget som gör allt skitjobb”

En arbetsgivare som hanterar anställningsformen biträdande lektor som det är tänkt har alla förutsättningar för att skapa om inte en gräddfil så ett A-lag av unga lovande medarbetare. I den alltmer kvalitetsmedvetna kunskapsproducerande sektorn kan sådana personer få avgörande betydelse för ett lärosätes framgång och kanske dess överlevnad.

## REFERENSER

UFB (2006) *Utbildningsväsendets författningsböcker UFB 3 2006/2007, Högskoleförordningen*. Stockholm 2006.

### Elektroniska referenser

SCB (2007a) *Doktorsexamina kalenderåren 1977 – 2006 fördelade efter universitet/högskola*.

Available online at:

<http://www.scb.se/statistik/UF/UF0204/2007A01/Doktorsexamina%20per%20högskola.xls>

SCB (2007b) *Undervisande och forskande personal fördelade efter nationellt forskningsämne (4-siffernivå), kön och tjänstekategori 2006*.

Available online at:

<http://www.scb.se/statistik/UF/UF0202/2006A01/PU1%202006.xls>

## BILAGA 1



Drottning Kristinas väg 33 D  
114 28 Stockholm  
Tel: 08-545 252 60  
Hemsida: [www.sister.nu](http://www.sister.nu)  
Ansvarig för enkäten: Göran Melin

# Enkät till biträdande lektorer

## Skydd för uppgiftslämnare

Samtliga individer som besvarar enkäten förblir anonyma under datainsamlingen. Namnuppgifterna kommer bara att vara tillgängliga under utskicket av enkäten. Förfarandet innebär dock att påminnelse kommer att gå ut till samtliga individer. Vi ber om överseende med detta.

## Frågor om enkäten

Om Du har ytterligare frågor om enkäten eller övriga synpunkter som Du vill diskutera med utvärderarna, kontakta då [Göran Melin](#), SISTER, Drottning Kristinas väg 33 D, 114 28 Stockholm.

### 1. Kön

- Man  
 Kvinna

### 2. Ålder

**3.** Tog doktorsexamen år (om ej disputerat sätt ett streck "-"):

**4.** Vad var Din sysselsättning under tiden mellan disputation och anställning som biträdande lektor (flera alternativ kan anges)?

- Timplärare/Vikarie
- Forskarassistent
- Post doc utomlands
- Adjunkt
- Annat

Om "Annat" ange vad:

**5.** Lärosäte och institution där Du har/hade anställning som biträdande lektor:

Från år:  Till år:



**6.** Försök uppskatta hur Dina arbetsuppgifter som biträdande lektor har varit fördelade. Ange i procent, och vad nogga med att angivelserna summerar till 100%. Förklara eller kommentera gärna i fritextrutan!

**a.** Forskning:

 %

**b.** Undervisning:

 %

**c.** Administration:

 %

**d.** Annat:

 %

Om "Annat" ange vad:

**Kommentar:**

**7.** Anställningen som biträdande lektor ska bl.a. ses som ett försök att skapa en bättre ingång i den akademiska karriären för unga forskare/lärare. Hur anser Du att anställningen har fungerat i detta avseende? Ange i vilken grad som Du instämmer i nedanstående påståenden.

**a.** Anställningen som biträdande lektor ger utrymme för den pedagogiska

meritering och erfarenhetsuppbyggnad som krävs för fortsatt akademisk karriär.

- Instämmer helt och hållet
- Instämmer delvis
- Varken instämmer eller tar avstånd
- Tar delvis avstånd
- Tar helt och hållet avstånd

**b.** Anställningen som biträdande lektor är bara en tidsbegränsad och sämre variant på lektorstjänsten som inte gagnar den anställdes karriär.

- Instämmer helt och hållet
- Instämmer delvis
- Varken instämmer eller tar avstånd
- Tar delvis avstånd
- Tar helt och hållet avstånd

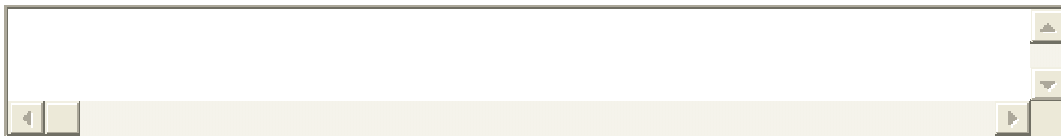
**c.** Biträdande lektor är en bra anställningsform i det tidiga skedet av den akademiska karriären.

- Instämmer helt och hållet
- Instämmer delvis
- Varken instämmer eller tar avstånd
- Tar delvis avstånd
- Tar helt och hållet avstånd

**d.** Anställning som biträdande lektor är en bättre och tydligare meriteringsväg och gör den akademiska karriären mer attraktiv än anställning som forskarassistent.

- Instämmer helt och hållet
- Instämmer delvis
- Varken instämmer eller tar avstånd
- Tar delvis avstånd
- Tar helt och hållet avstånd

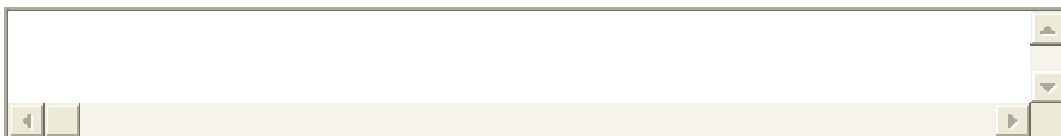
**Kommentar:**

A rectangular text input field with a light beige background and a thin grey border. It features a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, both with small arrow icons.

**8.** Togs det fram en utvecklingsplan för Dig när Du tillträdde anställningen som biträdande lektor?

- Ja
- Nej
- Vet ej

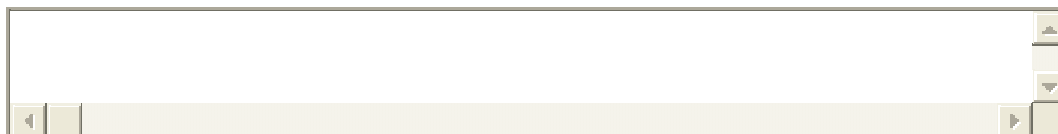
**Kommentar:**

A rectangular text input field with a light beige background and a thin grey border. It features a vertical scrollbar on the right side and a horizontal scrollbar at the bottom, both with small arrow icons.

9. Vilka krav har Ditt lärosäte ställt upp för att man ska få fortsatt anställning som lektor, efter anställningen som biträdande lektor (ange det alternativ Du ser som viktigast)?

- Grundläggande behörighet för lektor
- Docentkompetens eller liknande meriter
- I huvudsak pedagogiska meriter
- Kraven på Mitt lärosäte är otydliga
- Vet ej

**Kommentar:**



Några av Er som fått denna enkät har avslutat anställningen som biträdande lektor, medan andra fortfarande har denna anställning.

**10. Du som *inte avslutat* Din anställning som biträdande lektor:**

Hur ser Du på Dina möjligheter att erhålla en fast anställning när anställningen som biträdande lektor går ut?

- Mycket goda
- Goda
- Osäker
- Dåliga
- Mycket dåliga

**Kommentar:**

**11. Du som har avslutat** Din anställning som biträdande lektor:

Hur uppfattade Du den avslutande prövningen av Dina kvalifikationer? Redogör med egna ord för Din uppfattning om bl.a. svårighetsgrad, lärosätets hantering och om prövningen skedde vid rätt tidpunkt. Ta gärna upp annat också som är av intresse.

Nu arbetar Jag som (tjänst, sysslor, institution, lärosäte, ev. annan arbetsplats)

**Besvaras av samtliga:**

**12. Hur har Din anställning som biträdande lektor uppfattats av Dina kollegor?** Försök att med egna ord beskriva både positiva och negativa reaktioner av olika slag som Du mött från Din omgivning.

**13. Vi är intresserade av om inrättandet av anställningsformen biträdande lektor har någon betydelse för **jämställdhet** respektive **rörlighet** (exempelvis**

vistelser utomlands, mobilitet mellan lärosäten eller mellan discipliner).

Delge oss eventuella erfarenheter eller synpunkter som Du har beträffande detta.



### **Skicka svaren**

Du kan skriva ut blanketten med svaren om Du så önskar innan Du skickar den. När Du klickar på rutan nedanför skickas svaren in. Svaret dateras automatiskt.

Tack för Din medverkan!

## TIDIGARE ARBETSRAPPORTER/WORKING PAPERS

- 2007:64 Göran Melin & Fredrik Scheffer: Gräddfil eller B-lag? Undersökning av anställningsformen biträdande lektor
- 2007:63 Anders Broström: Collaboration for competitiveness – Towards a new basis for regional innovation policy
- 2007:62 Anders Broström, Karla Anaya-Carlsson, Enrico Deiaci & Fredrik Scheffer: Vad kan Staten lära av en effektanalys av såddfinansieringsprogrammet – En förstudie
- 2007:61 Enrico Deiaci, Anders Broström & Lars Geschwind: Högskola och region – ett trevande förhållande. Reflektioner över exemplet Västra Götalandsregionen
- 2007:60 Karla Anaya-Carlsson & Göran Melin: Den postdoktorala perioden för doktorsexaminerade läsåret 1998/99
- 2007:59 Fredrik Scheffer, Åsa Smedberg, Göran Melin: Fallstudie av en neurovetenskaplig forskarskola. Utvärdering av SSF:s satsning på National Network in Neuroscience
- 2007:58 Fredrik Scheffer & Göran Melin: Fallstudie av en biomedicinsk forskarskola. Utvärdering av SSF:s satsning på programmet Glykokonjugater i biologiska system
- 
- 2006:57 Enrico Deiaci: Utbildningsbranschen – drivkrafter, storlek och nya affärsmodeller
- 2006:56 Göran Melin & Andreas Högberg: "Alla blir professor". En framåtblickande utvärdering av befordringsreformen vid KTH
- 2006:55 Enrico Deiaci & 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
- 2006:52 Olle Edqvist: Internationalisering av svensk forskning. Reflektioner från ett antal fallstudier
- 2006:51 Linda Blomkvist & Göran Melin: Forskarstuderande under och efter utbildningen. Jämförande offentlig statistik från Sverige och Danmark
- 2006:50 Enrico Deiaci & Göran Melin: Hur mår klinisk forskning? – en studie av FoU-verksamheten i Landstinget i Östergötland.
- 2006:49 Enrico Deiaci, 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: Högskoledebatten 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 Deiaci & Fredrik Lagergren med medverkan av Åsa Smedberg: Energisystemforskning – till vad och hur mycket? Utvärdering av programmet för Allmänna energisystemstudier
- 2005:40 Enrico Deiaci, 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 Deiaci & 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 Deiaci & 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 Deiaci & 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.), Märten Carlsson, Britt-Marie Drottz-Sjöberg och Göran Melin: Utvärdering av det svenska medlemskapet i IIASA
- 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 Trippel Helix?
- 2001:06 Kunskapssystem 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