



**Regeringskansliet**

**Promemoria**

2024-02-02  
U2024/00229

**Utbildningsdepartementet**

Förslag till ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären

## Innehåll

Förslag till ändringar för att öka mobiliteten tidigt i den akademiska karriären.....	1
Förord .....	4
Sammanfattning.....	5
<b>1. Författningsförslag .....</b>	<b>6</b>
1.1 Förslag till lag om ändring i högskolelagen (1992:1434).....	6
1.2 Förslag till förordning om ändring i högskoleförordningen (1993:100)...	7
1.3 Förslag till förordning om ändring i högskoleförordningen (1993:100)...	8
<b>2. Behov av ökad mobilitet för högskolans forskare och lärare .....</b>	<b>10</b>
2.1 Det finns många former av mobilitet.....	10
2.2 Mobiliteten varierar mellan olika kategorier av anställda och ämnesområden .....	10
2.3 Möjligheterna till mobilitet tidigt i den akademiska karriären behöver stärkas.....	12
<b>3. Nuvarande reglering .....</b>	<b>13</b>
3.1 Regleringen om förenade anställningar är begränsad till sådana anställningar som förenas mellan högskolan och sjukvårdsenheter.....	14
3.2 Biträdande lektor är ett viktigt steg i en attraktiv karriärväg .....	14
3.3 Kort om den historiska bakgrunden till förenade anställningar .....	15
<b>4. Förenade anställningar ska underlättas för att främja mobilitet mellan högskolan och andra sektorer .....</b>	<b>16</b>
4.1 Behovet av ökad mobilitet har identifierats i flera sammanhang .....	16
4.2 Förenade anställningar ska möjliggöras inom alla sektorer och även för biträdande lektor eller en annan anställning som lärare .....	18
4.2.1 Mobilitet mellan sektorer stärker högskolans forskning och utbildning.....	18
4.2.2 Bestämmelserna om den ordning som ska gälla för en anställning och skyldigheten att ge sjukvårdshuvudmännen tillfälle till yttrande tas bort .....	20
4.2.3 Mobilitet tidigt i den akademiska karriären ökar attraktiviteten och säkrar återväxten .....	20
4.2.4 Mobilitet med högskolan stärker också omgivande sektorer.....	21
4.2.5 En enhetlig terminologi bidrar till transparens .....	21
4.3 Lärosätena behöver prioritera mobilitet mellan sektorer och ha en strategi för förenade anställningar.....	22
4.3.1 Samsyn krävs för attraktiva förenade anställningar.....	22

4.3.2 Vikten av transparens och konkurrens vid rekrytering.....	24
<b>5. Flexibiliteten vid anställning av biträdande lektor ska öka för att stärka återväxten av framstående unga forskare .....</b>	<b>24</b>
5.1 Behov av ökad mobilitet i tidig akademisk karriär.....	24
5.2 Tidsgränsen för anställning som biträdande lektor ska vara högst fem eller högst sju år från avlagd doktorsexamen.....	25
5.2.1 Ökad flexibilitet för att gynna attraktivitet och främja mobilitet ...	25
5.2.2 En tidsgräns på högst fem eller högst sju år väljs mot bakgrund av olika förutsättningar .....	26
5.2.3 Det nationella karriärsystemet blir mer anpassningsbart utifrån olika förutsättningar.....	27
5.3 Lärosätena har ett stort ansvar att främja mobilitet och öka attraktiviteten för en akademisk karriär .....	28
<b>6. Ikraftträdande .....</b>	<b>28</b>
<b>7. Konsekvenser .....</b>	<b>28</b>
7.1 Konsekvenser för universitet och högskolor .....	28
7.2 Konsekvenser för sektorer utanför högskolan och arbetsmarknadens parter .....	29
7.3 Ekonomiska konsekvenser .....	29
7.4 Konsekvenser i fråga om jämställdhet mellan kvinnor och män .....	29
7.5 Konsekvenser för anställda inom högskolan .....	30
7.6 Konsekvenser för integration.....	31
<b>8. Författningskommentar .....</b>	<b>31</b>

## Förord

Regeringskansliet tillsatte i maj 2022 en utredare för att biträda Utbildningsdepartementet med att se över eventuella hinder för mobilitet mellan högskolan och andra sektorer (U2022/02088). Till utredare utsågs professor emerita Margaretha Fahlgren och som sekreterare biträdande kanslichef Magnus Ödman. Uppdraget redovisades i maj 2023. Utredningen hade till uppgift att identifiera hinder för mobilitet mellan högskolan och andra sektorer och ge förslag på hur de kan undanröjas. Utredningen har inhämtat uppgifter och synpunkter från intressenter, inbegripet lärosäten, intresseorganisationer, fackföreningar m.fl. Utredningens arbete har varit en del i underlaget för denna departementspromemoria när det gäller förslagen att underlätta förenade anställningar för att främja mobilitet mellan högskolan och andra sektorer.

## Sammanfattning

Denna promemoria innehåller förslag som syftar till att främja mobilitet tidigt i den akademiska karriären.

Förslagen inkluderar ändringar i högskolelagen (1992:1434, HL) som möjliggör förenade anställningar mellan högskolan och andra sektorer, vilket tidigare har varit förbehållet vissa kategorier av anställda vid sjukvårdsenheter som är upplåtna för medicinsk utbildning och forskning. Detta innebär att regleringen som avser förenade anställningar i fråga om specifika yrkeskategorier tas bort. Förslagen möjliggör också att en anställning som biträdande lektor eller en annan anställning som lärare kan förenas med en anställning i en annan sektor, vilket högskoleförordningen (1993:100, HF) nu endast möjliggör för lektorer och professorer. Syftet med dessa förslag är att öka mobiliteten mellan högskolan och andra sektorer, även tidigt i den akademiska karriären. De förfaranderegler om förenade anställningar som i dag finns i HL och HF föreslås tas bort.

Vidare lämnas ett förslag om ändring i HF om att tidsgränsen för anställning som biträdande lektor från doktorsexamen ska vara högst fem år eller högst sju år från avlagd doktorsexamen. Detta innebär att det, vid sidan av den tidsgräns om fem år som gäller i dag, införs en ny möjlig tidsgräns om sju år. Det föreslås vidare att respektive lärosäte ska få bestämma vilken gräns som ska gälla inom respektive ämnesområde. Syftet med dessa förslag är att tillgodose de skilda förutsättningar och behov som finns vid olika lärosäten för att främja mobilitet och excellens.

De förändringar som föreslås när det gäller tidsgränsen mellan doktorsexamen och ansökan till anställning som biträdande lektor föreslås träda i kraft den 1 juli 2024.

De förändringar som föreslås när det gäller förenade anställningar föreslås träda i kraft den 1 juli 2025.

## 1. Författningsförslag

### 1.1 Förslag till lag om ändring i högskolelagen (1992:1434)

Härigenom föreskrivs att 3 kap. 8 § högskolelagen (1992:1434) ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

#### 3 kap.

##### 8 §<sup>1</sup>

*Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om att en anställning som lärare vid en högskola skall vara förenad med en anställning som specialistutbildad läkare eller tandläkare eller med en annan anställning än som läkare vid en sådan sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning. En förenad anställning får innehas bara av den som uppfyller behörighetskraven för båda anställningarna.*

*Den ordning som gäller för anställning av lärare skall gälla också för den anställning som skall vara förenad med läraranställningen.*

*Innan någon anställs som lärare, skall sjukvårdsbuvudmannen ges tillfälle att yttra sig i ärendet, om anställningen skall vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet.*

Regeringen får meddela föreskrifter om att en högskola får besluta att en anställning vid högskolan ska vara förenad med en anställning utanför högskolan. En förenad anställning får bara innehas av den som uppfyller behörighetskraven för båda anställningarna.

---

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2025.

<sup>1</sup> Senaste lydelse 1997:797. Ändringen innebär bl.a. att andra och tredje styckena tas bort.

## 1.2 Förslag till förordning om ändring i högskoleförordningen (1993:100)

Härigenom föreskrivs i fråga om högskoleförordningen (1993:100)<sup>1</sup>

- dels* att 4 kap. 8 § ska upphöra att gälla,
- dels* att rubriken närmast före 4 kap. 8 § ska utgå,
- dels* att 4 kap. 2 § ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

### 4 kap.

#### 2 §<sup>2</sup>

*En högskola får, efter medgivande av en sådan sjukvårdshuvudman som avses i 3 kap. 8 § högskolelagen (1992:1434), besluta att en anställning som professor eller lektor vid högskolan ska vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning. I utbildning och forskning vid en sådan enhet räknas odontologisk utbildning och forskning in.*

*En högskola får besluta att en anställning som professor, lektor, biträdande lektor eller en annan anställning som lärare vid högskolan ska vara förenad med en anställning utanför högskolan.*

---

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 2025.

<sup>1</sup> Författningen omtryckt 1998:1003.  
Senaste lydelse av  
4 kap. 8 § 2010:1064  
rubriken närmast före 4 kap. 8 § 2010:1064

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2010:1064

### 1.3 Förslag till förordning om ändring i högskoleförordningen (1993:100)

Härigenom föreskrivs att 4 kap. 4 a § högskoleförordningen (1993:100)<sup>1</sup> ska ha följande lydelse.

*Nuvarande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

#### 4 kap.

##### 4 a §<sup>2</sup>

Behörig att anställas som biträdande lektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande lektor har gått ut. Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan dock komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

Varje högskola bestämmer själv vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande lektor. Inför en sådan anställning ska högskolan även ställa upp de bedömningsgrunder som kommer att tillämpas i ett ärende om befordran till lektor enligt 12 c §.

Behörig att anställas som biträdande lektor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskaplig kompetens. Främst bör den komma i fråga som har avlagt doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens högst fem *eller högst sju* år innan tiden för ansökan av anställningen som biträdande lektor har gått ut. Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan dock komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

Varje högskola bestämmer själv *vilken av tidsgränserna enligt första stycket som ska gälla inom olika ämnesområden och* vilka bedömningsgrunder som ska tillämpas vid anställning av en biträdande lektor. Inför en sådan anställning ska högskolan även ställa upp de bedömningsgrunder som kommer att tillämpas i ett ärende om befordran till lektor enligt 12 c §.

<sup>1</sup> Författningen omtryckt 1998:1003.

<sup>2</sup> Senaste lydelse 2017:844.



---

Denna förordning träder i kraft den 1 juli 2024.

## **2. Behov av ökad mobilitet för högskolans forskare och lärare**

En hög grad av mobilitet av forskare och lärare mellan högskola och andra sektorer såväl nationellt som internationellt är avgörande för att Sverige ska kunna stärka sin konkurrenskraft och ställning som ett av världens främsta forsknings- och innovationsländer. Goda möjligheter till mobilitet krävs för att svenska lärosäten ska kunna konkurrera om de bästa talangerna och ge förutsättningar för excellent forskning samt utbildning av högsta kvalitet och relevans för de utmaningar som samhället står inför. Kunskapsspridning samt kunskaps- och kompetensutbyte är avgörande för Sveriges förmåga att hantera dagens samhällsutmaningar.

Mobilitet, såväl mellan högskolan och det omgivande samhället som inom högskolan, leder till mer dynamiska forsknings- och utbildningsmiljöer genom att nya perspektiv och nya arbetssätt och metoder introduceras. Mobilitet bidrar också till ökad spridning av forskning, förbättrad professionsförankring i utbildningen och stärkt kompetensförsörjning liksom stärkt konkurrenskraft. För individen kan mobilitet bidra till utveckling och meritring.

### **2.1 Det finns många former av mobilitet**

Det finns olika typer av mobilitet och en entydig etablerad definition saknas. I denna promemoria behandlas individers mobilitet mellan högskolan och andra sektorer, mellan olika svenska lärosäten och mellan lärosäten i olika länder. Denna typ av mobilitet kan också kallas för personrörlighet. Mobilitet mellan sektorer, lärosäten och länder sker åt båda håll. Det senare kan exemplifieras med forskare som befinner sig i Sverige och reser ut samt forskare från utlandet som reser hit. Viss mobilitet sker tidsbegränsat och viss mobilitet är eller blir permanent. Förslagen i denna promemoria syftar till att stimulera mobilitet mellan sektorer och mellan lärosäten både nationellt och internationellt. Det inkluderar mobilitet åt båda håll samt tidsbegränsad och mer permanent mobilitet.

### **2.2 Mobiliteten varierar mellan olika kategorier av anställda och ämnesområden**

Vid en jämförelse av internationell mobilitet efter doktorsexamen pekar slutsatserna i en rapport från Vetenskapsrådet (VR) på att mobiliteten i Sverige ligger lägre än i jämförelseländer som Danmark, Nederländerna och Schweiz, men över genomsnittet för EU-länder (VR 2015). I Sverige har ungefär hälften av högskolans disputerade lärare och forskare en anställning

vid det lärosäte där de tog sin doktorsexamen (VR 2023). Inom Sverige varierar mobiliteten stort mellan olika lärosäten men också till viss del mellan olika kategorier av anställda. På de breda etablerade universiteten finns den högsta andelen av personal med doktorsexamen från det egna lärosätet. Vid de nya universiteten och högskolorna är andelen lägre. Detta beror delvis på att de nya universiteten och högskolorna inte examinerar lika många forskarutbildade och inte inom alla de ämnesområden som de rekryterar ifrån. Rekryteringen av doktorsexaminerade från utländska lärosäten är som högst vid fackuniversiteten och som lägst vid de nya universiteten och högskolorna. (Se VR 2023 angående vilka lärosäten som inkluderats i respektive kategori.) Mobiliteten varierar också mellan ämnesområden och sektorer samt mellan kategorier av anställda. Anställningar som syftar till meritering för en fortsatt akademisk karriär såsom biträdande lektor, forskarassistent och postdoktor är i högre grad internationellt rekryterade. Det gäller i synnerhet postdoktorer (VR 2023). Mobiliteten mellan lärosäten är störst inom humaniora och konst följt av samhällsvetenskap (Universitetskanslersämbetet [UKÄ] 2020).

Mobiliteten mellan sektorer som störst inom medicin och hälsovetenskap (UKÄ 2020). Inom teknik och naturvetenskap finns också goda exempel på mobilitet med näringslivet i form av t.ex. adjungerade professorer (4 kap. 11 § HF) och industridoktorander. Sådana personer har vanligtvis kvar hela sin anställning hos en annan arbetsgivare som också står för merparten av kostnaderna. Vid Kungl. Tekniska högskolan (KTH) finns också kategorin affilierad forskare som under en begränsad tid bidrar med kunskap och erfarenhet från sitt specialiseringsområde för att stärka forskning och utbildning. Troligen har behovet av förenade anställningar inte uppmärksamrats på samma sätt från näringslivet då dessa etablerade strukturer finns.

Några avsevärda skillnader i mobilitet tycks inte förekomma mellan män och kvinnor. Olika mätmetoder indikerar något skilda resultat. Siffror över hur stor andel av högskolans forskande och undervisande personal som har doktorsexamen från samma lärosäte de är anställda vid visar ganska små skillnader. Däremot är det en något högre andel män som har doktorsexamen från ett utländskt lärosäte (VR 2023). Med en annan metod som mätte andelen individer som bytt lärosäte sedan året innan är mobiliteten högre bland kvinnor än bland män (UKÄ 2020).

Orsakerna till variationerna i mobilitet kan vara flera. Förutom olika definitioner och mätmetoder kan det bero på att olika forskningsfält och olika

professioner har olika traditioner och att behoven skiljer sig åt. Det kan också bero på att det finns praktiska hinder eller hinder i regelverken.

### **2.3 Möjligheterna till mobilitet tidigt i den akademiska karriären behöver stärkas**

Anställning av den undervisande och forskande personalen är en av de mest strategiska frågorna för ett lärosäte. En av de viktigaste faktorerna för att åstadkomma förbättringar i universitetens och högskolornas karriärstruktur är ett strategiskt arbetsgivaransvar hos lärosätena. I propositionen En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor (prop. 2009/10:149) ansåg regeringen att dåvarande detaljstyrning i högskoleförordningen kring rekrytering och anställningsförfarande var ett hinder för ett aktivt arbetsgivaransvar. Även om mycket detaljstyrning har tagits bort sedan dess behöver regelverket kunna anpassas till en alltmer föränderlig omvärld. Det finns också ett behov av att ta hänsyn till de olika förutsättningar olika lärosätena verkar i. Därför är det viktigt att se över regelverken så att de inte utgör hinder för mobilitet. Detta är särskilt angeläget för forskare och lärare som är i den mest formativa delen av sin karriär och för vilka mobilitet skulle kunna vara ett viktigt led i meriteringen.

Ett verktyg för att öka mobiliteten mellan högskolan och andra sektorer är att inrätta anställningar vid högskolan som kombineras med en anställning i en sektor utanför högskolan. För detta finns t.ex. möjlighet att adjungera en professor enligt 4 kap. 11 § HF eller möjlighet att förena anställningar som lektor eller professor med en anställning vid sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning enligt 4 kap. 2 § HF. Högskoleförordningens definition av förenade anställningar är i dag förbehållen vissa kategorier av anställda vid sjukvårdsenheter som är upplåtna för medicinsk utbildning och forskning. Det saknas också stöd i författning för att förena anställningar tidigt i den akademiska karriären, vilket anses försvåra den kliniska forskningen. Även när det gäller lärarutbildnings- och skolområdet finns det behov av stärkt mobilitet och av att förbättra karriärvägarna för att främja kopplingen mellan utbildning, forskning och omgivande samhälle. Det är i den tidiga akademiska karriären som forskare och lärare kan förväntas vara som mest mobila. Det är också då många lärosäten har möjlighet att rekrytera framstående forskare och lärare vilka senare i karriären blir mer etablerade och svårare att attrahera till ett nytt lärosäte.

I denna promemoria presenteras förslag på regelverksändringar på två strategiska områden: dels när det gäller att underlätta för förenade anställningar i syfte att gynna mobilitet mellan högskolan och andra sektorer, dels när det gäller att öka flexibiliteten vid anställning som biträdande lektor i syfte att stärka återväxten av framstående unga forskare i Sverige. Förslag som avser förenade anställningar lämnas i avsnitt 4. Förslag som avser tidsgränsen för anställning som biträdande lektor från doktorsexamen lämnas i avsnitt 5.

Förslagen i promemorian avser statliga universitet och högskolor som omfattas av HL. I HL finns bestämmelser om universitet och högskolor under statligt huvudmannaskap. I lagen används ordet högskolor för både universitet och högskolor, om inte något annat anges särskilt (1 kap. 1 §). I denna promemoria benämns begreppen ”universitet och högskolor” eller ”lärosäten”. När författningstext, eller förslag till författningstext återges, förekommer begreppet ”högskola” med samma betydelse som i lagen. I promemorian används också ”högskolan” för att adressera hela högskolesektorn.

### 3. Nuvarande reglering

Anställning som lärare vid statliga universitet och högskolor regleras utöver i allmän offentligrättslig lagstiftning i HL och HF. Högskolorna har sedan 2011 (propositionen En akademi i tiden - ökad frihet för universitet och högskolor, prop. 2009/10:149) en hög grad av självbestämmande när det gäller läraranställningar. I HL anges att för utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid högskolorna. Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare enligt nämnda lag (3 kap. 2 §). Utöver professor och lektor bestämmer varje högskola själv vilka lärarkategorier som ska anställas där, om inte regeringen föreskriver något annat. Respektive högskola bestämmer vidare de behörighetskrav och bedömningsgrunder som ska gälla vid anställning av sådana lärare (3 kap. 6 §).

I Sverige finns tre nationellt reglerade anställningar som kan organiseras till ett karriärsystem. Biträdande lektor kan sägas vara ingångspositionen som följs av lektor och professor. Det finns också exempel på lärosäten som har fler steg. Den biträdande lektorns måluppfyllelse utvärderas utefter uppställda kriterier. Kandidater som når upp till kraven erbjuds tillsvidareanställning, motsvarande lektor. I 4 kap. HF finns bl.a. föreskrifter om

behörighet och bedömningsgrunder för anställning av lektor och professor. Vidare regleras, i nämnda förordning, även vissa tidsbegränsade anställningar i högskolan som har att göra med meritering, t.ex. biträdande lektor, respektive mobilitet mellan högskolan och omgivande samhälle, t.ex. förenade anställningar.

### **3.1 Regleringen om förenade anställningar är begränsad till sådana anställningar som förenas mellan högskolan och sjukvårdsenheter**

I HL finns ett bemyndigande för regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer att föreskriva att en anställning som lärare vid en högskola ska vara förenad med en annan anställning. Dessa förenade anställningar är förbehållna specialistutbildade läkare eller tandläkare eller de med en annan anställning än som läkare vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning. En förenad anställning får innehas bara av den som uppfyller behörighetskraven för båda anställningarna. Den ordning som gäller för anställning av lärare skall gälla också för den anställning som skall vara förenad med läraranställningen (3 kap. 8 §).

Innan någon anställs som lärare, ska sjukvårdshuvudmannen ges tillfälle att yttra sig i ärendet, om anställningen skall vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet (3 kap. 8 § HL och 4 kap. 8 § HF).

Av HF framgår vidare att det finns möjlighet att förena en anställning som professor eller lektor vid en högskola med en anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning (4 kap. 2 §). Regler för behörighet och tillsättning vid anställningar samt skyldigheter för anställda vid sjukvårdsenheter där det bedrivs högskoleutbildning för läkarexamen och forskning finns i hälso- och sjukvårdslagen (2017:30) och hälso- och sjukvårdsförordningen (2017:80).

### **3.2 Biträdande lektor är ett viktigt steg i en attraktiv karriärväg**

Anställning som biträdande lektor infördes 2018 i syfte att skapa tydliga och attraktiva karriärvägar för framstående unga forskare. Anställningen regleras i 4 kap. 4 a, 12 a och 12 b §§ HF. Syftet med anställningen är att läraren ska ges möjlighet att utveckla sin självständighet som forskare och meritera sig såväl vetenskapligt som pedagogiskt för att uppfylla kraven på behörighet för en anställning som lektor. För att främst komma i fråga för anställning som biträdande lektor får man ha avlagt doktorsexamen eller ha uppnått motsvarande kompetens högst fem år före ansökningstidens utgång.

Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan dock komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter.

En biträdande lektor får anställas för en tid om mellan fyra och sex år. Efter det har den som anställs som biträdande lektor rätt att bli prövad för en tillsvidareanställning som lektor och kan befordras om de särskilda kriterierna för befordran uppfylls.

### **3.3 Kort om den historiska bakgrunden till förenade anställningar**

En förklaring till behovet av lagreglering av förenade anställningar ligger sannolikt i tidigare reglering av läkare, vilka läkartjänster som ska finnas och hur de ska tillsättas, som fanns i den nu upphävda sjukvårdslagen (1962:242) samt i tidigare reglering av fullmaktsprofessorer som gällde fram till 1993. När dessa två detaljreglerade anställningar skulle förenas fanns det behov av särskilt lagstöd. Regleringen hänger också samman med det samarbete som i dag sker mellan stat, kommun och region i fråga om klinisk utbildning enligt s.k. ALF-avtal (avtal för läkarutbildning och forskning) och deras föregångare. I avtalen regleras bl.a. ersättning som staten betalar för att få tillgång till sjukvårdsinrättningar för klinisk utbildning. Även i detta avseende har frågan om anställning av lärare respektive läkare och en del andra anställningsformer (t.ex. kliniska amanuenser/sedermera assistenter och medicine studerande) behövts hanteras och det har gjorts i form av förenade anställningar.

Efter förslag i 1990-års forskningsproposition (propositionen Om forskning, prop. 1989/90:90), avsnitt 17, fördes den tidigare regleringen i lagen (1982:764) om vissa läkartjänster vid enheter inom den landstingskommunala hälso- och sjukvården som har upplåtits för grundläggande utbildning av läkare m.m. över till dåvarande högskolelagen (1977:218) i form av ett bemyndigande för regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer att meddela föreskrifter om förening av vissa läkartjänster med tjänst som specialutbildad läkare eller annan tjänst än läkartjänst vid sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning. I samband med övergången från den äldre högskolelagen (1977: 218) till nuvarande HL gavs möjlighet att förena vissa läkartjänster även med en anställning som specialutbildad tandläkare (3 kap. 8 §).

I samma proposition avfärdades förslag från Universitets- och högskoleämberget om att alla lärartjänster inom medicinska ämnen ska kunna förenas med tjänster inom sjukvårdsorganisationen. Dessa senare tjänster skulle enligt förslaget kunna vara såväl tjänst för specialistkompetent läkare som någon annan tjänst på lämplig kompetensnivå som har anknytning till medicinsk utbildning och/eller forskning. Som exempel på tjänster av det senare slaget anges arbetsterapeuter, ingenjörer, laboratorieassistenter, logoped, sjukgymnaster och sjuksköterskor. Regeringen var då inte beredd att tillstyrka detta förslag till tjänsteförening, då det ansågs oklart hur en konstruktion som denna skulle påverka utbildning och forskning. Regeringen ansågs dock bära i särskilda fall kunna medge undantag. De nya bestämmelserna i högskolelagen om förening av lärar- och läkartjänster som föreslogs skulle därför avfattas så att de möjliggjorde för regeringen att föreskriva förening av lärartjänst också med annan tjänst än tjänst för specialistutbildad läkare.

#### 4. Förenade anställningar ska underlättas för att främja mobilitet mellan högskolan och andra sektorer

##### 4.1 Behovet av ökad mobilitet har identifierats i flera sammanhang

Behovet av ökad mobilitet framgår bl.a. av den forsknings- och innovationspolitiska propositionen *Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige* (prop. 2020/21:60). Det är också ett behov som delas inom EU. Frågan om mobilitet lyfts som viktig i ambitionen för ett gemensamt europeiskt forskningsområde, European Research Area.

Frågan om begränsningar i dagens regelverk om förenade anställningar har väckts i flera sammanhang. I en skrivelse till Utbildningsdepartementet (U2014/4745) framför rektorerna för landets lärosäten med medicinsk fakultet ett önskemål om att begränsningen om vilka lärarkategorier som får omfattas av förenade anställningar ska tas bort. Inte bara professorer och lektorer bör vara aktuella för förenade anställningar utan högskolan bör själv få besluta i frågan, anser de. Karolinska institutet (KI, U2023/02560) framhåller att det behövs bättre möjligheter för unga kliniska forskare att meritiera sig inom utbildning och forskning. Detta mot bakgrund av att det bl.a. blir mer vanligt att personer som besitter specialistkompetens i hälso- och sjukvården befinner sig forskningsmässigt i en tidig karriär. Dessa personer kvalificerar sig inte för en förenad anställning som lektor eller professor. Möjlighet att förena en anställning på biträdande lektorsnivå eller



en annan anställning som lärare skulle därför vara ett sätt att på sikt få fram nya kandidater till seniora förenade anställningar. Det behövs ett inflöde underifrån för att långsiktigt upprätthålla systemet med förenade anställningar. KI lyfter pensionsfrågan som en anledning till att förenade anställningar är mer attraktivt än två separata deltidsanställningar. Två separata deltidsanställningar ger sämre pension jämfört med den pensionslösning som finns för förenade anställningar i det statliga kollektivavtalet (PA 16).

På skolområdet har det funnits en försöksverksamhet med övningskolor och övningsförskolor inom lärar- och förskollärarytbildningar i syfte att höja kvaliteten i den verksamhetsförlagda utbildningen. UKÄ argumenterade i sin utvärdering av denna för att det inom lärarutbildnings- och skolområdet bör ges möjlighet att inrätta anställningar jämförbara med de förenade anställningarna som finns inom sjukvård. Detta skulle främja kopplingen mellan forskning och utbildning. Det skulle även öka kunskapen om lärarutbildningen och öka skolors engagemang att tillsammans med högskolan utbilda skickliga lärare samt underlätta användningen av särskilt yrkesskickliga lärare inom den verksamhetsförlagda utbildningen. Förenade anställningar inom skolan skulle också kunna bidra till ökad samverkan inom forsknings- och utvecklingsprojekt. I utvärderingen framhålls svårigheten att inrätta tjänster för lärare som ska dela sitt uppdrag mellan skolan och högskolan, bl.a. på grund av utmaningar med att utforma bra villkor inom ramen för sådana tjänster (UKÄ 2020). Liknande resonemang framfördes i betänkande av Utredningen om praktisknära skolforskning i samverkan, Forska tillsammans (SOU 2018:19) samt av Sveriges universitets- och högskoleförbunds (SUHF:s) expertgrupp för lärarutbildning (U2021/03018). SUHF menade att samverkan mellan högskola och skola skulle kunna förbättras om det fanns etablerade strukturer för mobilitet. Samtidigt lyfte de svårigheter kopplade till arbetsrättsliga frågor, pensionsfrågor och frågor om arbetsmiljöansvar som försvårande omständigheter.

## 4.2 Förenade anställningar ska möjliggöras inom alla sektorer och även för biträdande lektor eller en annan anställning som lärare

**Förslag:** Tillämpningsområdet för bestämmelsen i högskolelagen om förenade anställningar ska vidgas så att regeringen får meddela föreskrifter om att en högskola får besluta att en anställning vid en högskola ska vara förenad med en anställning utanför högskolan. Bestämmelsen ska, till skillnad från i dag, inte innehålla några förfaranderegler för förenade anställningar.

Bestämmelsen i högskoleförordningen om förenade anställningar ska ändras så att den innebär att en högskola får besluta att en anställning som professor, lektor, biträdande lektor eller en annan anställning som lärare ska vara förenad med en anställning utanför högskolan. Högskoleförordningen ska inte innehålla några bestämmelser med förfaranderegler för förenade anställningar.

### Skälen för förslaget

Det har blivit allt viktigare för högskolor att etablera relationer med offentlig sektor och med näringslivet, vilka i sin tur behöver tillgång till den kunskap och kompetens som högskolan kan bidra med. Mobilitet mellan högskolan och det omgivande samhället väntas bidra med kunskap och kompetens i båda riktningarna. För högskolan kan detta vara till gagn för både forskningen och utbildningen. Utöver det kan bättre möjlighet till mobilitet stärka attraktiviteten i yrken inom såväl vård och skola som inom näringslivet. Detta genom att erbjuda anställda en möjlighet att förena sin anställning med en anställning inom högskolan. Förslaget syftar därmed till att göra det möjligt för fler att omfattas av regleringen om förenade anställningar för att på så sätt stärka både högskolan och andra delar av samhället kvalitetsmässigt.

#### 4.2.1 Mobilitet mellan sektorer stärker högskolans forskning och utbildning

I högskolornas uppgift ska det ingå att samverka med det omgivande samhället (1 kap. 2 § HL). Mobilitet mellan högskolan och andra sektorer är en viktig kanal för samverkan som leder till långsiktiga fördelar både för högskolan och för sektorer utanför som t.ex. vård, skola och näringsliv. Sådan mobilitet förser högskolan med kunskap och kompetens från omgivande sektorer, t.ex. rörande aktuella problemställningar och forskningsresultats applicerbarhet i verksamhet. Det kan också ge tillgång till material, utrustning och expertis.

Mobilitet mellan sektorer är också positivt för högskolornas utbildning. Genom att högskolan engagerar kvalificerade personer med sysselsättning inom någon annan verksamhet än högskolan kan studenterna få värdefull

kunskap om praktiska problemställningar och hur deras kunskaper kan appliceras i praktik. Sådan mobilitet kan också bidra till att utbildningen hålls aktuell. Det är t.ex. av största vikt att lärarna på specialistsjuksköterskeutbildningen håller sig uppdaterade om vårdens utveckling och aktuell vårdvetenskaplig forskning för att utbildningen ska kunna utformas och utvecklas på ett kvalitetssäkrat sätt. Förenade anställningar skulle också kunna användas för att delvis minska den lärarbrist som råder vid vissa högskolor.

Förenade anställningar är en anställningsform som anses vara mycket viktig för utbildning och forskning inom medicin och hälsovetenskaper i stort. Som framgår under 3.1 innehåller bestämmelsen i 3 kap. 8 § första HL ett bemyndigande för regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer att föreskriva att en anställning som lärare vid en högskola ska vara förenad med en annan anställning. Dessa förenade anställningar är enligt nuvarande ordalydelse förbehållna specialistutbildade läkare eller tandläkare eller de med en annan anställning än som läkare vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning. En förenad anställning får innehas bara av den som uppfyller behörighetskraven för båda anställningarna. Mot bakgrund av bl.a. de fördelar som mobilitet mellan sektorer kan medföra för hela högskolan bör skrivningen i 3 kap. 8 första stycket § HL ändras så att förenade anställningar inte bara är förbehållet vissa kategorier av anställda vid sjukvårdsenheter som är upplåtna för medicinsk utbildning och forskning. Förenade anställningar mellan högskolan och olika yrkeskategorier inom sjukvården, t.ex. sjuksköterskor, samt från andra sektorer bedöms kunna bidra positivt till hela högskolans forskning och utbildning. Därför bör anställningsformen tillgängliggöras brett. Dessutom är begreppet ”sjukvårdsenheter som är upplåtna för medicinsk utbildning och forskning” inte applicerbart i relation till den nya hälso- och sjukvårdslagen (2017:30). Samtidigt bör bemyndigandet för regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer att meddela föreskrifter om vissa specificerade förenade anställningar omformuleras så att bemyndigandet innebär att regeringen får meddela föreskrifter om att en högskola får besluta att en anställning vid en högskola ska vara förenad med en anställning utanför högskolan. Detta därför att bestämmelse i 4 kap. 2 § HF i dag inte innebär att en högskola meddelar föreskrifter om förenade anställningar utan att högskolan fattar beslut om enskilda anställningar. Bestämmelsen i 4 kap. 2 § HF ska vidare ändras så att den innebär att en högskola får besluta att en anställning som professor, lektor, biträdande lektor eller en annan anställning

som lärare vid högskolan ska vara förenad med en anställning utanför högskolan.

#### **4.2.2 Bestämmelserna om den ordning som ska gälla för en anställning och skyldigheten att ge sjukvårdshuvudmännen tillfälle till yttrande tas bort**

Bestämmelserna i 3 kap. 8 § andra och tredje styckena HL föreslås tas bort. Andra stycket handlar om att den ordning som gäller för anställning av lärare också ska gälla för den anställning som ska vara förenad med läraranställningen. En sådan specifik skrivning var applicerbar när förenade anställningar bara gällde mycket specifika yrkeskategorier men kan inte appliceras brett över alla sektorer. Skrivningen i tredje stycket om att sjukvårdshuvudmännen ska ges tillfälle att yttra sig i ärendet bör till följd av detta också tas bort. Samma gäller för motsvarande bestämmelse i 4 kap. 8 § HF. Dessutom råder det en oklarhet om hur dessa bestämmelser har tillämpats i praxis. Att de båda arbetsgivarparterna gemensamt utformar villkoren för den förenade anställningen är naturligtvis en förutsättning för att en förenad anställning ska komma till stånd.

#### **4.2.3 Mobilitet tidigt i den akademiska karriären ökar attraktiviteten och säkrar återväxten**

Om samtliga rekvisit i nuvarande HL och HF ska uppfyllas så innebär det att läkaren ska vara specialistutbildad samt uppfylla kraven för att vara professor eller lektor. Detta innebär att utöver grundutbildningen till läkare ska ST-utbildning och specialistutbildning ha genomgåts. Därtill ska forskarutbildning inklusive disputation ha genomgåts och i praktiken, en lång period av meritering innan personen kan komma i fråga för en anställning som lektor eller professor. De dubbla kraven på behörighet innebär att personer förhållandevis sent i karriären kan söka en förenad anställning. Det rör sig ofta om en överläkare.

Förenade anställningar även på lägre nivå än lektor och professor kan lägga en god grund för att samverkan används som ett spår genom hela den akademiska karriären. Det skulle på sikt öka antalet kandidater som kan söka förenade anställningar som lektor eller professor och därmed säkra återväxten. Att möjliggöra förenade anställningar tidigt i karriären skulle fånga upp fler personer inom denna karriärväg vilket också kan vara positivt givet det relativt låga söktrycket till dessa anställningar (Nationella vårdkompetensrådet 2021).

Precis som tidigare har redovisats har bl.a. KI framfört en önskan om att öka möjligheterna för unga kliniska forskare att meritera sig inom forskning och utbildning. Det skulle, enligt dem, öka attraktiviteten i att välja klinisk forskning som karriärväg. På motsvarande sätt bedöms möjligheter till mobilitet kunna stärka attraktiviteten inom andra yrken som i skola och näringslivet. Detta genom att tidigt i karriären erbjuda anställda en möjlighet att arbeta kombinerat med praktik och forskning eller utbildning inom högskolan.

Mot bakgrund av detta bör bestämmelsen om förenade anställningar i 4 kap. 2 § HF utvidgas till att också inkludera biträdande lektor och andra läraranställningar. Biträdande lektor utgör ett viktigt steg i en tidig akademisk karriär. Mot bakgrund av lärosätenas möjlighet att inrätta andra läraranställningar bör möjligheten att förena också sådana anställningar med anställningar utanför högskolan införas. En utgångspunkt är att skapa karriärvägar som gör det praktiskt möjligt för yngre att vara mobila mellan sektorer och därmed kombinera praktiskt arbete med forskning. Även mer seniora läraranställningar bör kunna förenas med en anställning utanför högskolan i syfte att kunna erbjuda en sammanhållen karriärväg för förenade anställningar.

#### **4.2.4 Mobilitet med högskolan stärker också omgivande sektorer**

Det finns ett stort och växande behov av mobilitet mellan högskola och omgivande sektorer för att öka kompetensförsörjningen i samhället. Detta behov skulle till en viss del kunna adresseras genom att förena anställningar. Mobilitet från högskolan till omgivande samhället för ut kunskap och kompetens till andra sektorer där den kan nyttiggöras. Det är sällan som publicerade forskningsresultat kan appliceras direkt i verksamhet utanför högskolan. Det behövs kunskap om den specifika verksamheten och förmåga att översätta resultaten till praktik. En sådan översättning görs t.ex. av individer med en fot i högskolan och en fot utanför. För omgivande sektorer utgör mobilitet in på högskolan även en möjlighet att rekrytera de mest framstående studenterna till sin verksamhet. När det gäller lärarutbildningen kan förenade anställningar bidra inte bara till att fler yrkesskickliga lärare medverkar i utbildningen utan också bidra till skolutveckling och kompetensutveckling för skolans professioner. På samma sätt utvecklas sjukvården genom mobilitet med högskolan.

#### **4.2.5 En enhetlig terminologi bidrar till transparens**

Lärosätena har sedan autonomireformen 2010 (prop. 2009/10:149) möjlighet att lokalt inrätta egna anställningar där arbete inom högskolan förenas

med arbete i andra sektorer. Nuvarande skrivningar i HL och HF, med de begränsningar som finns där, kan leda till slutsatsen att just begreppet ”förenade anställningar” utanför det specifikt utpekade området inte är tillåtet. Därför används i dag flera olika termer för liknande anställningar inom högskolesektorn.

Det bedöms som positivt för högskolesektorn att det skapas en gemensam enhetlig terminologi som kan appliceras för förenade anställningar med alla sektorer och för anställningar på olika nivåer. Detta kan bidra till bättre transparens i fråga om villkor för denna typ av anställningar eftersom det blir möjligt att med stöd i författning utforma lokala bestämmelser. Det ökar också möjligheterna för högskolan och omgivande sektorer att gemensamt få till organisatoriska lösningar och konstruktioner som hanterar arbetsrättsliga frågor, pensionsfrågor, frågor om arbetsmiljöansvar etc. Här föreslås att anställningarna professor, lektor, biträdande lektor eller en annan anställning som lärare vid högskolan får förenas med anställningar utanför högskolan. Det innebär alltså även en möjlighet att förena de läraranställningar som lärosätet själv har föreskrivit om i sin anställningsordning med anställningar utanför högskolan. Detta är en fråga för högskolan och berörda parter att komma överens om.

### **4.3 Lärosätena behöver prioritera mobilitet mellan sektorer och ha en strategi för förenade anställningar**

Förslaget undanröjer begränsningar i användningen av begreppet ”förenade anställningar” men huruvida förändringen kommer att ge effekt handlar främst om hur lärosätena väljer att prioritera och arbeta med frågan. Frågan om mobilitet mellan sektorer är beroende av större frågor som lärosätenas strategiska arbete, meriteringssystem och mönster för samverkan och nyttiggörande i stort. Det är av stor vikt att lärosätena anlägger ett strategiskt och långsiktigt perspektiv på t.ex. användningen av olika anställningskategorier och hur meriter från omgivande sektorer värderas. Det behövs en strategi för karriärvägar vid lärosätena och förenade anställningar. Det behöver också göras praktiskt möjligt och attraktivt att förena en anställning på ett lärosäte med en anställning i en annan sektor. De närmare detaljerna bör arbetsmarknadens parter komma överens om.

#### **4.3.1 Samsyn krävs för attraktiva förenade anställningar**

Ett potentiellt hinder är hur förenade anställningar kan göras attraktiva och hur en god arbetsmiljö för den anställde kan åstadkommas. Det finns en risk

att arbetsuppgifterna inom akademien med forskning och utbildning tillsammans med arbetsuppgifterna på t.ex. ett sjukhus, inom skolan eller industrin i praktiken summerar till mer än 100 procent. Det kan också upplevas som pressande för den anställde att befinna sig i två organisationer med dubbla chefer etc. Det finns också exempel på motsatsen där den anställde upplever sig ha fått det bästa från två världar. Se t.ex. utvärdering av försöksverksamheten "Utbildning, lärande och forskning" för resonemang om modeller för långsiktig samverkan (Universitetet i Sørøst-Norge 2022). Den viktiga slutsatsen är att det ska finnas en realistisk planering av anställningen som båda arbetsgivarparter och den anställde har en samsyn kring. Sammanhängande med detta är att båda parter och den anställde ska ha en samsyn kring syftet med anställningen t.ex. om forskning ska leda till publicering eller till annat nyttgörande som kommersialisering.

Med rätt förutsättningar kan en förenad anställning göras attraktiv för kandidater som vill kombinera praktik med forskning eller utbildning inom högskolan. En anställning som biträdande lektor ska enligt HF vara minst fyra och högst sex år. Det föreslås ingen ändring beträffande detta, vilket innebär att även en förenad anställning som biträdande lektor kan vara minst fyra och högst sex år. Inom ramen för sex år finns möjlighet att ge utrymme åt tjänstgöring utanför högskolan och samtidigt ge reella möjligheter för att meritera sig till ett lektorat. Förutsättningarna för upplägget i denna typ av förenad anställning kan skilja sig mellan lärosäten och ämnesområden, t.ex. i vilken utsträckning praktik och forskning korsbefruktar varandra. Mot bakgrund av detta behöver lärosätet i egenskap av en ansvarsfull arbetsgivare göra en rimlig bedömning av andelen tid som kan spenderas utanför högskolan.

Lärosätena behöver ta ett samlat grepp om vilken fördelning av arbetsuppgifter som kan vara lämplig i en förenad anställning. För t.ex. en biträdande lektor är det centralt att denne ska kunna meritera sig för att uppfylla behörighetskraven för att anställas som lektor.

För att en karriär bestående av förenade anställningar ska vara möjlig krävs också ett långsiktigt behov och intresse från den externa parten. Det är i sammanhanget också viktigt att arbetsgivarna har en gemensam och realistisk uppfattning om anställningarnas omfattning och arbetsbelastning.

#### 4.3.2 Vikten av transparens och konkurrens vid rekrytering

Det är ett strategiskt ansvar för varje lärosäte att på ett öppet och transparent sätt främja mobilitet vid exempelvis rekrytering och meritering. Detta gäller inte minst vid tillsättning av förenade anställningar och bör understrykas mot bakgrund av en rapport från Nationella vårdkompetensrådet (2021) som visade att söktrycket till förenade anställningar var lågt och att en hög andel av tillsättningarna var interna rekryteringar, i meningen att personerna som fick den förenade anställningen redan arbetade på lärosätet eller inom den egna regionen. Till viss del kan utformningen av förenade anställningar inte förväntas attrahera lika många sökanden som en vanlig anställning. Kravbilden kan vara omfattande och många gånger relativt specifik för att tillgodose båda parter behov. Det är dock av stor vikt att värna transparens och konkurrens vid rekrytering till förenade anställningar. Det ställer kvalitet i centrum vid den enskilda rekryteringen och ger generellt bättre förutsättningar att göra den akademiska karriären attraktiv.

### 5. Flexibiliteten vid anställning av biträdande lektor ska öka för att stärka återväxten av framstående unga forskare

#### 5.1 Behov av ökad mobilitet i tidig akademisk karriär

En anställning som biträdande lektor är främst avsedd för att möjliggöra ett tydligt och attraktivt steg i den akademiska karriärvägen efter postdoktor. Genom att erbjuda en sådan anställning kan de mest lovande talangerna attraheras till en karriär inom högskolan. I dag är många biträdande lektorer anställda vid samma lärosäte som de disputerat vid (VR 2023) och det finns skäl att öka deras mobilitet. Det ska samtidigt framhållas att en individ kan ha varit mobil mellan doktorsexamen och anställning som biträdande lektor utan att detta syns i statistiken, t.ex. som postdoktor vid annat lärosäte för att sedan återvända. Den typen av mobilitet bidrar också till mer dynamiska forsknings- och utbildningsmiljöer.

Lärosätena ska anställa de mest excellenta forskarna och lärarna. Det finns anledning att ifrågasätta om graden av internrekrytering är motiverad. Att vidta åtgärder som kan öka graden av mobilitet vid anställning av biträdande lektorer bedöms bidra till mer dynamiska forsknings- och utbildningsmiljöer och stärka excellensen inom svensk högskola.

Som framgår av avsnitt 3.2 ska en person, för att främst komma i fråga för anställning som biträdande lektor, ha avlagt doktorsexamen eller ha uppnått



motsvarande kompetens högst fem år före ansökningstidens utgång. Även den som har avlagt doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens tidigare kan dock komma i fråga om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses ledighet på grund av sjukdom, föräldraledighet eller andra liknande omständigheter (4 kap. 4 a § HF).

## **5.2 Tidsgränsen för anställning som biträdande lektor ska vara högst fem eller högst sju år från avlagd doktorsexamen**

**Förslag:** Varje högskola ska själv få bestämma om tidsgränsen för att en person främst bör komma i fråga för en anställning som biträdande lektor ska vara högst fem eller högst sju år inom olika ämnesområden. Tidsgränsen avser tiden från det att en person har avlagt en doktorsexamen eller har nått motsvarande kompetens till dess tiden för ansökan till anställningen har gått ut.

### **Skälen för förslaget**

Utgångspunkten för förslaget är att lärosätena behöver en större flexibilitet än idag för att stärka återväxten av framstående unga forskare i Sverige. En förlängd tidsgräns kan också utgöra en bättre grund för bedömning av sökandes potential då fler meriter finns att bedöma.

#### **5.2.1 Ökad flexibilitet för att gynna attraktivitet och främja mobilitet**

Behov och omständigheter kan se olika ut för dem som kan vara aktuella för en anställning som biträdande lektor. Principiellt är det också viktigt att styrningen av universitet och högskolor utgår från en förståelse för att lärosätenas speciella karaktär också innebär att förutsättningarna för deras verksamheter varierar beroende på bl.a. profil, storlek och geografisk placering. Det finns i dag 31 universitet och högskolor med statlig huvudman. Bland dessa finns både en- och flerfakultetslärosäten med olika traditioner. Utbildningens och forskningens omfattning och inriktning varierar stort inom gruppen. Likaså varierar graden av samarbete med det omgivande samhället. Denna variation motiverar en högre grad av handlingsfrihet gällande anställningen som biträdande lektor.

Mot bakgrund av de skilda behov och förutsättningar som finns bör högskolorna själva kunna bedöma om en tidsgräns från doktorsexamen till biträdande lektorat på högst fem eller högst sju år är mest lämplig. Lärosätena kan motivera valet utifrån sina egna prioriteringar som gynnar attraktiviteten i den akademiska karriären, excellens och internationell, nationell och tvärssektoriell mobilitet. Respektive lärosäte bör därför själva få besluta om

tidsgränsen ska hållas samman för hela lärosätet eller om den ska variera mellan olika ämnesområden eller mellan olika organisatoriska enheter som t.ex. en institution, en fakultet eller motsvarande. Vald tidsgräns bör dock inte variera med varje utlysning av anställning. Det är väsentligt att valet av tidsgräns inte görs utifrån individuella hänsyn utan utifrån en strategisk bedömning för att främja excellens på lärosätes- eller ämnesnivå.

Det finns inte någon definition av ”ämnesområde” i författningstext. I denna promemoria syftar dock begreppet till att möjliggöra för ett lärosäte att ha olika tidsgränser mellan vad man också kan benämna som t.ex. olika områden, fält eller discipliner eller hur ämnen har avgränsats inom lärosätet genom gränsdragningar mellan t.ex. institutioner och fakulteter. Motivet till detta är att det kan finnas skilda behov och förutsättningar inom olika ämnesområden. Samordning mellan lärosäten kan ske så att samma tidsgräns används vid olika lärosäten men inom ett och samma ämnesområde. Det kan ses som en fördel för att inte skapa olika förutsättningar för kandidater inom samma ämnesområde som söker anställning som biträdande lektor vid olika lärosäten.

### **5.2.2 En tidsgräns på högst fem eller högst sju år väljs mot bakgrund av olika förutsättningar**

Inom vissa ämnesområden finns det fördelar med dagens tidsgräns om högst fem år från doktorsexamen till dess tiden för ansökan om biträdande lektorat har gått ut. Det kan krävas stabilitet i anställningarna för att unga forskare ska få utrymme att satsa på självständig, oberoende och riskfylld forskning. En kortare tid med tidsbegränsade anställningar mellan disputation och biträdande lektorat kan ses som ett sätt att skapa goda villkor och förutsättningar för unga forskare, inklusive rätt till prövning för tillsvidareanställning inom vad som uppfattas som rimlig tid. Nyutexaminerade doktorers medianålder var år 2022, 34 år (Statistiska centralbyrån 2023). Tiden som följer därefter med olika tidsbegränsade anställningar och sedan ett biträdande lektorat innan en tillsvidareanställning som lektor blir aktuell, kan uppfattas som lång. Det gäller inte minst inom områden där det finns en konkurrens med t.ex. en anställning inom industrin. Att rekrytera tidigt in på biträdande lektorat kan vara ett led i att låta fler kandidater komma in tidigt i meriteringsgången, vilket är ett sätt att skapa en attraktiv karriärväg.

En tid om fem år kan vara tillräcklig för att uppnå behörighetskraven för en anställning som biträdande lektor. Forskarens potential kan bedömas mot

bakgrund av dennes avhandling och arbete efter disputation som t.ex. en anställning som postdoktor. En tidsgräns på fem år tillåter fler att komma in tidigt i meriteringsgången vilket inom vissa områden kan anses gynna attraktiviteten i den akademiska karriären. En period om fem år möjliggör också vistelse vid andra lärosäten både inom Sverige och internationellt.

Samtidigt vore en möjlighet till en längre tidsperiod mellan doktorexamen och ansökan om anställning som biträdande lektor positiv för vissa ämnesområden. Det gäller inte minst inom områden där en längre tidsgräns harmonierar bättre med internationell standard. Forskare och lärare är universitetens och högskolornas viktigaste tillgångar. Att rekrytera, behålla och utveckla akademiska talanger är en nyckelfråga för svenska lärosäten. Därför bör lärosätena ges bättre förutsättningar att utifrån olika förutsättningar och behov, arbeta strategiskt och långsiktigt med att öka mobiliteten av den forskande och undervisande personalen. En tidsperiod om sju år skulle möjliggöra för fler vistelser vid andra lärosäten, nationellt och internationellt, under en period i den akademiska karriären då mobiliteten är som störst. Med dagens regelverk kan den som genomfört flera och/eller längre postdoktorala vistelser, t.ex. utomlands, ligga över femårsgränsen när det är lägligt att söka ett biträdande lektorat. En längre tidsgräns skulle också i högre utsträckning möjliggöra för lärosäten att anställa kandidater som fått externt stöd för biträdande lektorat. Starting grant från European Research Council och etableringsbidrag från VR kan t.ex. sökas 2–7 år efter disputation. På så vis kan en längre tidsgräns bidra till att fler anställs som biträdande lektorer vilket stärker karriärvägarna för unga akademiker.

### **5.2.3 Det nationella karriärsystemet blir mer anpassningsbart utifrån olika förutsättningar**

HF:s regler ska utgöra en ram inom vilken anpassning kan ske till lokala förutsättningar och behov. En följd av förslaget blir att den tidsgräns som är relevant vid en anställning av en biträdande lektor kommer att variera. Det bör ändå vara upp till varje lärosäte att bestämma, mot bakgrund av deras olika förutsättningar, vilken tidsgräns som ska gälla. Ett mer anpassningsbart regelverk i denna fråga bedöms ge bättre förutsättningar för att tidigt i karriären rekrytera de bästa talangerna och på så sätt gynna excellens och internationalisering i svensk högskola.

### **5.3 Lärosätena har ett stort ansvar att främja mobilitet och öka attraktiviteten för en akademisk karriär**

För att öka mobiliteten krävs ett strategiskt och långsiktigt arbete på alla nivåer. Därmed vilar ett stort ansvar på lärosätena som i sitt arbete för att öka mobiliteten bör använda den handlingsfrihet som finns inom akademien. Det är lärosätenas ansvar att, utifrån de förutsättningar som ges i lag och förordning, organisera en attraktiv karriärväg. En hög grad av mobilitet är avgörande för att Sverige ska kunna stärka sin konkurrenskraft och ställning som ett av världens främsta forsknings- och innovationsländer.

Det finns en risk att en längre period av tidsbegränsade anställningar innan anställningen som biträdande lektor kan användas för rekrytering av interna kandidater till de tidsbegränsade anställningarna. Risker att anställningar inte utlyses öppet med tillräckligt breda kravprofiler bedöms som högre för tidsbegränsade anställningar än för permanenta. Det är därför viktigt att återigen peka på det strategiska ansvar som varje lärosäte har att på ett öppet och transparent sätt främja mobilitet vid rekrytering. Från och med 2022 har möjligheten att anställa tidsbegränsat utan särskild anledning ändrats från två år till 12 månader (se 5 a § LAS) vilket bedöms minska möjligheterna för ett lärosäte att stapla tidsbegränsade anställningar på varandra. Samtidigt bedöms möjligheten till en längre tidsgräns från avlagd doktorsexamen till ansökan om anställning som biträdande lektor kunna bidra positivt till mobilitet mellan lärosäten, både nationellt och internationellt.

## **6. Ikraftträdande**

Det förslag som avser en flexibel tidsgräns mellan doktorsexamen och utgången av tiden för ansökan om anställning som biträdande lektor för att främst komma i fråga för anställningen kan beslutas direkt av regeringen som en förordningsändring och föreslås träda i kraft den 1 juli 2024.

Det förslag som avser förenade anställningar innebär först ett riksdagsbeslut om en ändring i lag och därefter ett regeringsbeslut om en förordningsändring. Dessa ändringar föreslås träda i kraft den 1 juli 2025.

## **7. Konsekvenser**

### **7.1 Konsekvenser för universitet och högskolor**

Förslagen berör universitet och högskolor. För de universitet och högskolor som vill inrätta förenade anställningar innebär förslaget en möjlighet att göra

det strukturerat med fler aktörer, såväl offentliga som privata, än enbart sjukvårdsenheter och för fler anställningskategorier. Detta bedöms främja lärosätenas samverkan med det omgivande samhället men medför också ett arbete med att få till stånd sådana avtal med sektorer utanför högskolan.

För universitet och högskolor kommer förslaget om flexibel tidsgräns mellan disputation och tiden för ansökan om anställning som biträdande lektor innebära ett arbete och en diskussion för att komma fram till vilken gräns som ska gälla för respektive ämnesområde.

## **7.2 Konsekvenser för sektorer utanför högskolan och arbetsmarknadens parter**

Förslagen i denna promemoria ger breda möjligheter för hela högskoleområdet att inrätta förenade anställningar med andra sektorer. Närmare preciseringar av villkor och dylikt för sådana förenade anställningar kan förhandlas av arbetsmarknadens parter. Förslagen innebär ett omfattande arbete i att ta fram och komma överens om sådana preciseringar. Förslagen behöver följas av justeringar i hälso- och sjukvårdslagstiftningen som utgår från nuvarande regelverk.

När det gäller den flexibla tidsgränsen vid anställning av biträdande lektor kan förändringen påverka det centrala kollektivavtalet om anställning som postdoktor då det i sin tur också innehåller en tidsgräns för när man kan ansöka om anställning som postdoktor. Den tidsgränsen räknas också från avlagd doktorsexamen och anger att postdoktor kan sökas upp till tre år efter det. Nuvarande kollektivavtal om postdoktor har slutits efter de förutsättningar som idag finns i HF.

## **7.3 Ekonomiska konsekvenser**

Förslagen bedöms inte medföra några konsekvenser för statsbudgeten eller ekonomiska konsekvenser för universitet och högskolor. Det tillkommer ingen ny uppgift i och med förändringarna.

## **7.4 Konsekvenser i fråga om jämställdhet mellan kvinnor och män**

En grundläggande indikator för att följa utvecklingen av jämställdhet vid universitet och högskolor är könsfördelningen bland den forskande och undervisande personalen. Andelen kvinnor och män med meriteringsanställningar (postdoktor, biträdande lektor, forskarassistent och övriga meriteringsanställningar) har varit densamma under de senaste tio åren, 45 pro-

cent kvinnor respektive 55 procent män. Männen är i viss majoritet bland postdoktorerna och de biträdande lektorerna, medan kvinnorna är i viss majoritet bland forskarassistenterna (UKÄ 2022).

Gällande förslaget om att öppna upp möjligheterna till förenade anställningar är bedömningen att kvinnor i längden kan gynnas mer än män. Detta mot bakgrund av att kvinnor är i majoritet i offentligt finansierade yrken inom skola och vård, sektorer som bedöms ha ett stort intresse av föreslagen förändring. Att kvinnor i högre utsträckning rekryteras in på en förenad anställning tidigt i karriären kan i längden gynna jämställdheten i den akademiska karriären där män fortfarande är i majoritet bland professorer.

När det gäller den föreslagna förändringen om tidsgränsen vid anställning av biträdande lektor har det framförts att en längre tidsgräns kan vara positiv ur ett jämställdhetsperspektiv då det ger mer tid för att hinna meritera sig (U2023/02560). En studie från VR visar förvisso att det tar längre tid för kvinnor att få en anställning som professor men i övrigt utvecklas mäns och kvinnors karriärer i högskolan i huvudsak likartat (VR 2021). Utifrån aspekter kring föräldraskap bedöms en längre period för meritering kunna vara positiv för både kvinnor och män. Föräldraledighet är avräkningsbar tid vid ansökan om ett biträdande lektorat. Familjebildning kan samtidigt få konsekvenser för den produktion som krävs för meritering också utanför den faktiska föräldraledigheten. Sammantaget är det svårbedömt vilka konsekvenser förändringen kan komma att få för jämställdheten.

### **7.5 Konsekvenser för anställda inom högskolan**

Förslagen i denna promemoria ändrar inte på bestämmelserna för de lagreglerade tidsbegränsade anställningarna som gäller inom högskolan. Förslagen kan innebära en något större andel tidsbegränsade anställningar. Detta antagande grundar sig på bedömningen att förslagen om ändrade regler för biträdande lektorer sannolikt kommer att leda till en längre period av tidsbegränsade anställningar innan en anställning som biträdande lektor kan bli aktuell. Utgångspunkten för förslagen är att lagstiftningen förblir förenlig med Rådets direktiv 99/70/EG om ramavtal om visstidsarbete om dessa genomförs. Förslaget med en mer flexibel tidsgräns motiveras med ökade möjligheter till mobilitet mellan olika arbetsgivare.

En hög andel tidsbegränsade anställningar i den akademiska karriären lyfts som ett utbrett problem på många håll i Europa. Samtidigt är situationen i

Sverige bättre. Huvudregeln i LAS är att anställningsavtal ska gälla tills vidare. Mobilitet och internationalisering i syfte att stimulera excellent forskning och utbildning motiverar samtidigt den något högre andelen tidsbegränsade anställningar i högskolan. Ökade möjligheter till mobilitet genom vistelser vid andra lärosäten i Sverige och internationellt har stor betydelse för en utveckling mot excellens både för den enskilde forskaren och för lärosätet.

## 7.6 Konsekvenser för integration

Förslagen bedöms inte få några konsekvenser i förhållande till de integrationspolitiska målen.

## 8. Författningskommentar

### Förslag till lag om ändring i högskolelagen (1992:1434)

**3 kap. 8 §** Regeringen får meddela föreskrifter om *att en högskola får besluta* att en anställning vid *högskolan ska* vara förenad med en anställning *utanför högskolan*. En förenad anställning får innehas bara av den som uppfyller behörighetskraven för båda anställningarna.

Paragrafen innehåller bestämmelser om förutsättningar för att en anställning vid en högskola ska vara förenad med andra anställningar, s.k. förenade anställningar. Första stycket innehåller ett bemyndigande för regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer att meddela föreskrifter om att en anställning som lärare vid en högskola ska vara förenad med en anställning som specialistutbildad läkare eller tandläkare eller med en annan anställning än som läkare vid en sådan sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning. Andra och tredje styckena innehåller vissa förfaranderegler för förenade anställningar. Överväganden finns i avsnitt 4.2.

Ändringen i *första stycket* innebär både att bemyndigandet utvidgas och att det inskränks. Det nya bemyndigandet omfattar samtliga anställningar vid en högskola och är inte längre begränsad till en anställning som lärare. Bemyndigandet utvidgas även på det sättet att det, utan begränsning till vissa specifika anställningar inom sjukvården, omfattar samtliga anställningar utanför högskolan. Bemyndigandets inskränks på så vis att det inte längre innebär att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter. I stället bemyndigas regeringen att meddela föreskrifter om att en högskola får besluta att en anställning vid en högskola ska vara förenad med en anställning utanför högskolan.

*Andra och tredje styckena* tas bort.