

Mål för nyrekryterade professorer och biträdande lektorer 2025–2028



Mål för nyrekryterade professorer och biträdande lektorer 2025–2028

Rapport 2024:16

Utgiven av Universitetskanslersämbetet 2024

Författare: Johan Dahlberg

Diarienummer: 111-00352-23

Universitetskanslersämbetet • Hammarbybacken 31 • Box 6024, 121 06 Johanneshov
tfn 08-563 085 00 • e-post registrator@uka.se • www.uka.se

Innehåll

Sammanfattning.....	4
Inledning.....	5
Uppdraget.....	5
Bakgrund.....	5
Disposition.....	5
Kompletterande redovisning av måluppfyllelsen 2021–2023.....	7
Måluppfyllelse för professorer 2021–2023.....	7
Måluppfyllelse för biträdande lektorer 2021–2023.....	9
Underlag för rekryteringsmålen 2025–2028.....	10
Underlag nyrekryterade professorer.....	10
Underlag biträdande lektorer.....	12
Utveckling av rekryteringsmålen.....	14
Måluppfyllelse professorer 1997–2023.....	14
Minskad måluppfyllelse över tid.....	17
Andel kvinnor av samtliga professorer.....	18
Varför har måluppfyllelsen minskat?.....	20
Vad påverkar måluppfyllelsen av andelen biträdande lektorer?.....	25
Avslutande diskussion.....	28
Bilaga 1 – Rekryteringsmål och måluppfyllelse 1997–2023.....	30
Bilaga 2 – Alternativt underlag till mål för professorer.....	38
Bilaga 3 – Andel professorer per forskningsämnesområden.....	39
Referenser.....	41

Sammanfattning

För att öka andelen kvinnor bland professorerna har regeringen sedan 1997 beslutat om lärosätesspecifika rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Sedan 2021 har 15 statliga universitet mål för hur stor del av den forskande och undervisande personalen som ska vara biträdande lektorer.

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har fått i uppdrag av regeringen att ta fram underlag till lärosätessvisa målnivåer 2025–2028 för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer och andelen biträdande lektorer.

I denna rapport redovisas underlag till lärosätenas nya målnivåer 2025–2028. Utöver att besvara frågorna i regeringsuppdraget, innehåller den här rapporten en uppdaterad rapportering av lärosätenas måluppfyllelse. För att belysa vad som påverkar lärosätenas måluppfyllelse redovisar vi även en sammanställning av lärosätenas rekryteringsmål och måluppfyllelsen för samtliga perioder där lärosätena har haft rekryteringsmål. Vi visar även hur alternativa beräkningsmodeller skulle kunna öka rekryteringsmålens relevans för lärosätena.

Lärosätenas måluppfyllelse, för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer, har minskat över tid. Det är tydligt att rekryteringsmålen har ökat snabbare än andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer under samma period. UKÄ ser flera orsaker till den försämrade måluppfyllelsen. Förutom den självklara orsaken, att lärosätena inte rekryterar tillräckligt många kvinnor för att nå sina mål, har ökad tid mellan doktorsexamen och anställning som professor, samt ökad internationell rekrytering bidragit till att försämra lärosätens måluppfyllelse.

UKÄ har därför tagit fram ett alternativ till det huvudsakliga underlaget för rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer, som utgår från en rekryteringsbas som på ett bättre sätt matchar den faktiska gruppen forskare som konkurrerar om anställningarna som professor.

Lärosätenas måluppfyllelse för andelen biträdande lektorer av den forskande och undervisande personalen, baserat på den modell som används idag, är relativt låg. Måluppfyllelsen påverkas i hög grad av hur andra kategorier av forskande och undervisande personal förändras. Det kan därför finnas anledning att se över den här modellen för framtida beräkningar.

Inledning

Uppdraget

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har fått i uppdrag av regeringen att följa upp och utvärdera de mål som lärosätena haft för könsfördelning bland nyrekryterade professorer, antal examina och andelen biträdande lektorer. UKÄ har även fått i uppdrag att ta fram underlag gällande lärosätessvisa målnivåer för perioden 2025–2028 inom ovanstående områden.

Denna rapport utgör redovisning av den del av uppdraget som gäller underlag till lärosätessvisa målnivåer 2025–2028 för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer och andelen biträdande lektorer av den forskande och undervisande personalen.

Utöver att besvara frågorna i regeringsuppdraget, innehåller rapporten också en uppdaterad rapportering av lärosätenas måluppfyllelse. UKÄ har även undersökt vad som påverkar lärosätenas måluppfyllelse och hur förändringar i beräkningarna av rekryteringsmålen kan påverka lärosätenas måluppfyllelse.

De övriga delarna av uppdraget redovisas separat i de fyra rapporterna: *Uppföljning av mål för antal examina – Delredovisning 1* (UKÄ, 2022), *Mål för antal examina 2021–2024. Redovisning av ett regeringsuppdrag* (UKÄ, 2024a), *Uppföljning och utvärdering av mål för nyrekryterade professorer och biträdande lektorer* (UKÄ, 2024b) och *Mål för antal examina 2025–2028* (UKÄ, 2024c).

Bakgrund

Regeringen har sedan 1997 beslutat om lärosätesspecifika rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Ett mål som regeringen satt är att hälften av de nyrekryterade professorerna ska vara kvinnor 2030 (Prop. 2016/17:50).

Biträdande lektorat infördes bland annat för att göra karriärvägen till fasta tjänster tydligare och mer transparent. Sedan 2021 har de statliga universiteten med undantag för Sveriges lantbruksuniversitet mål för hur stor del av den forskande och undervisande personalen som ska vara biträdande lektorer.

Disposition

Vi inleder med ett kapitel där vi rapporterar lärosätenas måluppfyllelse 2021–2023 för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer och andelen biträdande lektorer av den forskande och undervisande personalen.

Sedan följer ett kapitel där vi redovisar ett underlag för lärosätesspecifika rekryteringsmål för 2025–2028.

Därefter följer kapitlet *Utveckling av rekryteringsmålen*, där vi redovisar en sammanställning av lärosätenas rekryteringsmål och måluppfyllelsen för samtliga perioder där lärosätena har haft mål om andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Kapitlet innehåller även resultat från analyser av vad som påverkar lärosätenas måluppfyllelse. Vi belyser även hur rekryteringsmålen eventuellt skulle kunna beräknas på andra sätt och vilka fördelarna med det skulle vara. Rapporten avslutas med ett kapitel där vi sammanfattar våra slutsatser.

Kompletterande redovisning av måluppfyllelsen 2021–2023

De senaste målen för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer gällde under 2021–2023. Målen om andelen biträdande lektorer gäller perioden 2021–2024. UKÄ har tidigare delrapporterat måluppfyllelsen för perioden 2021–2022 (UKÄ, 2024b).

Sedan delrapporteringen har statistik för 2023 blivit tillgänglig. I det här kapitlet slutredovisar vi därför måluppfyllelsen för lärosätenas mål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Vi rapporterar även måluppfyllelsen för lärosätenas mål för andelen biträdande lektorer för ytterligare ett år, det vill säga 2021–2023. Eftersom vi inte kan rapportera måluppfyllelsen för hela perioden (2021–2024) betraktar vi även den här rapporteringen som en delrapportering. Vid beräkningarna av andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer har vi inte tagit hänsyn till tjänstens omfattning (heltid eller deltid). Uppföljningen av andelen biträdande lektorer tar hänsyn till tjänstens omfattning (heltidsekvivalenter).

Måluppfyllelse för professorer 2021–2023

Bland de 29 lärosäten som hade fasta mål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer når 2 sina mål: Luleå tekniska universitet och Högskolan Dalarna. 4 konstnärliga högskolor fick i stället för fasta mål, intervallmålet att 40–60 procent av de nyrekryterade professorerna skulle vara kvinnor. Bara en av de konstnärliga högskolorna når sina mål: Konstfack. 2 konstnärliga högskolor har nyrekryterat för många kvinnor för att nå målen: Kungl. Konsthögskolan och Stockholms konstnärliga högskola.

Antalet nyrekryterade professorer under 2021–2023 skiljer sig kraftigt åt mellan de olika lärosätena. Vid de flesta stora breda universiteten nyrekryterades fler än 100 professorer under perioden. Samtidigt nyrekryterade flera mindre högskolor färre än 10 professorer. 3 högskolor - Gymnastik- och idrottshögskolan, Högskolan i Borås och Stiftelsen Högskolan i Jönköping - hade nått sina mål om de bara hade nyrekryterat ytterligare en kvinna som professor.

Tabell 1. Måluppfyllelse för mål om andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer, 2021–2023.

Lärosäte	Mål (%)	Utfall (%)	Avvikelse (procentenheter)
<u>Universitet</u>			
Uppsala universitet	51	45	-6
Lunds universitet	49	41	-8
Göteborgs universitet	55	48	-7
Stockholms universitet	48	43	-5
Umeå universitet	54	47	-7
Linköpings universitet	48	33	-15
Karolinska institutet	60	35	-25
Kungl. Tekniska högskolan	35	31	-4
Luleå tekniska universitet	35	40	5
Karlstads universitet	49	40	-9
Linnéuniversitetet	48	37	-11
Örebro universitet	54	42	-12
Mittuniversitetet	46	32	-14
Malmö universitet	55	48	-7
Mälardalens universitet	42	33	-9
Sveriges lantbruksuniversitet	52	32	-20
Chalmers tekniska högskola	34	20	-14
<u>Högskolor</u>			
Blekinge tekniska högskola	34	11	-23
Gymnastik- och idrottshögskolan	60	50	-10
Högskolan i Borås	50	46	-4
Högskolan Dalarna	49	65	16
Högskolan i Gävle	47	38	-9
Högskolan i Halmstad	48	43	-5
Högskolan Kristianstad	53	38	-16
Högskolan i Skövde	46	38	-9
Högskolan Väst	48	38	-11
Södertörns högskola	53	31	-22
Försvvarshögskolan	53	0	-53
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	47	45	-2
<u>Konstnärliga högskolor</u>			
Stockholms konstnärliga högskola	40–60	75	15
Konstfack	40–60	50	0
Kungl. Konsthögskolan	40–60	100	40
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	40–60	38	-3

Måluppfyllelse för biträdande lektorer 2021–2023

På en övergripande nivå har lärosätena hittills inte uppnått sina mål för andelen biträdande lektorer av samtlig forskande och undervisande personal (heltidsekvivalenter) för 2021–2023. Av de 15 lärosäten som har mål för andelen biträdande lektorer når bara tre sina mål: Karolinska institutet, Malmö universitet och Mälardalens universitet. Några lärosäten är väldigt nära att uppnå sina mål, till exempel Uppsala universitet och Mittuniversitetet.

Till skillnad från måluppfyllelsen för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer måste den här redovisningen ses som en delrapportering, eftersom det fortfarande återstår ett år av målperioden. Tabell 2 visar måluppfyllelsen per lärosäte.

Tabell 2. Måluppfyllelse för mål om andel biträdande lektorer bland undervisande och forskande personal, 2021–2023.

Lärosäte	Mål (%) 2021–2024	Utfall (%) 2021–2023	Avvikelse (procent- enheter)
Uppsala universitet	3	2,9	-0,1
Lunds universitet	5	4,0	-1,0
Göteborgs universitet	3	1,5	-1,5
Stockholms universitet	4	2,3	-1,7
Umeå universitet	2	1,3	-0,7
Linköpings universitet	7	5,2	-1,8
Karolinska institutet	3	5,2	2,2
Kungl. Tekniska högskolan	4	3,0	-1,0
Luleå tekniska universitet	7	6,0	-1,0
Karlstads universitet	2	1,3	-0,7
Linnéuniversitetet	3	1,6	-1,4
Örebro universitet	4	3,2	-0,8
Mittuniversitetet	2	1,8	-0,2
Malmö universitet	4	4,0	0
Mälardalens universitet	1	3,1	2,1

Underlag för rekryteringsmålen 2025–2028

UKÄ har tagit fram ett underlag för lärosätesspecifika rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer och andelen biträdande lektorer av den forskande och undervisande personalen för 2025–2028.

Underlag nyrekryterade professorer

I det här avsnittet redovisar vi lärosätens beräknade rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer 2025–2028 och jämför med de beräknade rekryteringsmålen för 2021–2023. De senare skiljer sig i några fall från de rekryteringsmål som lärosätena fått i sina regleringsbrev. Det beror på att de slutgiltiga rekryteringsmålen beslutas efter samråd med lärosätena. Tabell 3 visar lärosätens de beräknade rekryteringsmål för 2025–2028.

Beräkningsmodell

Beräkningen av rekryteringsmålen för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer tar hänsyn till två faktorer.

Den första faktorn speglar könsfördelningen inom rekryteringsbasen. Rekryteringsbasen består av de som avlade en doktorexamen, vid ett svenskt lärosäte, 8–12 år innan första året för rekryteringsmålen. Rekryteringsmålen för 2025–2028 är alltså de som avlade en doktorexamen under 2013–2017. Tabell 4 visar rekryteringsbasens fördelning på forskningsämnesområden.

Den andra faktorn speglar vilka forskningsämnesområden som är dominerande vid lärosätena. Lärosäten med lägre rekryteringsmål har en hög andel av den nuvarande professorskåren som är verksam inom forskningsämnesområden där andelen kvinnor i rekryteringsbasen är relativt låg. Lärosäten med högre rekryteringsmål har en hög andel av den nuvarande professorskåren som är verksam inom forskningsämnesområden där andelen kvinnor i rekryteringsbasen är relativt sett hög. Till exempel får lärosäten där forskningsämnesområdet teknik dominerar ett lägre beräknat rekryteringsmål än lärosäten där medicin och hälsovetenskap är det dominerande forskningsämnesområdet.

Den andra faktorn anger hur professorerna vid de olika lärosäte fördelar sig på de olika forskningsämnesområdena (tabell 18 bilaga 3). Vi använder statistik från 2023 som är det senaste tillgängliga året.

Tabell 3. Beräknade mål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer, 2021–2023 och 2025–2028.

Lärosäte	Beräknat mål (%) 2021–2023	Beräknat mål (%) 2025–2028	Förändring (procent- enheter)
<u>Universitet</u>			
Uppsala universitet	50,6	50,4	-0,2
Lunds universitet	48,8	47,5	-1,3
Göteborgs universitet	55	54,9	-0,1
Stockholms universitet	48,1	49,3	1,1
Umeå universitet	53,7	52,5	-1,1
Linköpings universitet	47,5	47,1	-0,4
Karolinska institutet	62,4	60,8	-1,6
Kungl. Tekniska högskolan	35,2	35,2	0,0
Luleå tekniska universitet	35,3	37,0	1,7
Karlstads universitet	48,7	48,1	-0,6
Linnéuniversitetet	47,6	49,0	1,4
Örebro universitet	53,6	53,1	-0,5
Mittuniversitetet	45,6	45,7	0,1
Malmö universitet	55,3	53,0	-2,4
Mälardalens universitet	42,4	42,9	0,5
Sveriges lantbruksuniversitet	52,1	50,7	-1,4
Chalmers tekniska högskola	33,6	33,0	-0,6
<u>Högskolor</u>			
Blekinge tekniska högskola	34,3	34,9	0,6
Gymnastik- och idrottshögskolan	59,5	59,6	0,1
Högskolan i Borås	50,2	50,8	0,5
Högskolan Dalarna	49,5	50,3	0,8
Högskolan i Gävle	46,6	46,3	-0,3
Högskolan i Halmstad	48,2	49,0	0,8
Högskolan Kristianstad	52,6	53,1	0,5
Högskolan i Skövde	46,2	47,8	1,6
Högskolan Väst	48,4	49,2	0,7
Södertörns högskola	52,8	53,6	0,8
Försvarshögskolan	52,7	52,8	0,1
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	46,8	47,8	1,1

Förändringarna i de beräknade rekryteringsmålen är överlag väldigt små. 16 lärosäten får ett högre beräknat rekryteringsmål för 2025–2028 än för 2021–2023, medan 12 lärosäten får ett lägre rekryteringsmål. Ett lärosäte har ett oförändrat beräknat rekryteringsmål. För en majoritet av lärosätena är förändringen i rekryteringsmålen mindre än en procentenhet. Störst förändring har Malmö universitets beräknade mål.

Tabell 4. Antal doktorsexaminerade per forskningsämnesområde och andelen kvinnor 2013–2017.

Forskningsämnesområde	Antal doktorsexaminerade 2013–2017	Andel kvinnor (%) av doktorsexaminerade 2013–2017
Naturvetenskap	3 247	38,1
Teknik	2 849	28,1
Medicin och hälsovetenskap	4 827	60,8
Lantbruksvetenskap och veterinärmedicin	339	54,9
Samhällsvetenskap	2 121	57,1
Humaniora och konst	812	53,2

Underlag biträdande lektorer

Rekryteringsmålen för andelen biträdande lektorer utgår från andelen biträdande lektorer av den forskande och undervisande personalen under 2023, det senaste året där statistik finns tillgänglig. Förra gången UKÄ tog fram ett underlag för rekryteringsmålen för andelen biträdande lektorer utgick vi från statistik för 2019. Tabell 5 visar andelen biträdande lektorer av den forskande och undervisande personalen för 2019 och 2023.

Om det nya underlaget används för att fastställa lärosätesspecifika rekryteringsmål för andelen biträdande lektorer kommer 5 lärosäten att få oförändrade rekryteringsmål för 2025–2028 jämfört med 2021–2024: Lunds universitet, Göteborgs universitet, Kungl. Tekniska högskolan, Luleå tekniska universitet och Örebro universitet. Tre lärosäten kommer att få sänkta rekryteringsmål med en procentenhet: Stockholms universitet, Linköpings universitet och Linnéuniversitetet. Fyra lärosäten kommer att få höjda rekryteringsmål med en procentenhet: Uppsala universitet, Umeå universitet, Mittuniversitetet och Malmö universitet. Tre lärosäten kommer att få höjda rekryteringsmål med två procentenheter eller mer: Karolinska institutet, Karlstads universitet och Mälardalens universitet.

Tabell 5. Andelen biträdande lektorer (heltidsekvivalenter) av den forskande och undervisande personalen för 2019 och 2023.

Lärosäte	Andel (%) 2019	Andel (%) 2023	Förändring (procent- enheter)
Uppsala universitet	2,4	3,1	0,8
Lunds universitet	4,3	3,9	-0,5
Göteborgs universitet	1,8	1,6	-0,2
Stockholms universitet	3,1	2,1	-1,0
Umeå universitet	1,0	1,7	0,7
Linköpings universitet	6,1	4,9	-1,2
Karolinska institutet	1,9	6,0	4,1
Kungl. Tekniska högskolan	3,3	3,2	-0,1
Luleå tekniska universitet	6,4	6,1	-0,3
Karlstads universitet	0,6	2,7	2,1
Linnéuniversitetet	2,0	1,5	-0,5
Örebro universitet	3,2	2,7	-0,6
Mittuniversitetet	0,6	2,0	1,4
Malmö universitet	1,4	4,3	2,8
Mälardalens universitet	0,4	5,1	4,7

Utveckling av rekryteringsmålen

De lärosätesspecifika rekryteringsmålen för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer infördes för att på sikt nå det långsiktiga målet att hälften av de nyrekryterade professorerna 2030 ska vara kvinnor. Lärosätens rekryteringsmål för andelen biträdande lektorer infördes för att öka andelen biträdande lektorer, och på så sätt göra karriärvägarna för meriteringsanställda tydligare.

Med syfte att belysa hur nuvarande beräkningsmodeller påverkar måluppfyllelsen går vi i det här kapitel först igenom hur de lärosätesspecifika rekryteringsmålen och måluppfyllelsen har förändrats över tid. Vi diskuterar även varför måluppfyllelsen för andelen kvinnor av nyrekryterade professorer har försämrats över tid samt vilka nackdelar de nuvarande beräkningsmodellerna för de lärosätesspecifika rekryteringsmålen har.

Som vi kommer att visa har lärosätens måluppfyllelse gradvis försämrats under de dryga 25 år som de lärosätesspecifika rekryteringsmålen för professorer har funnits. Syftet med att belysa hur nuvarande beräkningsmodellerna påverkar måluppfyllelsen är:

- Vi vill förstå varför den övergripande måluppfyllelsen har försämrats över tid.
- Informationen är relevant vid framtida analyser av lärosätens måluppfyllelse.
- De alternativa beräkningsmetoder som vi lyfter fram kan eventuellt göra de framtida rekryteringsmålen mer relevanta för lärosätena.

Måluppfyllelse professorer 1997–2023

De första målen för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer gällde 1997–1999. Senare sattes mål för perioderna 2001–2004, 2005–2008, 2012–2015, 2017–2019 och 2021–2023. Bilaga 1 beskriver lärosätens mål och måluppfyllelse för samtliga perioder. Tabell 6 sammanfattar hur antalet lärosäten med mål har förändrats, och hur stor andel av lärosätena som har nått sina mål under respektive period.

Rekryteringsmålen för andelen kvinnor av nyrekryterade professorer har beräknats på ett snarligt sätt under de olika perioderna. Beräkningen av de första målen baserades på Högskoleverkets rapport *Rekryteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag* (Högskoleverket, 1997). I rapporten diskuterades två olika rekryteringsmål – ett med lärosätesspecifika mål och ett med fakultetsspecifika mål. Regeringen valde att använda en modell för lärosätesspecifika mål. Målen för respektive lärosäte beräknades genom att utgå från en rekryteringsbas. Vilka som ingår i rekryteringsbasen har förändrats något över tid. Även vilka professorer som ska ingå i statistiken har varierat något över tiden. Till exempel har adjungerade professorer inte alltid ingått i beräkningarna av lärosätenas mål och måluppfyllelse.

Tabell 6. Antal lärosäten med rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer och andel lärosäten som uppnådde sina rekryteringsmål för 1997–1999, 2001–2004, 2005–2008, 2012–2015, 2017–2019 och 2021–2023.

Period	Antal lärosäten med fast mål	Antal lärosäten med intervallmål	Andel (%) lärosäten med fast mål som uppnådde sitt mål	Andel (%) lärosäten med intervallmål som uppnådde sitt mål
1997–1999	16	-	63	-
2001–2004	24	-	33	-
2005–2008	20	18	55	50
2012–2015	30	6	43	0
2017–2019	29	4	24	50
2021–2023	29	4	7	25

Period 1: 1997–1999

Under den första perioden 1997–1999 fick 16 lärosäten i sina regleringsbrev specifika mål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Målen varierade mellan 6 och 23 procent. Under den första perioden nådde 10 av 16 lärosäten sina rekryteringsmål (62 procent av lärosätena). Bara ett lärosäte underskred sitt mål med mer än tio procentenheter under den första perioden.

Period 2: 2001–2004

Under den andra perioden 2001–2004 fick 24 lärosäten rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Målen varierade mellan 9 och 45 procent. Andelen lärosäten som uppnådde sina mål minskade under den andra perioden. Under perioden 2001–2004 nådde 8 av 24 lärosäten upp till sina rekryteringsmål (33 procent av lärosätena).

Period 3: 2005–2008

Under den tredje perioden 2005–2008 utökades antalet lärosäten som fick rekryteringsmål kraftigt. 20 lärosäten fick fasta rekryteringsmål som varierade mellan 15 och 40 procent. Ytterligare 18 lärosäten, däribland 6 konstnärliga högskolor, fick målet att högskolan vid anställning av professorer och lektorer skulle sträva¹ efter att andelen kvinnor för båda kategorierna tillsammans skulle ligga inom intervallet 40–60 procent. Under den tredje perioden nådde 11 av 20 lärosäten med fasta mål sina rekryteringsmål (55 procent av lärosätena). Vid 9 av de 17 lärosäten vars mål var formulerade som ett intervall mellan 40 och 60 procent, var andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer mellan 40 och 60 procent.²

Efter den tredje perioden följde en treårsperiod, när lärosätena inte hade några rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Under uppehållet fick Delegationen för jämställdhet i högskolan i uppdrag att analysera i vilken utsträckning metoden att ange kvantitativa mål för könsfördelningen bland högskolans personal hade varit framgångsrik (Dir. 2009:7). I sin utvärdering kom delegationen fram till att rekryteringsmålen hade varit en viktig del av styrningen mot en mer jämställd högskola, och ansåg att lärosätena borde fortsätta att använda rekryteringsmålen.

Period 4: 2012–2015

Under den fjärde perioden 2012–2015 fick 36 lärosäten rekryteringsmål – samtliga universitet och högskolor med statlig huvudman samt Chalmers tekniska högskola och Stiftelsen Högskolan i Jönköping. Målen varierade under den fjärde perioden mellan 19 och 50 procent. 6 konstnärliga högskolor fick målet att mellan 40–60 procent av de professorer som anställdes under perioden skulle vara kvinnor. Under den fjärde perioden minskade måluppfyllelsen något jämfört med perioden innan. Under perioden nådde 13 av 30 lärosäten med fasta mål sina rekryteringsmål (43 procent av lärosätena).

Period 5: 2017–2019

Under den femte perioden 2017–2019 fick 29 lärosäten fasta rekryteringsmål som varierade mellan 32 och 60 procent. I likhet med perioden innan fick de konstnärliga högskolorna målet att 40–60 procent av de nyrekryterade professorerna skulle vara kvinnor. Under den femte perioden

¹ Enligt rekryteringsmålen inkluderar den här måluppfyllelsen även lektorer. Lärosätenas måluppfyllelse går egentligen inte att följa upp kvantitativt, eftersom målet uttrycker att högskolan ska *sträva* efter att andelen kvinnor bland anställda professorer och lektorer ska ligga inom intervallet 40–60 procent.

² Ett lärosäte nyrekryterade inga professorer eller lektorer under 2005–2008 och ingår därför inte i statistiken: Operahögskolan i Stockholm. År 2008 blev Lärarhögskolan i Stockholm en del av Stockholms universitet. Professorer som nyrekryterade till Lärarhögskolan i Stockholm under perioden ingår i Stockholms universitets siffror.

minskade antalet lärosäten som nådde upp till sina rekryteringsmål jämfört med perioden innan. Bara 7 av 29 lärosäten med fasta mål nådde sina rekryteringsmål (24 procent av lärosätena). Under samma period nådde två av fyra konstnärliga högskolor sina mål att 40–60 procent av de nyrekryterade professorerna skulle vara kvinnor.

Period 6: 2021–2023

Under den senaste perioden som lärosätena har haft rekryteringsmål 2021–2023 omfattade målen 33 lärosäten. För lärosäten med fasta rekryteringsmål varierade målen mellan 34 och 60 procent. Även under den perioden var de konstnärliga högskolornas mål formulerade som intervall. Under den senaste perioden fortsatte lärosätens måluppfyllelse att minska. Bara 2 av 29 lärosäten med fasta mål nådde sina rekryteringsmål (7 procent av lärosätena). Under samma period nådde bara en av de fyra konstnärliga högskolorna sina rekryteringsmål.

Minskad måluppfyllelse över tid

Att måluppfyllelsen har minskat över tid blir också tydligt om man studerar utvecklingen totalt för alla lärosäten. Genom att använda antalet rekryteringar vid vardera lärosäte som vikter, går det att beräkna vad det genomsnittliga målet var under vardera perioden. Stora lärosäten, som generellt rekryterar fler professorer, har en större inverkan på det genomsnittliga målet, jämfört med mindre lärosäten som rekryterar färre professorer.

Tabell 7. Genomsnittliga mål för lärosäten med fasta rekryteringsmål och andel kvinnor av nyrekryterade professorer för 1997–1999, 2001–2004, 2005–2008, 2012–2015, 2017–2019 och 2021–2023.

Period	Antal lärosäten med fast mål	Genomsnittligt mål (%)	Utfall (%)	Avvikelse (procentenheter)
1997–1999	16	18,2	19,9	1,7
2001–2004	24	24,1	22,2	-1,9
2005–2008	20	26,8	24,2	-2,6
2012–2015	30	35,7	30,3	-5,4
2017–2019	29	46,4	36,1	-10,3
2021–2023	29	48,2	38,7	-9,5

I dessa beräkningar ingår enbart lärosäten med fasta mål. Tabell 7 visar de genomsnittliga rekryteringsmålen för de sex perioderna där lärosäten har haft mål. Tabellen visar även de totala andelarna kvinnor bland nyrekryterade professorer. Genom åren har beräkningarna av måluppfyllelsen varierat något. Till exempel har adjungerade professorer ingått i statistiken vissa perioder och exkluderats under andra perioder. I beräkningarna

som redovisas i tabellen har vi använt samma beräkningsmetod för samtliga perioder (adjungerade professorer ingår i beräkningarna).

Det är tydligt att rekryteringsmålen har ökat snabbare än andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer under samma period. Under första perioden där lärosätens hade rekryteringsmål var det genomsnittliga målet att drygt 18 procent av de nyrekryterade professorerna skulle vara kvinnor. Under samma period var nästan 20 procent av de som nyrekryterades kvinnor. Därefter har den samlade måluppfyllelsen avtagit. Under den senaste perioden (2021–2023) var det genomsnittliga målet att 48 procent av de nyrekryterade professorerna skulle vara kvinnor. Under samma period var strax under 40 procent av de nyrekryterade professorerna kvinnor.

Andel kvinnor av samtliga professorer

Trots den relativt svaga måluppfyllelsen, bidrar lärosätenas nyrekrytering under 2021–2023 till att öka andelen kvinnor av samtliga professorer. Det beror framför allt på att andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer 2021–2023 var högre än andelen kvinnor bland samtliga professorer 2020. I praktiken har utflödet av professorer – främst de som lämnar yrket på grund av ålder – en mindre betydelse för förändringar i könsfördelningen. Tabell 8 visar andelen kvinnor av samtliga professorer i olika åldersgrupper 2020 och 2023. Inom vardera år är skillnaden mellan de olika åldersgrupperna små.

Tabell 8. Andel kvinnor av professorer per åldersgrupp, 2020 och 2023. Endast professorer anställda vid lärosäten med rekryteringsmål ingår i statistiken.

Ålder	Antal professorer 2020	Andel kvinnor (%) 2020	Antal professorer 2023	Andel kvinnor (%) 2023
–49	1 131	32	1 001	30
50–54	1 193	31	1 204	37
55–59	1 327	30	1 488	33
60–64	1 399	30	1 385	34
65–	1 477	26	1 602	27

Tabell 9 visar andelen kvinnor av samtliga professorer 2023 för lärosäten med rekryteringsmål. Om en jämn könsfördelning definieras som att mellan 40 och 60 procent av samtliga professorer ska vara kvinnor, är det bara ett fåtal lärosäten som kan sägas ha en jämn könsfördelning. 2020 hade bara två lärosäten en jämn könsfördelning: Mälardalens universitet och Högskolan Kristianstad. Tre år senare har ytterligare fyra lärosäten en jämn könsfördelning: Göteborgs universitet, Högskolan Dalarna, Södertörns högskola och Stiftelsen Högskolan i Jönköping.

Tabell 9. Antal professorer samt andel kvinnor av professorer per lärosäte, 2023.

Lärosäte	Antal professorer	Andel kvinnor (%)
<u>Universitet</u>		
Uppsala universitet	775	32
Lunds universitet	748	31
Göteborgs universitet	669	40
Stockholms universitet	604	35
Umeå universitet	395	34
Linköpings universitet	560	26
Karolinska institutet	506	34
Kungl. Tekniska högskolan	424	22
Luleå tekniska universitet	214	29
Karlstads universitet	117	32
Linnéuniversitetet	180	31
Örebro universitet	119	34
Mittuniversitetet	106	34
Malmö universitet	109	39
Mälardalens universitet	91	41
Sveriges lantbruksuniversitet	204	33
Chalmers tekniska högskola	375	19
<u>Högskolor</u>		
Blekinge tekniska högskola	47	13
Gymnastik- och idrottshögskolan	9	22
Högskolan i Borås	44	34
Högskolan Dalarna	56	46
Högskolan i Gävle	52	27
Högskolan i Halmstad	68	31
Högskolan Kristianstad	36	39
Högskolan i Skövde	39	33
Högskolan Väst	60	37
Södertörns högskola	77	40
Försvarshögskolan	19	16
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	68	43
<u>Konstnärliga högskolor</u>		
Stockholms konstnärliga högskola	16	63
Konstfack	19	68
Kungl. Konsthögskolan	9	56
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	32	28
Samtliga	6 847	32

Varför har måluppfyllelsen minskat?

Lärosätenas måluppfyllelse har minskat över tid. Oavsett om vi undersöker andelen lärosäten som når sina mål eller lärosätenas genomsnittliga måluppfyllelse har lärosätenas måluppfyllelse försämrats över tid. En orsak är givetvis att lärosätena inte rekryterat tillräckligt många kvinnor för att nå sina mål, men det kan även finnas andra orsaker till att måluppfyllelsen har blivit sämre.

I följande avsnitt undersöker vi tre faktorer som eventuellt kan ha bidragit till lärosätenas försämrade måluppfyllelse över tid. Två viktiga förändringar har ägt rum från införandet av rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer i slutet av 1990-talet och fram till i dag. Dels har tiden mellan doktorsexamen och anställning som professor ökat, dels har andelen professorer som rekryterats internationellt ökat.

Båda förändringarna gör det relevant att fråga sig i vilken utsträckning rekryteringsbasen som används vid den nuvarande beräkningen av rekryteringsmålen faktiskt speglar de som konkurrerar om anställningar som professor. En tredje faktor som eventuellt har bidragit till att försämra lärosätenas måluppfyllelse är vilken indelning av forskningsämnen som används för att beräkna de olika lärosätenas rekryteringsmål.

Ökad tid mellan doktorsexamen och anställning som professor

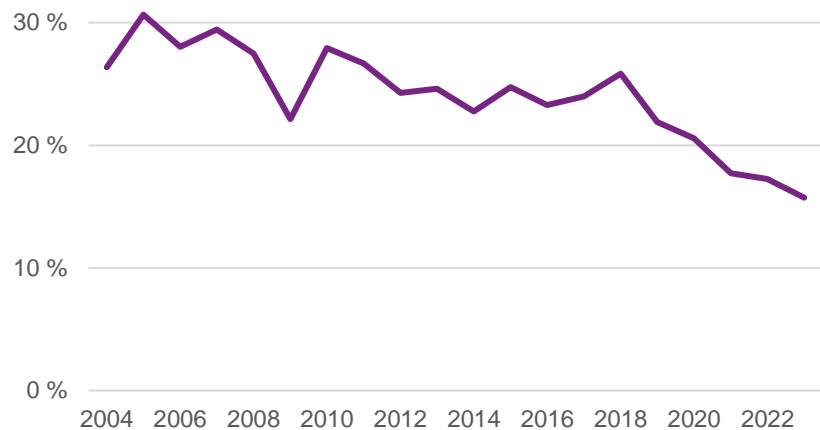
Som redan nämnts beräknas respektive lärosätes mål med utgångspunkt i en rekryteringsbas. Under de senaste målperioderna var rekryteringsbasen de som disputerade 8–12 år före de år som rekryteringsmålet avser. Underlaget som vi redovisat ovan är också beräknat med den metoden.

Men under de senaste 20 åren har den genomsnittliga tiden mellan doktorsexamen och anställning som professorer ökat. Bland de som nyrekryterades som professor under 2004 var den genomsnittliga tiden mellan avlagd doktorsexamen och anställning som professor 16 år. Statistiken baserar sig enbart på individer som avlagt doktorsexamen vid ett svenskt lärosäte. 20 år senare hade den genomsnittliga tiden mellan avlagd doktorsexamen och anställning som professorer ökat till strax under 20 år.

Figur 1 visar andelen av alla nytillträdna professorer som tog sin doktorsexamen 8–12 år före det år de anställdes som professor. För 20 år sedan hade omkring 30 procent av de nyrekryterade professorerna disputerat 8 till 12 år innan anställningen som professor. Under de tre senaste åren där det finns statistik tillgänglig, 2021–2023, var det i stället omkring 16 procent av nyrekryterade professorer som hade disputerat 8 till 12 år innan anställningen som professor. Som redan har nämnts ingår i den här statistiken enbart de med doktorsexamen från ett svenskt

lärosäte. För de som tar examen utanför Sverige är tiden mellan doktorsexamen och anställning som professor ökad.

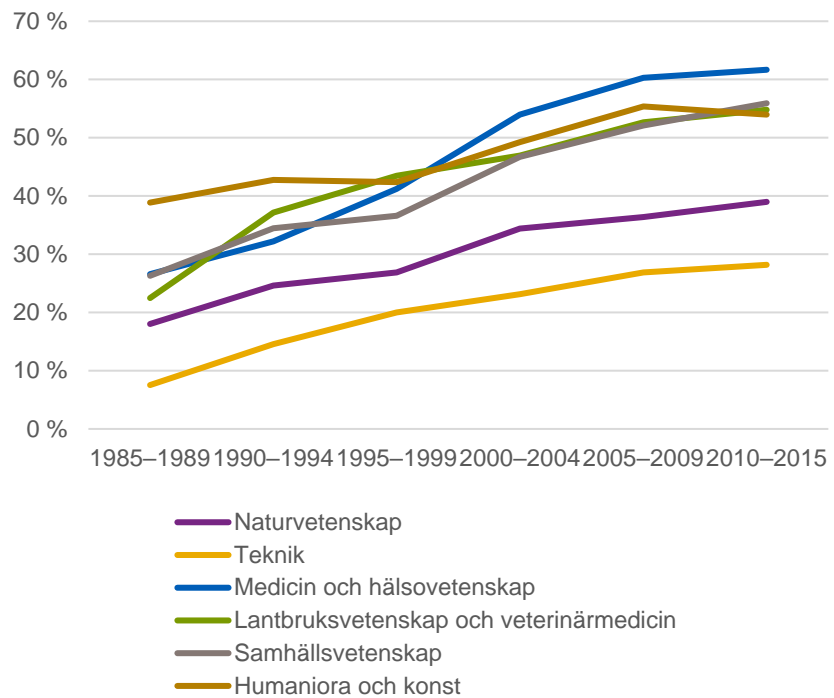
Figur 1. Andel av nyrekryterade professorer som disputerade 8–12 år innan anställning som professor, 2004–2023.



Förändringar i den faktiska rekryteringsbasen

Om en ökad tid mellan doktorsexamen och anställning som professor ska påverka lärosätenas mål, måste andelen kvinnor som disputerar inom de olika forskningsämnesområdena ha förändrats över tid. Figur 2 visar andelen kvinnor bland doktorsexaminerade per forskningsämnesområde 1985–2015 (5-årsgrupper). Det är tydligt att rekryteringsbasens sammansättning för andelen kvinnor har förändrats kraftigt under de senaste 40 åren. Det är därför viktigt att definiera rekryteringsbasen på ett korrekt sätt, så att den faktiskt speglar de som är med och konkurrerar om professorstjänsterna.

Figur 2. Andelen kvinnor bland doktorsexaminerade per forskningsämnesområde, 1985–2015 (grupperat i femårsgrupper).



Alternativ definition av rekryteringsbasen

Som redan har nämnts är rekryteringsbasen de som disputerade 8–12 år före de år rekryteringsmålet avser. Till exempel baserades rekryteringsmålen för perioden 2021–2023 på andelen kvinnor bland doktorsexaminerade 2009–2013. Ett alternativt sätt att definiera rekryteringsbasen är att utgå från den typiska tiden mellan doktorsexamen och anställning som professor före de år rekryteringsmålet avser. År 2021 var mediantiden mellan doktorsexamen och nyrekrytering som professor 17 år. Den nedre respektive övre kvartilen var 13 och 22 år. Det innebär att 50 procent av de nyrekryterade professorerna under 2021 hade disputerat mellan 13 och 22 år innan anställningen som professor.

Om den definitionen av rekryteringsbas hade använts, när lärosätenas rekryteringsmål för perioden 2021–2023 beräknades, hade samtliga lärosäten fått rekryteringsmål 4–8 procentenheter under de rekryteringsmål de tilldelades. Störst är skillnaden för lärosäten där forskningsämnesområdena domineras av medicin och hälsovetenskap, lantbruksvetenskap och veterinärmedicin samt samhällsvetenskap. Med den här alternativa metoden hade 6 (tidigare 2) av 29 lärosäten med fasta mål nått sina mål under perioden 2021–2023.

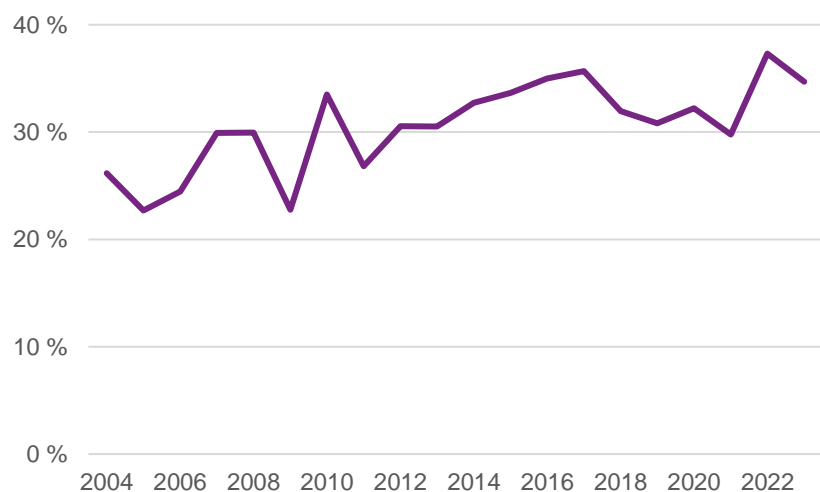
Den genomsnittliga tiden mellan doktorsexamen och anställning som professor skiljer sig åt något mellan män och kvinnor. Under de senaste tio åren (2014–2023) där statistik är tillgänglig var mediantiden mellan doktorsexamen och nyrekrytering som professor 15 år för kvinnor och

17 år för män. Spridningen är också betydligt högre bland männen. Den nedre respektive övre kvartilen var, under de senaste tio åren, 12 och 19 år för kvinnor. Motsvarande siffror för män var 13 och 23 år. De här skillnaderna kan inte förklaras av att andelen män respektive kvinnor varierar mellan de olika forskningsämnesområdena. Det är därför viktigt att inte förskjuta rekryteringsbasen för mycket.

Ökad internationell rekrytering

Ett annat skäl till att ifrågasätta i vilken utsträckning rekryteringsbasen speglar den faktiska gruppen forskare som konkurrerar om professors-tjänsterna är att andelen internationellt nyrekryterade professorer har ökat under de senaste tjugo åren. Figur 3 visar andelen av alla nytillträdna professorer som inte hade doktorexamen från något svenskt lärosäte under perioden 2004–2023. För tjugo år sedan saknade omkring var fjärde nyanställd professor en svensk doktorexamen. Under de senaste tio åren saknar i stället omkring var tredje nyanställd professor en svensk doktorexamen.

Figur 3. Andel av nyrekryterade professorer som saknar doktorexamen från svenska lärosäten, 2004–2023.



Om vi beräknar måluppfyllelsen för 2021–2023, men enbart ser till nyrekryterade professorer med svensk doktorexamen, ser vi att det är fler lärosäten som skulle nå upp till sina rekryteringsmål. Med den här alternativa metoden skulle 7 (tidigare 2) av 29 lärosäten med fasta mål ha nått sina mål under perioden 2021–2023. Samtidigt skulle flera lärosäten som inte nådde upp till sina rekryteringsmål för perioden 2021–2023, ha underskridit sina mål ännu mer om vi enbart undersöker nyrekryterade professorer med svensk doktorexamen.

Indelning av forskningsämnen

En annan faktor som kan påverka lärosätens möjligheter att nå sina rekryteringsmål är vilken indelning av forskningsämnen som används för att beräkna lärosätens mål. Standarden för indelning av forskningsämnen består av en hierarkisk struktur med tre nivåer. 2012 granskade dåvarande Högskoleverket effekten av att använda olika nivåer av forskningsämnen för att beräkna rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer (Högskoleverket, 2012). Högskoleverkets slutsats var att det spelade liten roll vilken nivå på forskningsämnen som användes för de allra flesta lärosäten.

Detta kan dock ha förändrats. Om vi beräknar lärosätens rekryteringsmål för perioden 2021–2023 men i stället för forskningsämnesområde (översta nivån i standarden som består av 6 kategorier) använder forskningsämnesgrupper (mellersta nivån som består av 42 kategorier), förändras rekryteringsmålen.

Standard för svensk indelning av forskningsämnen

Standarden för indelning av forskningsämnen består av en hierarkisk struktur med tre nivåer. De olika nivåerna i standarden är forskningsämnesområde, forskningsämnesgrupp och forskningsämne.

Forskningsämnesområde är den översta nivån i standarden och består av en siffra. I standarden finns sex forskningsämnesområden (naturvetenskap, teknik, medicin och hälsovetenskap, lantbruksvetenskap och veterinärmedicin, samhällsvetenskap samt humaniora och konst).

Forskningsämnesgrupper ingår i varje forskningsämnesområde. De är den mellersta nivån och består av tre siffror. Den inledande siffran visar det forskningsämnesområde som forskningsämnesgruppen tillhör. Det finns 42 forskningsämnesgrupper i standarden.

Forskningsämnen ingår i varje forskningsämnesgrupp. De är den finaste nivån i standarden och består av fem siffror. De tre första siffrorna visar vilken forskningsämnesgrupp som ämnet tillhör. Det finns knappt 300 forskningsämnen i standarden (UKÄ 2024d)

För en del lärosäten blir förändringen så stor att den kan bli avgörande för om lärosätet når sitt mål eller inte. När den finare indelningen av forskningsämnen används förändras lärosätens rekryteringsmål för perioden 2021–2023 med mellan -8 och +4,5 procentenheter. Störst är skillnaden för lärosäten där forskningsämnesområdet teknik dominerar. Med den alternativa metoden hade 4 (tidigare 2) av 29 lärosäten med fasta mål nått sina mål under 2021–2023.

Vad påverkar måluppfyllelsen av andelen biträdande lektorer?

I våra delrapporteringar av lärosätenas måluppfyllelse av rekryteringsmålen för andelen biträdande lektorer, har vi visat att måluppfyllelsen hittills är relativt låg. Av de 15 lärosäten som har mål för andelen biträdande lektorer av den forskande och undervisande personalen har bara tre hittills nått sina mål: Karolinska institutet, Malmö universitet och Mälardalens universitet. I följande avsnitt undersöker vi några faktorer som eventuellt kan ha bidragit till lärosätenas relativt låga måluppfyllelse.

Snabb karriär för biträdande lektorer

I UKÄ:s tidigare uppföljning av lärosätenas måluppfyllelse konstaterade vi att en bidragande orsak kan vara att en påtagligt hög andel av de som är biträdande lektorer blir lektorer innan deras tjänst som biträdande lektor är slut. Bland de som blev biträdande lektorer 2011–2015 hade nästan var fjärde blivit lektor tre år efter att ha börjat sin tjänst. Biträdande lektor är generellt en fyra- till sexårig tjänst. En hög andel av de biträdande lektoreorna tar alltså klivet upp till lektor innan deras tjänster är slut. Om inga biträdande lektorer befordrades i förtid skulle samtliga lärosäten komma närmare sina mål.

Måluppfyllelsen påverkas i hög grad av förändringar i andra anställningskategorier

En annan faktor som påverkar lärosätens måluppfyllelse är hur målen är formulerade. Lärosätenas nuvarande mål är formulerade enligt följande:

Under 2021–2024 har [Lärosäte] ett mål att [x] procent av samtlig forskande och undervisande personal (heltidsekvivalenter) ska vara biträdande lektorer.

De nuvarande målen är relativt känsliga för förändringar i antalet forskande och undervisande personal. Andelen biträdande lektorer är en liten del av den totala gruppen forskande och undervisande personal. Under 2020, vilket är det senaste året innan den nuvarande perioden, varierade andelen biträdande lektorer av den forskande och undervisande personalen mellan 0,7 procent (Umeå universitet) och 5,6 procent (Luleå tekniska universitet).

Tabell 10 visar antalet biträdande lektorer, uttryckt som heltidsekvivalenter, 2020 och 2023 för de 15 lärosäten som har mål för andelen biträdande lektorer av den forskande och undervisande personalen. Tabellen visar även den procentuella förändringen i antalet biträdande lektorer 2020–2023. Som framgår av statistiken har antalet biträdande lektorer ökat vid nio lärosäten och minskat vid sex lärosäten. Men förändringen i antalet biträdande lektorer ger en delvis missvisande bild av lärosätenas

måluppfyllelse. Det är inte nödvändigtvis de lärosäten som har ökat antalet biträdande lektorer mest som har uppnått sina rekryteringsmål.

Tabell 10. Antal biträdande lektorer (heltidsekvivalenter) 2020 och 2023.

Lärosäte	Antal 2020	Antal 2023	Förändring (%)
Uppsala universitet	85	102	20
Lunds universitet	152	140	-8
Göteborgs universitet	51	48	-5
Stockholms universitet	81	49	-39
Umeå universitet	14	34	146
Linköpings universitet	89	88	-1
Karolinska institutet	62	149	142
Kungl. Tekniska högskolan	50	56	13
Luleå tekniska universitet	35	40	14
Karlstads universitet	6	19	212
Linnéuniversitetet	26	15	-44
Örebro universitet	25	18	-26
Mittuniversitetet	6	11	82
Malmö universitet	24	40	69
Mälardalens universitet	9	30	236

Till exempel har antalet biträdande lektorer vid Karlstads universitet mer än tredubblats 2020–2023 (en ökning med 212 procent). Trots det ligger Karlstads universitet 0,7 procentenheter under sitt mål att 2 procent av den forskande och undervisande personalen ska vara biträdande lektorer. En bidragande orsak till att Karlstads universitet inte når sitt mål är att det totala antalet undervisande och forskande personal har ökat från 840 heltidsekvivalenter 2020 till 910 heltidsekvivalenter 2023.

Ett annat exempel är Uppsala universitet, där antalet biträdande lektorer har ökat med 20 procent 2020–2023. Uppsala universitet når sitt mål, men en bidragande orsak till det är att det totala antalet forskande och undervisande personal minskade från 4 210 till 4 170 heltidsekvivalenter under samma period. Det här visar att måluppfyllelsen i hög grad påverkas av hur andra kategorier av forskande och undervisande personal förändras.

Alternativ definition av andelen biträdande lektorer

Det kanske viktigaste målet med att införa biträdande lektorer var att göra karriärvägen mellan doktorsexamen och fast anställning tydligare. Om man utgår från det här målet, kan det vara relevant att omformulera lärosätenas mål. Målet skulle då vara att lärosätena ska sträva efter att en viss andel av den forskande och undervisande personalen som ännu inte har befordrats till lektorer ska vara biträdande lektorer.

Ett annat alternativ är att formulera lärosätenas mål så att de uttrycker hur stor andel de biträdande lektorerna ska vara av den forskande och undervisande personalen som disputerade för maximalt 8 år sedan. Individer med anställning som lektor eller professor ingår inte i beräkningarna. En svaghet med att använda den modell är att juniora forskare som saknar svensk doktorexamen inte skulle ingå i beräkningarna. En möjlig lösning är att, vid beräkningarna, inkludera de som saknar svensk doktorexamen men som varit verksamma vid ett svenskt lärosäte under 1–8 år.

Avslutande diskussion

UKÄ har fått i uppdrag av regeringen att ta fram underlag för lärosättesvisa målnivåer för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer och andelen biträdande lektorer i den forskande och undervisande personalen. Båda målen avser 2025–2028. I samband med det har UKÄ även uppdaterat rapporteringen av lärosätenas måluppfyllelse för perioden innan.

De senaste perioderna med rekryteringsmål för lärosätena har måluppfyllelsen varit låg. UKÄ har därför också undersökt vad som påverkar lärosätenas måluppfyllelse och hur förändringar i beräkningarna av rekryteringsmål skulle kunna påverka lärosätenas måluppfyllelse.

Svenska lärosäten har haft mål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer sedan 1997. Det är tydligt att lärosätenas måluppfyllelse har minskat över tid. Under den första perioden (1997–1999) uppnådde 63 procent av lärosätena sina mål. Under den senaste perioden (2021–2023) hade den andelen minskat till endast 7 procent. Sett till hela perioden där lärosäten har haft rekryteringsmål är det tydligt att rekryteringsmålen har höjts i en snabbare takt än vad andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer har ökat.

UKÄ ser flera orsaker till den försämrade måluppfyllelsen. Den självklara förklaringen är att lärosätena inte rekryterar tillräckligt många kvinnor för att nå sina mål. Utöver det ser UKÄ att en ökad andel internationell rekrytering och en ökad genomsnittlig tid mellan doktorsexamen och anställning som professor kan ha bidragit till att försämma lärosätenas möjligheter att nå sina mål.

Det går att definiera rekryteringsbasen på ett sätt som bättre matchar den faktiska gruppen forskare som konkurrerar om anställningarna som professor. Ett sådant sätt skulle kunna vara att i stället för att definiera rekryteringsbasen som de som disputerade 8–12 år före de år rekryteringsmålet avser, utgå från den genomsnittliga tiden mellan doktorsexamen och anställning som professor.

UKÄ har tagit fram ett alternativ till det huvudsakliga underlaget för rekryteringsmål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Det alternativa underlaget finns i bilaga 2. Vid beräkningarna av de alternativa rekryteringsmålen har vi definierat rekryteringsbasen genom att utgå från tiden mellan doktorsexamen och anställning som professor för de mittersta 50 procenten. Vi använder ett mittenår under kommande målperiod, 2027, och definierar rekryteringsbasen som de som tog en svensk doktorsexamen 14–23 år tidigare. Vi har valt de här gränserna eftersom de motsvarar den nedre respektive övre kvartilen under det senaste året

där statistik finns tillgänglig 2023. När vi använder den definitionen av rekryteringsbasen, blir lärosätenas rekryteringsmål för 2025–2028 mellan 0 och 3,2 procentenheter lägre jämfört med målen som presenteras i det huvudsakliga underlaget.

Under de senaste 20 åren har den internationella rekryteringen ökat. UKÄ bedömer att det kan ha inverkat på lärosätens möjligheter att nå sina rekryteringsmål. UKÄ anser dock att det är svårt att på ett tillförlitligt sätt mäta hur den internationella rekryteringsbasen ser ut. I stället för att föreslå en alternativ metod, som beaktar den internationella rekryteringen, anser vi att framtida uppföljningar av lärosätenas måluppfyllelse ska särredovisa den inhemska och internationella rekryteringen. Måluppfyllelsen beräknas fortfarande på samtliga nyrekryterade professorer men kompletteras med statistik om svensk respektive internationell rekrytering för att ge en mer rättvis bild av lärosätenas måluppfyllelse.

Sedan 2021 har 15 statliga universitet rekryteringsmål för hur stor del av den forskande och undervisande personalen som ska vara biträdande lektorer. Målen gäller för perioden 2021–2024 och det är alltså för tidigt att slutrapportera lärosätenas måluppfyllelse för hela perioden. UKÄ:s delrapportering för perioden 2021–2023 visar dock att bara tre lärosäten hittills har uppnått sina mål.

Även för dessa rekryteringsmål ser UKÄ en del orsaker till lärosätenas relativt låga måluppfyllelse. De biträdande lektorerna är en relativt liten andel av den totala gruppen forskande och undervisande personal. De nuvarande målen blir därför mycket känsliga för förändringar i antalet forskande och undervisande personal. Som vi har visat kan ett lärosäte kraftigt öka antalet biträdande lektorer, men ändå misslyckas att nå sitt rekryteringsmål.

Det kanske viktigaste skälet till att införa anställningskategorin biträdande lektor var att göra karriärvägarna för meriteringsanställda tydligare. Ett alternativ till nuvarande beräkningsmodell är att använda ett mått som fångar antalet juniora forskare vid lärosätet och formulera rekryteringsmålen så att andelen biträdande lektorer ska vara en viss andel av de juniora forskarna. En definition av juniora forskare skulle till exempel kunna vara alla med doktorsexamen som varit verksamma vid ett svenskt lärosäte i 1–8 år efter doktorsexamen.

Motiv till att behålla de beräkningsmodeller som hittills har används är att de är relativt enkla och förenklar jämförelser över tid. De brister vi har visat i nuvarande metoder för att beräkna rekryteringsmål kan användas vid framtida utvärderingar. Även om regeringen väljer att fortsätta att beräkna rekryteringsmål på samma sätt som för tidigare perioder, kan uppföljningar dra nytta av de resultaten för att förstå varför måluppfyllelsen ser ut som den gör.

Bilaga 1 – Rekryteringsmål och måluppfyllelse 1997–2023

Tabell 11. Mål och måluppfyllelse för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer, 1997–1999.

Lärosäte	Mål (%)	Utfall (%)	Avvikelse, procentenheter
<u>Universitet</u>			
Uppsala universitet	22	22	0
Lunds universitet	19	14	-5
Göteborgs universitet	22	26	4
Stockholms universitet	21	28	7
Umeå universitet	22	26	4
Linköpings universitet	17	24	7
Karolinska institutet	23	21	-2
Kungl. Tekniska högskolan	6	12	6
Luleå tekniska universitet	8	14	6
Karlstads universitet	18	22	4
Växjö universitet	21	20	-1
Örebro universitet	21	6	-15
Mittuniversitetet	18	10	-8
Sveriges lantbruksuniversitet	26	32	6
Chalmers tekniska högskola	6	14	8
<u>Högskolor</u>			
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	20	12	-8

Källa: *Utvärdering av kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal* (Delegationen för jämställdhet i högskolan, 2009).

Tabell 12. Mål och måloppfyllelse för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer, 2001–2004.

Lärosäte	Mål (%)	Utfall (%)	Avvikelse, procentenheter
<u>Universitet</u>			
Uppsala universitet	24	26	2
Lunds universitet	20	17	-3
Göteborgs universitet	28	22	-6
Stockholms universitet	30	24	-6
Umeå universitet	28	34	6
Linköpings universitet	26	19	-7
Karolinska institutet	27	21	-6
Kungl. Tekniska högskolan	13	8	-5
Luleå tekniska universitet	15	8	-7
Karlstads universitet	24	35	11
Linnéuniversitetet	27	22	-5
Örebro universitet	24	23	-1
Växjö universitet	18	9	-9
Sveriges lantbruksuniversitet	34	25	-9
Chalmers tekniska högskola	15	10	-5
<u>Högskolor</u>			
Blekinge tekniska högskola	18	0	-18
Högskolan i Borås	45	39 ^a	-6
Högskolan i Halmstad	24	22	-2
Högskolan i Skövde	9	12	3
Södertörns högskola	26	35	9
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	18	20	2
Högskolan i Kalmar	21	22	1
Lärarhögskolan i Stockholm	25	33 ^a	8
Malmö högskola	34	29	-5

Källa: *Utvärdering av kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal* (Delegationen för jämställdhet i högskolan, 2009).

^a Utfallet för Högskolan i Borås och Lärarhögskolan i Stockholm beräknade av UKÄ 2024. Vid beräkningarna har uppgifter om antalet nyrekryterade professorer tagits från UKÄ:s statistik över lärosätenas personal.

Tabell 13. Mål och måloppfyllelse för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer, 2005–2008.

Lärosäte	Mål (%)	Utfall (%)	Avvikelse, procent-enheter
<u>Universitet</u>			
Uppsala universitet	27	25	-2
Lunds universitet	26	29	3
Göteborgs universitet	28	28	0
Stockholms universitet	30	35	5
Umeå universitet	34	34	0
Linköpings universitet	27	21	-6
Karolinska institutet	30	34	4
Kungl. Tekniska högskolan	15	15	0
Luleå tekniska universitet	15	26	11
Karlstads universitet	33	16	-17
Linnéuniversitetet	30	23	-7
Örebro universitet	36	24	-12
Mittuniversitetet	22	26	4
Sveriges lantbruksuniversitet	34	23	-11
Chalmers tekniska högskola	15	9	-6
<u>Högskolor</u>			
Blekinge tekniska högskola	26	18	-8
Gymnastik- och idrottshögskolan	40–60	41	0
Högskolan i Borås	40–60	41	0
Högskolan Dalarna	40–60	38	-2
Högskolan i Gävle	40–60	33	-7
Högskolan i Halmstad	40–60	40	0
Högskolan Kristianstad	40–60	42	0
Högskolan i Skövde	40–60	32	-8
Högskolan Väst	40–60	43	0
Södertörns högskola	40–60	45	0
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	28	34	6
Högskolan i Kalmar	24	22	-2
Malmö högskola	40	50	10
Mälardalens högskola	23	29	6
Högskolan på Gotland	40–60	20	-20
Lärarhögskolan i Stockholm	40–60	^b	
<u>Konstnärliga högskolor</u>			
Konstfack	40–60	59	0
Kungl. Konsthögskolan	40–60	56	0
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	40–60	26	-14
Danshögskolan	40–60	74	14
Operahögskolan i Stockholm	40–60	^c	
Dramatiska institutet	40–60	33	-7
Teaterhögskolan i Stockholm	40–60	59	0

Källa: *Utvärdering av kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal* (Delegationen för jämställdhet i högskolan, 2009:01).

Under perioden 2005–2008 fick de flesta högskolor målet att "vid anställning av professorer och lektorer sträva efter att andelen kvinnor bland anställda professorer och lektorer skall ligga inom intervallet 40–60 procent eller närma sig detta intervall". Det är svårt att följa upp de här målen enbart med hjälp av siffror, eftersom siffrorna inte anger i vilken grad högskolorna har strävat efter att andelen kvinnor bland anställda professorer och lektorer ska ligga inom intervallet 40–60 procent eller närma sig detta intervall.

^b Lärarhögskolan i Stockholm fick i sitt regleringsbrev ett rekryteringsmål. Från och med 1 januari 2008 infogades Lärarhögskolan i Stockholm med Stockholms universitet. Eventuella professorer som nyrekryterade under perioden ingår i Stockholms universitets siffror.

^c Operahögskolan i Stockholm nyrekryterade inga professorer under 2005–2008.

Tabell 14. Mål och måloppfyllelse för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer, 2012–2015.

Lärosäte	Mål (%)	Utfall (%)	Avvikelse, procent-enheter
<u>Universitet</u>			
Uppsala universitet	36	32	-4
Lunds universitet	34	31	-3
Göteborgs universitet	40	33	-7
Stockholms universitet	35	35	0
Umeå universitet	39	41	2
Linköpings universitet	36	25	-11
Karolinska institutet	47	30	-17
Kungl. Tekniska högskolan	20	29	9
Luleå tekniska universitet	26	25	-1
Karlstads universitet	37	38	1
Linnéuniversitetet	36	37	1
Örebro universitet	39	37	1
Mittuniversitetet	32	36	4
Sveriges lantbruksuniversitet	42	33	-9
Chalmers tekniska högskola	19	19	0
<u>Högskolor</u>			
Blekinge tekniska högskola	26	35	9
Gymnastik- och idrotthögskolan	43	0	-43
Högskolan i Borås	41	48	7
Högskolan Dalarna	39	32	-7
Högskolan i Gävle	33	35	2
Högskolan i Halmstad	40	29	-11
Högskolan Kristianstad	49	37	-12
Högskolan i Skövde	32	38	6
Högskolan Väst	43	33	-10
Södertörns högskola	45	41	-4
Försvvarshögskolan	37	8	-29
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	38	27	-11
Malmö högskola	50	38	12
Mälardalens högskola	30	34	4
Högskolan på Gotland	32	50 ^d	18
<u>Konstnärliga högskolor</u>			
Konstfack	40–60	75	15
Kungl. Konsthögskolan	40–60	75	15
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	40–60	29	-11
Dans- och cirkushögskolan	40–60	100 ^e	40
Stockholm dramatiska högskola	40–60	25 ^e	-15
Operahögskolan i Stockholm	40–60	33 ^e	-7

Källa: Uppgifter om lärosätens mål kommer från Vetenskapsrådets rapport (2015) *Forskningens framtid! Jämställdheten i högskolan och Vetenskapsrådets forskningsstöd*.

Utfallet för perioden har beräknats av UKÄ 2024. Vid beräkningarna har uppgifter om antalet nyrekryterade professorer tagits från UKÄ:s statistik över lärosätenas personal. Andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer som rapporterats i tabell 14 kan i vissa fall skilja sig något från statistik som tidigare har rapporterats.

^d Högskolan på Gotland är från och med 1 juli 2013 en del av Uppsala universitet. Utfallet för Högskolan på Gotland avser därför enbart 2012.

^e Den 1 januari 2014 bildades Stockholms konstnärliga högskola genom en sammanslagning av Dans- och cirkushögskolan, Stockholm dramatiska högskola och Operahögskolan i Stockholm. Utfallet för Dans- och cirkushögskolan, Stockholm dramatiska högskola och Operahögskolan i Stockholm avser därför enbart 2012 och 2013.

Tabell 15. Mål och måloppfyllelse för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer, 2017–2019.

Lärosäte	Mål (%)	Utfall (%)	Avvikelse, procent-enheter
<u>Universitet</u>			
Uppsala universitet	48	36	-12
Lunds universitet	46	46	0
Göteborgs universitet	53	44	-9
Stockholms universitet	46	41	-5
Umeå universitet	52	42	-10
Linköpings universitet	46	31	-15
Karolinska institutet	60	32	-28
Kungl. Tekniska högskolan	32	27	-5
Luleå tekniska universitet	33	41	8
Karlstads universitet	46	41	-5
Linnéuniversitetet	46	34	-12
Örebro universitet	51	42	-9
Mittuniversitetet	45	33	-12
Malmö universitet	53	43	-10
Sveriges lantbruksuniversitet	51	35	-16
Chalmers tekniska högskola	32	30	-2
<u>Högskolor</u>			
Blekinge tekniska högskola	33	25	-8
Gymnastik- och idrottshögskolan	59	0	-59
Högskolan i Borås	50	50	0
Högskolan Dalarna	47	33	-14
Högskolan i Gävle	42	28	-14
Högskolan i Halmstad	41	55	14
Högskolan Kristianstad	51	70	19
Högskolan i Skövde	43	32	-11
Högskolan Väst	43	44	1
Södertörns högskola	52	45	-7
Försvvarshögskolan	45	33	-12
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	48	34	-14
Mälardalens högskola	40	46	6
<u>Konstnärliga högskolor</u>			
Stockholms konstnärliga högskola	40–60	67	7
Konstfack	40–60	56	0
Kungl. Konsthögskolan	40–60	36	-4
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	40–60	50	0

Källa: Uppföljning av rekryteringsmål för professorer 2017–2019 (UKÄ 2020).

Tabell 16. Mål och måloppfyllelse för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer, 2021–2023.

Lärosäte	Mål (%)	Utfall (%)	Avvikelse, procent-enheter
<u>Universitet</u>			
Uppsala universitet	51	45	-6
Lunds universitet	49	41	-8
Göteborgs universitet	55	48	-7
Stockholms universitet	48	43	-5
Umeå universitet	54	47	-7
Linköpings universitet	48	33	-15
Karolinska institutet	60	35	-25
Kungl. Tekniska högskolan	35	31	-4
Luleå tekniska universitet	35	40	5
Karlstads universitet	49	40	-9
Linnéuniversitetet	48	37	-11
Örebro universitet	54	42	-12
Mittuniversitetet	46	32	-14
Malmö universitet	55	48	-7
Mälardalens universitet	42	33	-9
Sveriges lantbruksuniversitet	52	32	-20
Chalmers tekniska högskola	34	20	-14
<u>Högskolor</u>			
Blekinge tekniska högskola	34	11	-23
Gymnastik- och idrottshögskolan	60	50	-10
Högskolan i Borås	50	46	-4
Högskolan Dalarna	49	65	16
Högskolan i Gävle	47	38	-9
Högskolan i Halmstad	48	43	-5
Högskolan Kristianstad	53	38	-16
Högskolan i Skövde	46	38	-9
Högskolan Väst	48	38	-11
Södertörns högskola	53	31	-22
Försvarshögskolan	53	0	-53
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	47	45	-2
<u>Konstnärliga högskolor</u>			
Stockholms konstnärliga högskola	40–60	75	15
Konstfack	40–60	50	0
Kungl. Konsthögskolan	40–60	100	40
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	40–60	38	-3

Källa: UKÄ:s beräkningar 2024.

Bilaga 2 – Alternativt underlag till mål för professorer

Tabell 17. Alternativt beräknade mål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer 2025–2028.

Lärosäte	Beräknat mål (%) 2025–2028	Förändring (procentenheter) jämfört med huvudsakliga underlaget
<u>Universitet</u>		
Uppsala universitet	50	-0,8
Lunds universitet	47	-0,9
Göteborgs universitet	54	-1,1
Stockholms universitet	48	-1,5
Umeå universitet	52	-1,0
Linköpings universitet	46	-1,1
Karolinska institutet	61	0,1
Kungl. Tekniska högskolan	34	-0,8
Luleå tekniska universitet	36	-1,3
Karlstads universitet	46	-1,9
Linnéuniversitetet	48	-1,3
Örebro universitet	52	-1,5
Mittuniversitetet	44	-1,6
Malmö universitet	52	-1,5
Mälardalens universitet	42	-1,3
Sveriges lantbruksuniversitet	49	-1,7
Chalmers tekniska högskola	32	-1,0
<u>Högskolor</u>		
Blekinge tekniska högskola	34	-0,8
Gymnastik- och idrottshögskolan	58	-1,4
Högskolan i Borås	49	-1,9
Högskolan Dalarna	49	-1,5
Högskolan i Gävle	45	-1,6
Högskolan i Halmstad	47	-2,1
Högskolan Kristianstad	51	-2,0
Högskolan i Skövde	47	-0,8
Högskolan Väst	47	-2,2
Södertörns högskola	52	-1,1
Försvarshögskolan	50	-3,2
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	46	-2,2

Bilaga 3 – Andel professorer per forskningsämnesområdet

Tabell 18. Andel professorer 2023 per forskningsämnesområde för lärosäten med rekryteringsmål.

Lärosäte	Naturvetenskap (%)	Teknik (%)	Medicin och hälsovetenskap (%)
<u>Universitet</u>			
Uppsala universitet	27	7	30
Lunds universitet	23	20	29
Göteborgs universitet	15	1	40
Stockholms universitet	36	0	0
Umeå universitet	24	4	41
Linköpings universitet	25	21	30
Karolinska institutet	0	0	100
Kungl. Tekniska högskolan	39	51	6
Luleå tekniska universitet	13	61	4
Karlstads universitet	28	12	6
Linnéuniversitetet	19	13	7
Örebro universitet	23	2	35
Mittuniversitetet	18	28	12
Malmö universitet	19	4	27
Mälardalens universitet	38	25	10
Sveriges lantbruksuniversitet	22	2	0
Chalmers tekniska högskola	38	58	0
<u>Högskolor</u>			
Blekinge tekniska högskola	40	51	9
Gymnastik- och idrottshögskolan	0	0	67
Högskolan i Borås	4	20	20
Högskolan Dalarna	13	16	20
Högskolan i Gävle	13	30	19
Högskolan i Halmstad	13	21	19
Högskolan Kristianstad	14	8	31
Högskolan i Skövde	36	13	36
Högskolan Väst	3	27	19
Södertörns högskola	9	0	0
Försvarshögskolan	0	14	0
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	12	26	14

Tabell 18 (fortsättning). Professorer 2023 uppdelat på forskningsämnesområde för lärosäten med rekryteringsmål.

Lärosäte	Lantbruks- vetenskap och veterinär- medicin (%)	Samhälls- vetenskap (%)	Humaniora och konst (%)
<u>Universitet</u>			
Uppsala universitet	0	21	15
Lunds universitet	0	17	11
Göteborgs universitet	0	31	13
Stockholms universitet	0	39	24
Umeå universitet	0	22	9
Linköpings universitet	0	19	4
Karolinska institutet	0	0	0
Kungl. Tekniska högskolan	0	3	2
Luleå tekniska universitet	1	17	5
Karlstads universitet	0	43	12
Linnéuniversitetet	1	34	25
Örebro universitet	0	34	6
Mittuniversitetet	0	34	8
Malmö universitet	0	37	14
Mälardalens universitet	0	22	6
Sveriges lantbruksuniversitet	67	8	0
Chalmers tekniska högskola	0	4	0
<u>Högskolor</u>			
Blekinge tekniska högskola	0	0	0
Gymnastik- och idrottshögskolan	0	33	0
Högskolan i Borås	0	44	11
Högskolan Dalarna	0	38	14
Högskolan i Gävle	0	32	6
Högskolan i Halmstad	0	44	3
Högskolan Kristianstad	0	44	3
Högskolan i Skövde	0	13	3
Högskolan Väst	0	47	3
Södertörns högskola	0	45	46
Försvarshögskolan	0	77	9
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	0	46	1

Referenser

Delegationen för jämställdhet i högskolan (2009). *Utvärdering av kvantitativa rekryteringsmål för högskolans personal.*

Högskoleverket (1997). *Rekryteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag.*

Högskoleverket (2012). *Rekryteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag anno 2012.*

Prop. 2016/17:50. *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft.*

UKÄ (2020). *Uppföljning av rekryteringsmål för professorer 2017–2019.*

UKÄ (2022). *Uppföljning av mål för antal examina – Delredovisning 1. Stockholm*

UKÄ (2024a). *Mål för antal examina 2021–2024. Redovisning av ett regeringsuppdrag.*

UKÄ (2024b). *Uppföljning och utvärdering av mål för nyrekryterade professorer och biträdande lektorer.*

UKÄ (2024c). *Mål för antal examina 2025–2028.*

UKÄ (2024d). *Revidering av Standard för svensk indelning av forskningsämnen 2025 – dokumentation.*

Vetenskapsrådet (2015). *Forskningens framtid!: Jämställdheten i högskolan och Vetenskapsrådets forskningsstöd.*

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) ska bidra till att stärka den svenska högskolan och Sverige som kunskapssamhälle. Vi granskar kvaliteten på högskoleutbildningarna, vi analyserar och följer upp utvecklingen inom högskolan och vi bevakar studenternas rättssäkerhet.

uka.se

