



Arbetsrapport R2008:002

**Karriärstrukturer vid
universitet och högskolor i USA**

Martin A. Wikström

R2008:002

Karriärstrukturer vid universitet och högskolor i USA

Martin A. Wikström
ITPS Washington D.C.
2008

ITPS, Institutet för tillväxtpolitiska studier
Studentplan 3, 831 40 Östersund
Telefon 063 16 66 00
Telefax 063 16 66 01
E-post info@itps.se
www.itps.se
ISSN 1652-0483 (webb)

För ytterligare information kontakta Martin A. Wikström
Telefon +46 (0)8 456 67 16 och +1 202 536 15 88
E-post martin.wikstrom@itps.se

Förord

Karriärstrukturerna inom universitet och högskolor är av stor vikt för att kunna bedriva effektiv forskning, innovation och utbildning samt för att kunna rekrytera och behålla framstående forskare från hela världen. Utan ett väl fungerande karriärsystem föreligger risken att många forskare föredrar att arbeta i andra länder än Sverige.

Rapportens syfte är att bidra till den svenska diskussionen rörande en eventuell omdaning av karriärsystemet vid svenska universitet och högskolor genom att göra en aktuell beskrivning av motsvarande förhållanden i USA. I det amerikanska akademiska karriärsystemet är det vanligt med så kallad ”*tenure-track*”, det vill säga att en forskare med en tidsbegränsad tjänst ungefärligen på forskarassistentnivå efter ett antal år har rätt att bli utvärderad för en tillsvidareanställning (*tenure*). Många forskare framhåller det amerikanska systemet som avsevärt bättre än det svenska och det är därför viktigt att ge en korrekt och uppdaterad beskrivning av det för att se dess fördelar och nackdelar.

Vid större amerikanska forskningsuniversitet är det närmast norm med *tenure-track* system och många sådana anser att avsaknaden skulle skada universitetets konkurrenskraft. Systemen vars syften bland annat inkluderar att skydda den akademiska friheten samt göra det lättare att attrahera och behålla bra forskare och lärare har diskuterats flitigt i USA under de senaste decennierna. Bland annat har uppfattningen att den anställde tidigare fick en alltför kravlös livstidsanställning efter att ha tilldelats *tenure* förts fram. Systemet har reformerats under senare år och utvärderingar även efter *tenure* är numera mycket vanliga. En forskare förväntas ofta till stor del finansiera sin verksamhet med externa medel. Detta medför bland annat att kraven på den anställde, efter det att den fått en tillsvidareanställning till viss del är likartade i Sverige och USA. Till skillnad från i USA finns det i Sverige däremot inte något tydligt karriärsystem med övergångar mellan olika steg. Vidare skiljer sig, vid forskningsuniversitet, situationen för yngre forskare ofta kraftigt åt mellan de två länderna.

Andelen anställda med tidsbegränsade anställningar utanför *tenure-track* har ökat kraftigt vid amerikanska universitet vilket kan ses som en utspädning av *tenuresystemet*. Vidare anses det inom en del vetenskapsområden det som närmast nödvändigt att göra en postdoc-period för den framtida karriären. På ledande positioner vid amerikanska högskolor är kvinnor fortfarande underrepresenterade även om frekvensen är ökande.

Rapporten beskriver situationen generellt samt vid ett antal specifika universitet.

Rapporten har skrivits av Martin Wikström vid ITPS kontor i Washington D.C. En tidigare något kortare version utgjorde bilaga 5 i befattningsutredningen; Karriär för kvalitet (SOU 2007:98).

Stockholm, maj 2008

Suzanne Håkansson

Avdelningschef, ITPS omvärldsanalys

Innehåll

Sammanfattning	7
Summary	8
1 Inledning	9
2 Det akademiska karriärsystemet i USA	10
3 Karriärvägar från postdoc till forskare/lärare	12
3.1 Postdoc	12
3.2 Assistant professor och tenure-track	13
3.3 En förskjutning mot kontraktstjänst	16
3.4 Vad innebär tenure?	18
3.5 Debatten om tenure och den ökande förekomsten av tillfälliga kontrakt	19
3.6 Några i debatten förekommande argument för och emot tenure-track system	20
3.7 Post-tenure review	21
3.8 Är förekomsten av tenure-track viktigt för produktionen av innovativa forskningsresultat, innovationer, patent och spinn-off företag?	22
4 Ålderspension/avgång	23
5 Exempel på högskolor som bytt från tenuresystem till kontraktssystem eller omvänt	24
5.1 Scott College	24
5.2 Rowlette College	24
5.3 Lakeview College	25
5.4 Accomac College	26
6 Genderfördelning bland lärare och forskare	27
7 Fallstudier	30
7.1 Columbia University (New York City)	30
7.1.1 Översikt och personalstruktur	30
7.1.2 Tjänstestrukturer och karriärvägar	32
7.2 University of Virginia (Charlottesville, Virginia)	36
7.2.1 Översikt och personalstruktur	36
7.2.2 Tjänstestrukturer och karriärvägar	37
7.2.3 University of Virginia Health Systems	39
7.3 Korfattad beskrivning av Georgetown University	42
7.3.1 Tenure-track	42
8 Diskussion	43
9 Ordlista	44
10 Kortfattad metodbeskrivning	45
Referenser	46

Sammanfattning

I USA finns cirka 4 000 universitet och högskolor och ungefär 1,2 miljoner högskole/universitets-lärare.

De akademiska befattningsstrukturerna i USA är i hög grad beroende på typ av högskola eller universitet. Det finns dessutom legala skillnader i hur personalen hanteras vid statliga respektive privata institutioner. De flesta universitet och högskolor har så kallade "tenure-track" eller "tenure"-system. Dessa system består i princip av att den anställde forskaren har en provotid på upp till 8 år efter vilken han/hon utvärderas för en eventuell fast tjänst. Hur svårt det är att få en fast tjänst (vilket kallas "get tenure") beror på det individuella universitetet. I synnerhet på prestigefyllda elituniversitet kan det vara svårt att få tenure. Vid sådana universitet är ofta även rekryteringsprocessen till tenure-track speciellt rigorös. Högskolor utan tenure-track/tenure system är ofta små och med liten forskning. Även svag ekonomi kan vara ett skäl till avsaknad av tenure-system.

Ett av tenure-systemets primära syften är att skydda den akademiska friheten och på så sätt ge forskarna möjlighet till fri forskning och att exempelvis kunna kritisera makthavare utan att riskera att bli uppsagda. Ett annat viktigt syfte är att attrahera och behålla framstående forskare. Tenure-systemet ger en relativt stor arbetstrygghet även om den anställde inte kan vara helt säker på att ha en anställning livet ut. För forskartjänster förväntas det ofta att den anställde under hela sin karriär drar in anslag för att finansiera sin forskning och löner.

Under de senaste decennierna har åtskilliga amerikanska universitet gjort förändringar i tenure-track/tenure-systemen, vilka i sin utformning kan variera mycket mellan högskolorna. Många universitet har infört så kallade "post-tenure review" i vilken forskaren/läraren utvärderas även efter att ha fått tenure. Om en forskare eller lärare inte uppfyller sina formella eller informella krav (inklusive, i många fall, att dra in externa anslag) men ändå fortsätter vara anställd kan detta resultera i att hans eller hennes kompensation hamnar på en miniminivå som kan vara mycket låg.

Andelen deltidsarbetande och anställda på tidsbegränsade kontrakt vid högskolorna har ökat kraftigt under senare år. Vidare är andelen personer som gör en *postdoc* efter disputationen starkt beroende på ämnesområde med störst andel inom biologiska vetenskaper. Andelen kvinnor på ledande positioner inom universitet och högskolor är generellt ökande även om kvinnor fortfarande är underrepresenterade. Minoritetsgrupper är också underrepresenterade inom forskar/lärarkåren vid de två universitet i rapporten som detta studerats.

Rapporten beskriver dels situationen generellt vid amerikanska universitet/högskolor och dels den specifika situationen vid Columbia University (New York), University of Virginia (Charlottesville) och Georgetown University (Washington D.C.). Rapporten beskriver också fyra college som infört eller avskaffat tenure-system samt anledningarna till detta. Vid tolkningen av rapportens olika resultat är det av stor vikt att vara medveten om att utformningen av karriärsystemen inklusive tenure-track är starkt beroende av både vilken typ av högskola/universitet det rör sig om samt på tjänstetyp.

Summary

There are approximately 4 000 universities and colleges with around 1.2 million teachers in the United States of America (USA).

The academic career paths in the US are strongly dependent on the type of university or college. In addition, legal differences in personnel policies between public and private institutions exist. Most universities have so called tenure-track or tenure systems. Such systems are usually organized in such a way that the employed researcher or teacher has a probationary employment period of up to eight years after which he or she is evaluated for a possible permanent position (tenure). The level of the actual demands to be granted tenure is strongly dependent on the university/college and also varies in between different employment types. The demands may be exceptionally high at some prestigious elite universities. Furthermore, the recruitment process to tenure-track positions is often particularly rigorous at such institutions. Universities/colleges without tenure-track/tenure-systems are often small and with little research. The economy of the institution may also play a role.

One of the primary objectives of the tenure-system is to protect the academic freedom and thereby make it possible for the researcher or teacher to freely pursue his/her research and to, for example, be able to criticize decision makers without running the risk of losing his/her job. Another important objective is to be able to recruit and retain excellent scientists. The tenure-system provides a, relatively seen, strong job security even though the employee cannot be completely certain that he/she will enjoy lifetime employment. In the case of research positions it is often expected that the employee, throughout his/her career, will attract substantial external grants to finance research and salaries. Many US universities and colleges have made changes in their tenure-systems during the last decades and the systems also vary significantly in between institutions. Many universities have introduced post-tenure reviews in which the researcher or teacher is evaluated also after having been granted tenure. If a researcher or teacher does not fulfill his or her formal or informal obligations (including in many cases attracting grants) but still remains an employee, this, in some cases, may result in a very low compensation.

The number of part time workers and employees on time limited contracts has increased substantially in recent years. Furthermore, the fraction of PhDs doing a postdoc is heavily dependent on the field of study with the highest numbers in the biological sciences. The proportion of women on leading positions at universities and colleges is increasing although women are still underrepresented. In addition, minority groups are underrepresented in researchers/teachers positions at the two universities where this was studied.

This report describes the overall situation at US universities and colleges along with three case studies; Columbia University (New York), University of Virginia (Charlottesville) and Georgetown University (Washington D.C.). In addition, the report briefly describes four colleges that have either introduced or abolished tenure-systems and the reasons for doing this. While interpreting the results it is important to be aware that the organization of the career systems including tenure-track is strongly dependent on the type of university or college as well as on the type of position.

1 Inledning

Det amerikanska akademiska systemet är mer heterogent än det svenska och ett flertal typer av universitet och högskolor förekommer. Institutionerna kan ha olika organisationsformer och kan vara delstatliga eller privata. I princip förekommer inte federala "universitet". Högskolorna indelas ofta i fyra olika kategorier beroende på den högsta examen de utdelar. Dessa är; *associate degree*, *baccalaureate degree*, *master degree* och doktorsgrad (e.g. West & Curtis, 2006). I allmänhet finns 1–2 delstatliga (public) universitet med rätt att utdela doktorsgrad i varje delstat. Till detta kommer de många privata icke vinstdrivande universiteten. Sådana universitet har inte någon direkt koppling till den delstat i vilket det är beläget men interagerar ofta aktivt med det omgivande samhället. Några exempel på välkända privata universitet är Harvard, Stanford, Yale och Columbia. De universitet som har valts som fördjupade studieobjekt i denna rapport är Columbia University i New York och University of Virginia i Charlottesville. Dessutom beskrivs situationen vid Georgetown University i Washington D.C. kortfattat. Columbia University har valts som studieobjekt bland annat då det anses vara ett av USA:s absolut bästa universitet. University of Virginia har valts då det placerat sig som nummer två bland delstatliga universitet i U.S. News & World Report¹ och även rangordnats högt i andra undersökningar. Tenure-track systemet vid Georgetown University har bedömts som intressant och därför också inkluderats.

¹http://colleges.usnews.rankingsandreviews.com/usnews/edu/college/rankings/brief/t1natu doc_brief.php

2 Det akademiska karriärsystemet i USA

Amerikanska universitet har relativt stor möjlighet att själva utforma sin organisation. Detta gäller för statliga universitet, och i ännu större utsträckning för privata, och medför att befattningsstrukturerna och de akademiska karriärvägarna kan variera relativt mycket mellan olika institutioner. Generellt kan dock sägas att de flesta universitet i sin forskar/lärarkår (faculty²) har följande huvudtyper av akademisk personal:

1. *Assistant professor* (forskarassistent, junior forskartjänst) vilket i allmänhet innebär en tidsbegränsad tjänst under vilken personen förväntas visa akademisk självständighet.
2. *Associate professor* (forskar/lärartjänst på mellannivå) vilket ofta, men inte alltid, är en tillsvidareanställning. Tjänstetypen översätts ofta med "docent" vilket dock är olämpligt då docenttjänsterna är avskaffade i Sverige.
3. *Full professor* (professor) vilket ungefärligen motsvarar professor i det moderna svenska systemet (befordringsprofessur).
4. *Chaired professor* (stol, professur, ofta med tillhörande resurser).

Ovanstående nämnda tjänstetyper utgör i princip ett karriärsystem men behöver ej nödvändigtvis vara fasta anställningar. Förutom dessa finns ett stort antal andra tjänstetyper som normalt är tidsbegränsade. Dessa inkluderar bland annat:

- *Postdocs (postdoctoral research fellows)*, vilka efter disputation arbetar ett antal år med, i första hand, forskning vid en akademisk institution. Postdocs är i de flesta fall att betrakta som beroende forskare (under viss handledning). En vanlig titel i USA för en postdoc är "research associate" (se nedan).
- *Research associate* I allmänhet kortare anställningskontrakt utan nämnvärd undervisningsskyldighet (se även postdoc).
- *Instructor* (ung. föreläsare). Oftast utan nämnvärd forskningsverksamhet.
- *Lecturer/Senior lecturer* (lektor). I allmänhet med liten eller ingen forskningsverksamhet.
- *Adjungerade professorer*.
- *Visiting professor* (på olika nivåer). Oftast på kortare kontrakt antingen beroende på att hon/han vikarierar för en annan forskare eller för att personen gör ett så kallade "sabbatical year" då han/hon arbetar vid en annan institution än normalt.
- *Fellow/Clinical fellow*. Oftast kortare kontrakt med blandad undervisning och forskning. Oftast ingen oberoende forskning.

² I texten är forskar/lärarkår liktydigt med "faculty". Begreppet "faculty" är mycket vanligt i USA men definitionen är något flytande. I allmänhet menas personal som utför både forskning och undervisning samt tillhör den reguljära personalen. Dock finns undervisnings- och forskningspersonal även utanför "faculty". Den exakta definitionen varierar också mellan olika universitet. I texten är forskar/lärarkår inte synonymt med forskare/lärarpersonal som är ett bredare begrepp.

Andra tjänstetyper förekommer beroende på universitet/högskola och institution/fakultet. Speciellt förhållandena vid medicinska fakulteter skiljer ut sig enligt flera intervjuade ut sig på grund av förekomsten av kliniska tjänster.

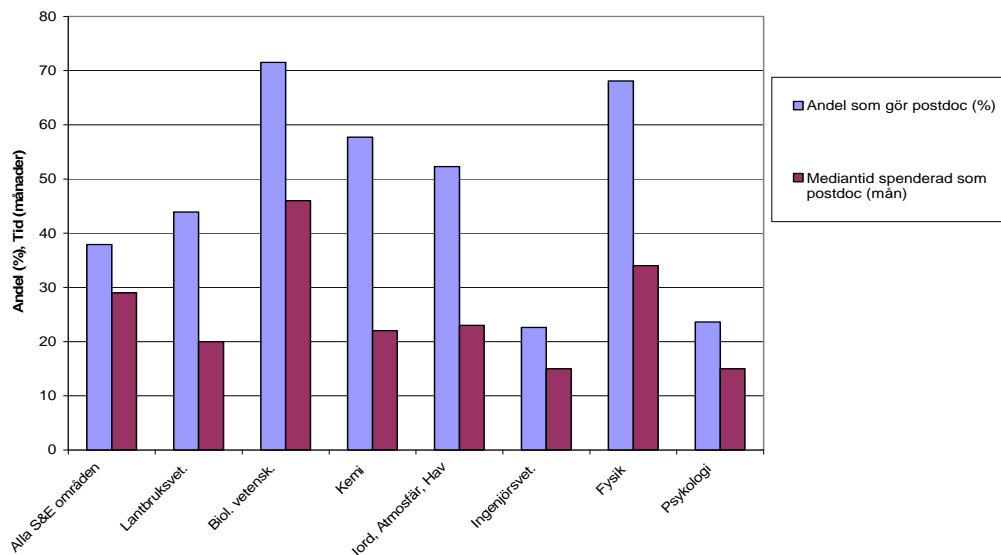
Tjänstetyper för bland annat teknisk och administrativ personal samt ledningsfunktioner finns också. Dessa tjänster beskrivs inte här.

3 Karriärvägar från postdoc till forskare/lärare

3.1 Postdoc

Forskaren/läraren arbetar efter disputationen ofta, men inte alltid, som postdoc under ett antal år för att meritera sig och få bredare erfarenhet. Enligt bland annat Jonathan Knight vid organisationen American Association of University Professors (AAUP) varierar postdoc-perioden mycket mellan olika discipliner. Inom naturvetenskaplig, medicinsk (ej klinisk) och teknisk forskningsinriktad verksamhet förväntas det ofta att man gör minst en postdoc för att meritera sig inför den framtida forskarkarriären, och det är därför vanligt att individen gör 2–3 postdocperioder vid olika universitet. Inom ovanstående discipliner anses postdoc-periodens meritvärde vara högst om den görs vid ett annat universitet än det som disputationen skedde vid. Jämfört med i Sverige är det dock inte lika meriterande att man arbetar vid ett utländskt universitet. Det är inte ovanligt att den totala tiden som postdoc uppgår till 6–8 år, i synnerhet inom biologiska (inklusive prekliniska medicinska) områden. I en studie (Has the use of postdocs changed?, 1998) visade National Science Foundation (NSF) at mediantiden som postdoc för en person som disputerat inom ”*Science & Engineering (S&E)*” ökat från 20 månader (disputation före 1965) till 29 månader (disputation 1989-91). Inom de biologiska vetenskaperna ökade mediantiden som postdoc från 24 till 46 månader under samma period. Inom områden som humaniora, samhällsvetenskaper och klinisk medicin är det mindre vanligt att man gör en postdoc och det anses också mindre nödvändigt för den framtida karriären. I Figur 3-1 visas andelen av de som disputerade under perioden 1989–1991 som gjorde en postdoc samt mediantiden för denna.

Figur 3-1 Andel som gör postdoc, mediantid som postdoc (disp. 1989–91).

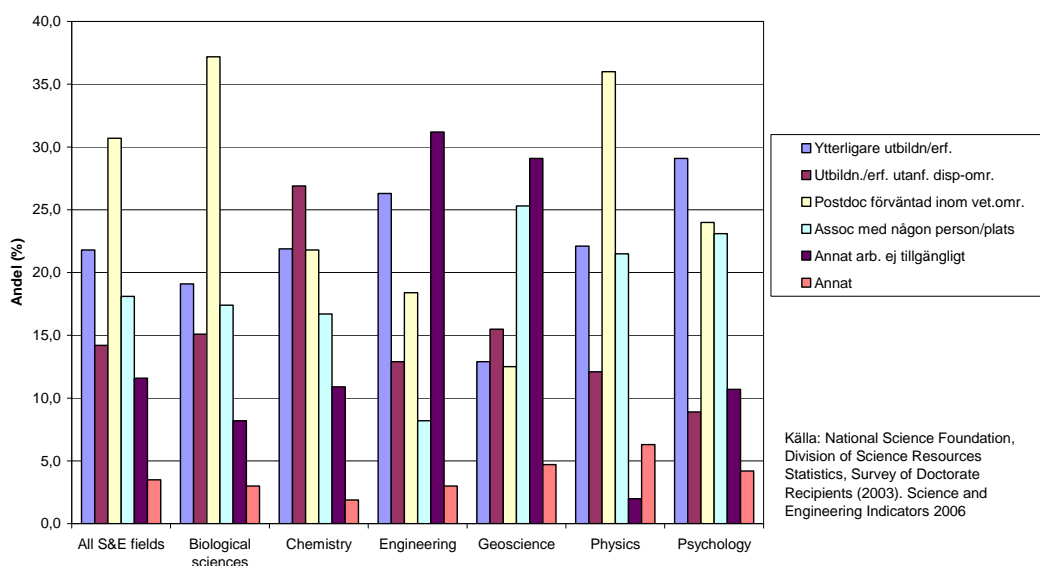


Källa Regret, M.C. Has the use of postdocs changed? National Science Foundation, (1998).

National Academy of Sciences “Committee on Science, Engineering and Public Policy” (COSEPUP) rapporterade år 2000 om postdoc-situationen. I rapporten diskuterades bland annat att postdocs ofta saknar sociala förmåner, sjukvårdsförsäkring, pensionsförmåner samt är relativt dåligt betalda. Det senaste får dock ses som en generalisering. Det är också viktigt att vara medveten om att många forskare ser postdoc-perioden som positiv, lärarrik

och som en möjlighet att se världen. Figur 3-2 illustrerar några olika anledningar till att göra en postdoc. Enligt NSF-statistik var andelen kvinnor som gjorde postdoc i USA svagt ökande under perioden 1997 (29,0 %) till 2004 (31,8 %). Det totala antalet postdocs ökade under samma period från 27 264 till 32 886. År 2003 grundades "The National Postdoctoral Association" (NPA) som bland annat stöds av "the American Association for the Advancement of Science" (AAAS) och har som mål att förbättra kvalitén på den postdoktorala perioden.

Figur 3-2 Huvudsaklig anledning för post doc (2003).



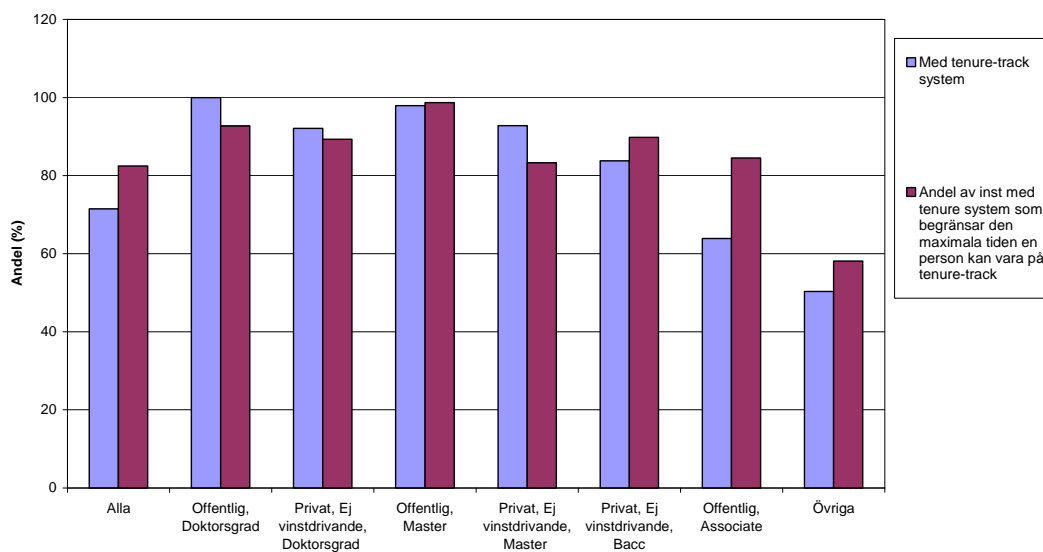
Källa: National Science Foundation, Division of Science Resources Statistics, Survey of doctorate Recipients (2003). Science and Engineering Indicators 2006

3.2 Assistant professor och tenure-track

Det första steget i en mer långsiktig karriär inom den amerikanska akademiska världen är ofta en tjänst som "Assistant Professor" (ungefär forskarassistent). De flesta universitet och högskolor och så gott som samtliga större forskningsuniversitet har så kallade tenure-track tjänster (National Center for Education Statistics (NCES); NSF; AAUP; Mallon, 2001; intervjuer; Figur 3-3). Högskolor utan sådana program är ofta mindre institutioner med dålig ekonomi (Mallon, 2001).

Tenure-track och tenure har sitt ursprung i det tyska akademiska systemet och begreppen *lehrfreiheit* och *lernfreiheit* (Mallon, 2001, Hofstadter & Metzger, 1955). Ett av tenure-track/tenures primära syften är att garantera forskarnas och lärarnas långsiktiga akademiska frihet. Historiskt har tenure (fast tjänst) kallats för en "inviolable principle of the academy" (Adams, 1974).

Figur 3-3 Andel institutioner med tenure track-system (hösten 2003 indelat i typ av institution och högsta examen).

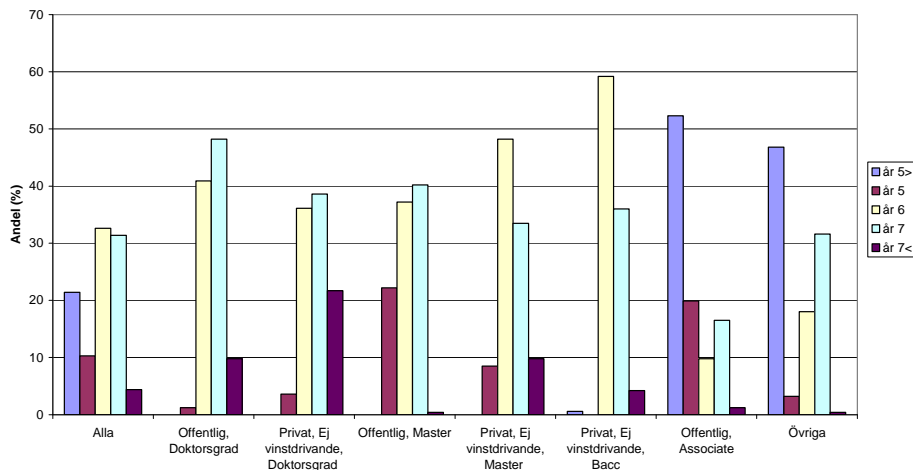


Källa: *Institutional Policies and Practices Regarding Postsecondary Faculty. Fall 2003. IES, NCES, U.S. Department of education 2007-157.*

För att en tenure-track tjänst skall utlysas måste universitetet/högskolan ha ett behov av rekrytering inom ett visst område samt resurser för att finansiera det. Rekryteringen till tenure-track tjänster är i princip utformat så att individen söker en tenure-track tjänst i konkurrens med andra. Tillsättningen vid forskningsuniversitet baseras till stor del på tidigare akademiska meriter och det forskningsprogram som kandidaten vill utföra och är mycket kompetitiv. Längden på själva tenure-track programmet kan variera från mindre än fem och upp till åtta år beroende på universitet/högskola och i viss mån även på ämne (

Figur 3-5).

Figur 3-4 Tenure track-programmens längd vid olika typer av institutioner (hösten 2008).



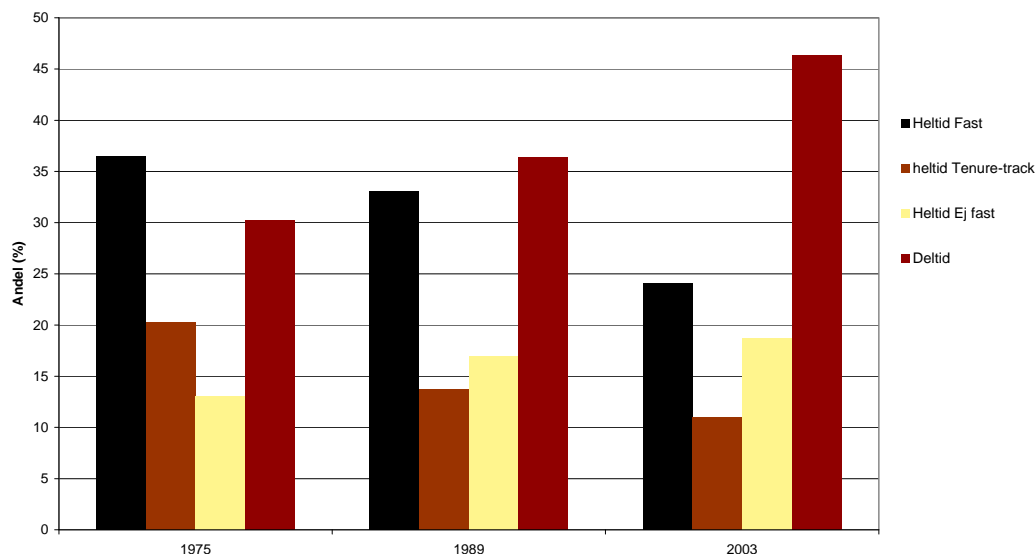
Under större delen av programmets gång har den anställde normalt titeln ”Assistant professor”. Utformningen av programmet varierar mellan olika institutioner och typ av tjänst men det är vanligt förekommande, framför allt vid högt rangordnade forskningsuniversitet, att substantiella forskningsresurser är kopplade till en tjänst på tenure-track. Syftet med detta är att forskaren snabbt skall kunna komma igång med sin forskning. Vanligtvis är individen inte från början garanterad en tjänst under hela programmet utan får först ett begränsat förordnande på 1–3 år för att därefter utvärderas och möjligen få förlängt förordnande. Detta kan upprepas flera gånger under programmet. Utvärderingarna under programmets gång kan ha olika syfte. En första utvärdering efter något år kan syfta till att se om personen kommit in i systemet och påbörjat sin undervisning. En senare utvärdering efter 2–3 år kan syfta till att ge återkoppling på forskningen och kontrollera dess kvalitet och kvantitet. Efter 5–7 år sker en större utvärdering vars primära syfte är att avgöra om personen skall erbjudas tenure, det vill säga en fast tjänst. I utvärderingen inkluderas ofta experter utanför universitetet och ibland även utanför USA. Beslut tas dock av det egna universitetet. Ofta ger institutionen och/eller fakulteten (exempel Arts & Sciences) ett förslag till beslut som slutgiltigt fattas av universitetets ledning. Fokus i tenure-utvärderingen, som i allmänhet är betydligt mer djuplodande och noggrann är de som skett tidigare, är beroende av syftet med den fasta tjänst som övervägs. Gäller det en forskartjänst är det självklart forskningsprestationen och hur personen kan bidra till institutionens utveckling i framtiden som väger tyngst. Även undervisningsprestationer vägs in i bedömningen. Ett negativt beslut kan ofta överklagas om den utvärderade kan visa på oegentligheter i utvärderings- och/eller beslutsprocessen. Enligt AAUP finns i USA, vid varje givet tillfälle, cirka 120 000 till 130 000 personer i tenure-track system varav 7–10 procent utvärderas för tenure varje år. Nationellt får 55–60 procent en fast (tenured) tjänst efter utvärderingen. Denna siffra varierar dock mycket kraftigt mellan universitetet/högskolorna och mellan ämnen. Exempelvis Harvard University ger enligt flera personer tenure till de på de egna tenure-track programmen relativt sällan. Det förekommer att forskare som rangordnats högt men nekats tenure vid ett universitet istället får det vid ett annat. Det skall återigen framhållas att systemet inklusive utvärderingarna varierar relativt mycket mellan olika universitet.

3.3 En förskjutning mot kontraktstjänst

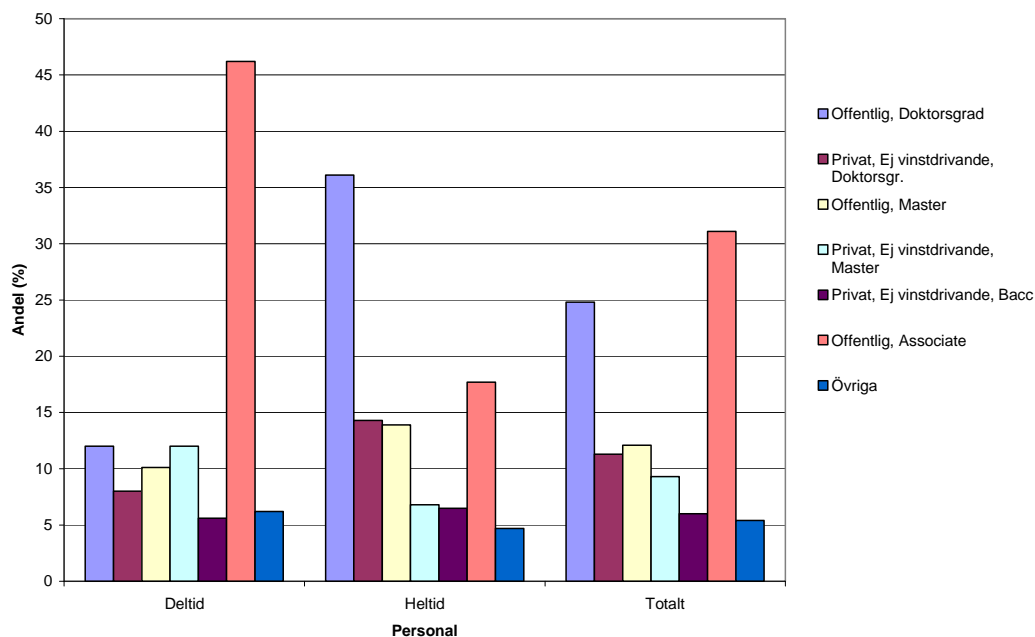
Under perioden 1975 till 2003, då antalet lärare och forskare inom universitet och högskolor ökade kraftigt, minskade samtidigt andelen fasta heltidstjänster (tenured positions) och tjänster på tenure-track (Curtis & Jacobe, 2006, AAUP,

Figur 3-5). Tjänster som ökade i relativ frekvens var framför allt deltidstjänster vilka bland annat används för att anställa personal som undervisar på en eller ett fåtal kurser samt 1–3 års heltidstjänster vilka ofta kan förnyas men inte är kopplade till möjligheten av en framtida fast tjänst. Totalt sett har en förskjutning skett från en situation med en majoritet av forsknings- och undervisningspersonalen i fasta heltidstjänster eller på tenure-track (1975 hade totalt ca 57 procent av personalen sådana tjänster) till att forskar/lärarpersonalen nu domineras av personer på tidsbundna kontrakt och deltidsarbetande (2003: totalt ca 35 % av personalen i fasta heltidstjänster eller på tenure track). Andelarna hel- och deltidsanställda vid olika typer av institutioner kan ses i **Error! Reference source not found.**

Figur 3-5 Tjänstetypstrender (1975–2003).



Figur 3-6 Andel hel- och deltidställda vid institutioner av olika typ.



Källa: *Institutional Policies and Practices Regarding Postsecondary Faculty: Fall 2003 IES, NCES, U.S. Department of education 2007-157*

3.4 Vad innebär tenure?

Innebörden av tenure varierar stort mellan olika universitet. I princip är tenure en fast anställning men löpande utvärderingar (se nedan) sker numera ofta. Syftet med dessa varierar och kan vara att personen skall få återkoppling på sin forskning, att avgöra när det är dags för befordran samt att fånga upp personer som inte gör ett tillfredställande arbete.

När sådana påträffas resulterar det oftast i en åtgärdsplan och i sista fall kan uppsägning komma ifråga. Det är dock ofta mycket svårt att säga upp en person med tenure. En sådan person har visserligen fast tjänst men förväntas, om det är fråga om en forskare, ofta att dra in anslag till sin forskning och till löner. Gör den anställde inte det kommer löneökningar och befordran sannolikt inte kunna göras. Personen kan då hamna på en lägstanivå som varierar mellan olika universitet men som i allmänhet är relativt låg. Förmågan att dra in anslag är alltså viktig för att tenure skall fungera för framför allt forskare. Vid institutioner och i tjänster där undervisningen är prioriterad är förhållandena annorlunda.

3.5 Debatten om tenure och den ökande förekomsten av tillfälliga kontrakt

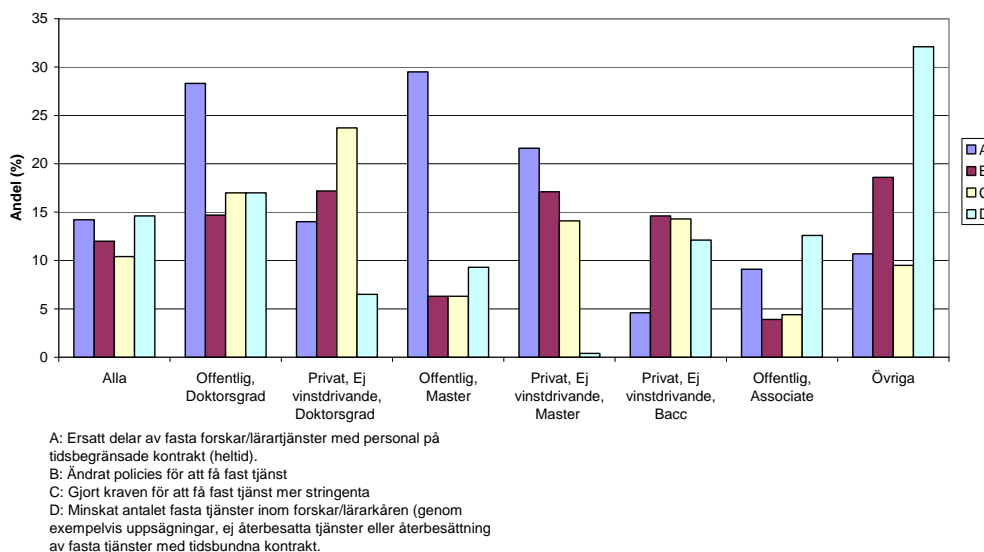
Under de senaste decennierna har amerikanska universitet och högskolor hamnat under ökat tryck på förbättrad kvalitet, produktivitet, modifiering av personalsystemen samt bättre kostnadskontroll (Mallon, 2001). Utbildningsprogram, finansiellt stöd till studenter, jämställdhet, relationen till det omgivande samhället, och forskar/lärarkårens roll och belöningar är några av de ämnen som diskuterats. Bland annat har "the American Council on Education" hävdade att universiteten bör ompröva på vilket sätt de utför forskning och undervisning och att de bör förändra sig själva för att vara tillräckligt "relevanta för samhället". Sätten på vilka akademiska tjänster söks och tilldelas är en av de faktorer som diskuterats oftast. Exempelvis hävdade Tierney (1998b) att tenure, som andra organisatoriska strukturer, måste förändras för att hålla jämna steg med nya sociala, intellektuella och ekonomiska verkligheter. Tierney hävdar också att det krävs fasta strukturer för att skydda den akademiska friheten.

Trycket på förändringar av tjänstetillsättningspolitiken kommer bland annat från marknadskrafter (inklusive forskningsfinansiärer) som vill öka forskar/lärarkårens produktivitet och ansvarstagande samt reducera kostnaderna. De vinstdrivande utbildningsinstitutionerna har i viss mån medfört en ökad konkurrens och flera icke vinstdrivande universitet och högskolor (bl a Columbia, Cornell och New York University) har skapat vinstdrivande enheter vid sidan om. Inom sådana enheter är de flesta lärare oftast anställda på deltid och har inte fast anställning. Trycket på förändringar kommer också från bland annat högskolestyrelser och delstatliga lagstiftare som vill ha förändringar i tillsättningspolitiken för att minska kostnaderna och skapa en mer flexibel arbetskraft.

Ytterligare en faktor är missnöje inifrån universitet och högskolor. Många i forskar/lärarkåren, bland doktorander och fackliga organisationer har reagerat kraftfullt negativt på att deltids- och tidsbegränsade anställningar ökat kraftigt.

Under flera decennier har speciellt tenure diskuterats. Argument för och emot dessa "fasta" tjänster inom universitetsvärlden har förts fram och debatten pågår fortfarande även om den minskat i intensitet. En del högskolor/universitet har gjort förändringar i systemen (Figur 3-7). Några, framför allt mindre högskolor och/eller fakulteter, har gjort radikala förändringar som att införa eller ta bort tenure-track/tenure-system.

Figur 3-7 Andel av institutioner som gjort förändringar av tenure track-systemen 1998–2003.



Not: Kategorierna A och D kan vara delvis överlappande då ett sätt att minska forskar/lärarkåren med tenure kan vara att ersätta en del av individerna med personal på tidsbegränsade kontrakt.

Källa: Institutional Policies and Practices Regarding Postsecondary faculty. Fall 2003. IES NCES, U.S. Department of education 2007-157.

3.6 Några i debatten förekommande argument för och emot tenure-track system

Ett av huvudargumenten som brukar framföras av bland annat stora grupper forskare, universitet och organisationer är att ett tenure-track/tenure-system är nödvändigt för att garantera den akademiska friheten. Utan ett sådant system, som gör det mycket svårt att säga upp forskaren/läraren, skulle politiska hänsyn kunna bli allt för stora och den anställde exempelvis inte våga kritisera sin arbetsgivare eller andra makthavare (exempelvis delstaten eller den federala staten). Överhuvudtaget framhålls forskarens akademiska frihet som ett av de absoluta huvudargumenten för tenure-track system. Andra argumenterar å andra sidan för att tenure inte fullt ut kan skydda denna frihet. Dessa personer hävdar att tenure skapar ett klasssystem med en del forskare/lärare som har tenure och andra som inte har det. Det argumenteras att seniora professorer genom detta kan kontrollera det akademiska systemet politiskt så att andra forskare och lärare hamnar i beroendeställning till dem. Detta berör främst studenter, kollegor utan tenure och arbetssökanden. Det argumenteras också för att i ett kontraktssystem för hela forskare/lärarkåren så skulle juniora personer ha en större relativ makt och vara mer likställda sina mer seniora kollegor exempelvis vad gäller policyfrågor för den egna högskolan/universitetet.

Ett vanligt förekommande påstående är att tidsbundna kontrakt inte till fullo skyddar den akademiska friheten eftersom personer på "rullande kontrakt" är alltför beroende av beslutsfattare för kommande kontrakt, och därför benägna att undvika situationer i vilka de kan komma i konflikt med dessa. Andra hävdar istället att juniora forskare på tidsbundna kontrakt bör känna sig mindre styrda än motsvarande grupp på tenure-track (Trower 1996a). Flera studier hävdar att stor akademisk frihet existerar på universitet och högskolor utan tenure. (Chait & Trower, 1997; Keith, 1997; Trower 1996a).

Ett argument för tenure-track/tenuresystemet är att det bidrar till att attrahera och hålla kvar duktiga forskare. Detta argument grundar sig på att forskaren/läraren har ett tydligt incitament (en hägrande fast tjänst) för att göra väl ifrån sig medan han/hon är på tenure-track (Vid många universitet finns resurser/anslag ofta kopplade till tenure-track tjänsten för att forskaren skall ha möjlighet att starta sin forskning på ett effektivt sätt). Andra hävdar istället att problemen med tenure-system är att de reducerar flexibiliteten hos universitetets arbetskraft, att de gör att individen kan sätta sina egna mål före universitetets och att de skyddar anställda som efter att ha fått en fast tjänst gör en undermålig prestation (se även avsnitt 3.7 om post-tenure review). De som hävdar detta säger också ofta att kontrakt är en bra motivationsfaktor för att få forskare/lärare att utvecklas professionellt, stimulera innovation och samarbete. I flera studier hävdas dock att flexibiliteten inte alls ökar med kontraktssystem (e.g. Chait & Ford, 1982; Chait & Trower, 1997, Mallon, 2001).

Ett viktigt argument som förs fram är att tenure-track/tenuresystemet garanterar kvalitet och produktivitet bland annat till följd av den, ofta mycket djuplodande, utvärdering som görs inför beslutet om tenure/icke tenure. Enligt denna argumentationslinje är det i det individuella universitetets/högskolans egenintresse att endast de mest kvalificerade personerna erbjuds tenure. Detta skall medföra att utvärderingen görs på ett extremt seriöst och noggrant sätt. Tenure skall också vara en garanti mot försämrad kvalitet i undervisningen (Tierney 1998a). Tierney hävdar bland annat att deltidslärare, adjunkter och assistenter är mindre effektiva än fast anställda lärare. Ett kontraktssystem kan dessutom medföra att forskare/lärare som är på eller under gränsen för institutionens mål för acceptabel kvalitet har större möjlighet att stanna kvar över en eller flera utvärderingscykler. Ett argument i motsatt riktning till ovanstående är att eftersom de flesta forskningsuniversitet tenderar att lägga den största vikten på forskningen vid utvärderingen för tenure, så blir undervisningen ofta lågprioriterad av personer på tenure-track vid sådana institutioner.

Ytterligare argument som förekommer är bland annat att tenure-track system skapar en mycket stressig miljö för yngre forskare. Å andra sidan kan det också hävdas att ett system med förnyelsebara kontrakt skapar en liknande eller värre stress (författarens anm).

Slutligen så anses bland universitet i allmänhet att ett tenure-track/tenure system utgör normen. Högskolor med tidsbundna kontrakt anses ofta ha en, relativt sett, lägre status.

I detta kapitel har beskrivits några av de förekommande argumenten i debatten för och emot tenure-track/tenure system och kontraktssystem vid alla typer av universitet och högskolor. Det är dock viktigt att komma ihåg att förutsättningarna och behoven är olika för olika typer av institutioner. Ett internationellt högprofil-universitet som Columbia University med omfattande forskning har inte samma förutsättningar och behov som ett mindre "associate degree"-college med liten eller ingen forskning. Bland större amerikanska universitet med rätt att examinera doktorer (Ph.D eller motsvarande) har så gott som samtliga någon form av tenure-track/tenure system. Alla argument som förekommer i debatten är därför inte uppenbart giltiga för alla typer av universitet och högskolor.

3.7 Post-tenure review

Ett av resultaten från den långa diskussionen om tenure-systemets för- och nackdelar har blivit att de flesta amerikanska delstatliga universitet (i 37 delstater, 2002) under 1990-talet införde så kallade Post-Tenure Review (PTR) system (Montell 2002a, 2002b). Syftet med systemet är bland annat att få möjlighet att bedöma forskare och lärare med tenure, vid behov upprätta åtgärdsplaner och i sista fall avsluta anställningar. PTR:er görs antingen löpande med en cykel om 3–7 år eller initieras exempelvis till följd av att flera av de årliga

”merit reviews” gett ett alltför svagt resultat. Trots att ett av skälen till att PTR infördes var att, vid behov, kunna säga upp forskare/lärare som gör en undermålig insats så har detta skett i extremt få fall. Dessutom har relativt få forskare/lärare fått svaga resultat vid utvärderingarna (Montell 2002a). Exempelvis så bedömdes endast 20 av 2 711 forskare/lärare som utvärderades i Arizonas universitetssystem under 2001 som icke tillfredställande i något avseende. Vid Kansas State University hade, fram till 2002, enbart en fast anställd lärare/forskare sagts upp på grund av svagt PTR-resultat. Vid University of Massachusetts gör en sjundedel av forskarna/lärarna PTR varje år. År 2001 gjorde 225 personer PTR varav 15 ombads producera en utvecklingsplan. Enligt bland annat Myles Brand, rektor vid Indiana University, överskattades andelen forskare/lärare som var lågproduktiva starkt i den debatt som föregick PTR. Många av de mindre produktiva gallras bort vid tenure-utvärderingen eller tidigare. Det primära resultatet av en negativ PTR är normalt inte att personen sägs upp utan att någon form av utvecklingsplan upprättas (”back on track”). Åsikterna om PTR går vitt isär (Montell 2002a, 2002b). En del betraktar PTR som ett bra hjälpmedel för att få återkoppling och åtgärda eventuella problem innan de blir för stora. Det hävdas att PTR åtgärdar ett problem med tenure nämligen att det, oberoende av allt, tidigare ansågs vara livet ut. Andra hävdar att PTR är demoraliserande och gör så att forskare/lärare försöker bli så populära som möjligt och förbättra sitt CV med ”snabb och säker” forskning. AAUP och många forskare/lärare hävdar att PTR är en onödig och tidsödande verksamhet. Detta bland annat beroende på att många ändå måste göra de tidigare nämnda ”merit reviews”. AAUP rapporterar dock få klagomål rörande oegentligheter i PTR men kommentarer om att institutionspolitik har påverkat utvärderingar har förekommit. Positiva och negativa grupper finns inom alla kategorier (ledning, administration, forskare/lärare, policymakers etc) men många anser att PTR har kommit för att stanna.

3.8 Är förekomsten av tenure-track viktigt för produktionen av innovativa forskningsresultat, innovationer, patent och spin-off företag?

Svaret på frågan i rubriken måste bli ”man vet inte”. Många hävdar att tenure-track/tenure-systemet är oerhört viktigt då det attraherar duktiga forskare och lärare samt även ger dem en chans att stanna kvar vid universitetet/högskolan om de presterar tillräckligt väl. I de fall en anställd får tenure ger det ofta en relativ god arbetstrygghet. Gertrude Fraser vid University of Virginia kallar tenure ett ”socialt kontrakt mellan den anställde och institutionen”. Att systemen ofta är utformade med post-tenure reviews och merit reviews samt att de garanterade nivåerna om man får tenure ofta är låga bidrar till att ge incitament till att fortsätta prestera på en hög nivå. Det kan mycket väl vara som många från universitetsvärlden och organisationer som AAUP hävdar, att tenure-systemet är mycket positivt för produktionen av innovativ forskning och undervisning. Dock har det inte varit möjligt att hitta några undersökningar som bevisar vare sig detta eller motsatsen. Anledningen till detta är troligen att tenure är ”norm” vid amerikanska universitet och det är svårt att hitta tillräckligt många amerikanska institutioner som inte har någon form av tenure-track/tenure system. Således är det närmast omöjligt att göra de jämförande studier som skulle behövas. En sådan jämförelse skulle däremot möjligen kunna göras i Europa eftersom en del institutioner i Schweiz också har tenure-track/tenuresystem.

4 Ålderspension/avgång

Fram till för 15–20 år sedan kunde en anställd forskare/lärare vid ett amerikanskt universitet/högskola tvingas lämna sin tjänst på grund av att han/hon uppnått en viss ålder (tvingande pensionering). Till följd av lagstiftning som infördes för cirka 15 år sedan kan detta inte längre ske. Vid 65 års ålder har dock de flesta amerikaner rätt att delta i det statligt subventionerade Medicare-programmet och vid 70 års ålder måste individen i praktiken börja ta ut åtminstone en del av sin pension. Effekterna av dessa förhållanden ligger inte inom ramen för denna studie.

5 Exempel på högskolor som bytt från tenuresystem till kontraktssystem eller omvänt.

Få eller inga större universitet har lagt ner eller startat tenure-track/tenuresystem i modern tid. Nedanstående exempel rör därför några college vilka beskrivs i boken "Tenure on Trial" (Mallon, 2001).

5.1 Scott College

Scott college är en oberoende privat institution med cirka 1 500 studenter (1998). 58 procent av lärar/forskarkåren var då disputerad och 65 procent av studenterna kom från den egna eller angränsande delstater. Universitetet hade relativt god ekonomi och starka religiösa komponenter. Under flera decennier var tilldelningen av fasta tjänster nästan automatisk vilket flera i lärarkåren vittnat om. Till följd av detta hade en del personer fasta tjänster trots att de enligt många kollegor och administratörer inte borde ha haft det. Under 80-talet blev tilldelningen av tenure mer formaliserad och 1982 skrev en fakultets-handboks-kommitté rekommendationer för hur tenure och befordran skulle hanteras. Flera år senare började högskolans system likna ett traditionellt tenure-track/tenuresystem men fungerade enligt flera bedömare fortfarande relativt illa med bland annat en undermålig utvärderingsprocess. Under 1988 tillsattes en ny rektor som redan under valkampanjen gjorde det tydligt att han var motståndare till tenure-systemet. Under 1991 skapades ett system med löpande utvärderingar av alla lärare/forskare (med och utan fasta tjänster) baserat på en sexårig cykel. Två år efter att det nya utvärderingssystemet skapades föreslogs och godkändes att tenure-systemet skulle avskaffas (1993). De huvudsakliga skälen till att tenure avskaffades och ett kontraktssystem i stället infördes uppges bland annat vara följande:

- i och med att tenure avskaffades blev lärarna tydligt ansvariga för sina prestationer vilka kan leda till konsekvenser vid de återkommande utvärderingarna (exempelvis ingen förnyelse av kontraktet).
- då tenure avskaffades överfördes en del av kontrollen över collegets strategier och politiska agenda från lärarkåren till rektorn. Enligt rektorn övergick lärarkårens roll till att vara mer rådgivande.
- förändringen visade tydligt för interna och externa grupper att rektorn och styrelsen var kapabel att visa ett starkt och engagerat ledarskap.
- förändringen stärkte rektorns makt och kontroll över lärarkåren.
- rektorn var sedan tidigare övertygad om att kontraktssystem var bättre än ett tenure-system bland annat beroende på att det tydligt betonar det egna ansvaret.

Personer som redan hade tenure fick behålla denna även efter förändringen men alla nya lärare och de på tenure-track fick fleråriga anställningar efter en sexårig provperiod med ettåriga kontrakt.

5.2 Rowlette College

Rowlette college grundades 1946 och har till skillnad från Scott college närmast kontinuerligt haft ekonomiska svårigheter. Sedan 1967 är colleget ackrediterat för fyraåriga utbildningar och 1998 hade det 637 heltidsstuderande och 48 lärare. Colleget införde ett tenure-

system 1966 för att från 1973 också erbjuda rullande kontraktsanställningar. I samband med att colleget fick en ny rektor år 1981 påbörjades arbetet med att ta fram ett nytt utnämningssystem vilket trädde i kraft 1986. Det nya systemet, som alla lärare/forskare placerades i, bestod av följande:

- 1 en sexårsperiod med ett-, två- och treåriga kontrakt. Under det sjätte året utvärderas den anställde för att avgöra om han/hon skall få så kallad "virtuell tenure". Under förutsättning att så är fallet sker följande:
- 2 under det sjunde året får läraren ett fyraårigt kontrakt.
- 3 under det elfte året får läraren ett femårigt kontrakt.
- 4 under det sextonde året börjar läraren i ett system av rullande sexårskontrakt.

I samband med att läraren närmar sig slutet på ett kontrakt utvärderas han/hon för att avgöra om ett nytt kontrakt skall erbjudas. Om den anställde inte blir erbjuden "virtuell tenure" efter den första sexårsperioden får han/hon ett ettårigt anställningskontrakt.

I det nya systemet förekommer inte tenure som norm längre men så kallad "honorary tenure" kan ges i mycket extrema fall. Detta är dock mycket ovanligt och förväntas inte. Endast fyra personer tilldelades sådan tenure under hela 1990-talet.

De huvudsakliga skälen till att det nya systemet infördes uppges bland annat vara:

- ekonomiska skäl då collegets ekonomi var svag under långa perioder och man ansåg att det inte längre var möjligt att ge fasta tjänster.
- i det tidigare systemet utdelades tenure ibland på grundval av en alltför dåligt utförd utvärdering.
- att undvika att lärare utför en undermålig insats efter att de fått tenure.

Personalomsättningen förändrades inte nämnvärt efter att det nya systemet infördes.

5.3 Lakeview College

Lakeview college (bland annat fine arts) grundades 1890 och är ett så kallat open admissions college som antar cirka 90 procent av de studenter som söker dit. 1996–1997 fanns 227 heltidsanställda lärare/forskare och ytterligare 1 000 anställda på deltid. Totalt fanns då cirka 8 000 studenter på grundutbildningsnivå och 600 "graduate students". Colleget har alltid haft många anställda med en annan ursprunglig yrkesbakgrund än den rent akademiska. Lakeview college ändrade sin anställningspolitik 1997 och övergick då från ett system med ettåriga anställningskontrakt till ett tenure-track/tenuresystem. Det har inte varit möjligt att få fram data över den detaljerade utformningen av det nya systemet men under det föregående hade lärare/forskare först tre ettåriga provanställningskontrakt. Därefter gick personalen på ettåriga kontrakt men ansågs vara "post-probationary" (efter provotiden) och hade i mångas ögon därmed en slags de facto tenure. När det nya systemet infördes erbjöds samtliga "post-probationary" lärare/forskare fast tjänst. Införandet av tenuresystemet var relativt komplicerat och till en början motsatte sig collegets styrelse detta. Efter en del modifieringar, bland annat infördes så kallade post-tenure reviews, så godkändes förslaget. De huvudsakliga skälen för att införa ett tenuresystem uppges vara:

- att skydda lärare/forskare från tveksamma beslut fattade av administration och institutionschefer.

- att öka lärarnas inflytande och skapa en större jämlikhet i hur lärare/forskare behandlas vid olika institutioner.
- att colleget ville ha en högre status och erkännande från världen utanför den egna högskolan.
- eftersom man i det äldre systemet i praktiken fick ett slags "tenure" med tiden var det logiskt att införa detta även formellt.
- i det nya systemet då en kommitté vid högskolan avgjorde frågan om tenure istället för den egna institutionen blev utvärderingsprocessen stärkt och standarderna mer likformiga mellan institutionerna.
- att stärka rekryteringen av bra lärare/forskare.

Post-tenure review infördes för att "sätta tryck" på personal som presterade svagt.

5.4 Accomac College

Accomac College (liberal arts) grundades 1840 och gick från ett tenuresystem till ett kontraktssystem (1971) och därefter tillbaka till ett tenuresystem igen (1993). Den första förändringen skedde under en turbulent period i collegets historia och beskrivs inte här. Vid återinförandet av tenuresystem hade colleget 1 519 studenter och 104 anställda lärare/forskare. Colleet är numera relativt välmående. Det kontraktssystem som colleget hade innan tenure återinfördes bestod i två tvååriga anställningskontrakt, ett treårigt kontrakt och därefter femåriga kontrakt. Under det sjätte året (d v s under det tredje kontraktet) skedde en så kallad "critical review" för att avgöra om den anställde skulle få ett femårigt anställningskontrakt. Om den anställde fick det hade han/hon enligt många de facto tenure. När tenure formellt återinfördes efter långa diskussioner och förhandlingar mellan administration, styrelse och lärar/forskarkåren erbjöds alla lärare/forskare med femårskontrakt tenure. Enligt den dåvarande rektorn fick några tenure på detta sätt som inte borde fått det. De som hade två eller treårskontrakt placerades i ett tenure-track. De huvudsakliga skälen för att återinföra ett tenuresystem uppgavs vara:

- att förbättra rekryteringen av nya lärare/forskare till colleget. Bristen på tenure sågs av många inom ledning, administration och lärarkår som ett svårt handikapp i rekryteringsprocessen av personal.
- att förbättra utvärderingsprocessen av forskare/lärare och därmed få en högre standard på personalen.
- att genom de två ovanstående punkterna få en högre kvalitet på lärarkåren.
- att förbättra collegets status och konkurrensförmåga.
- att förstärka lärar/forskarkårens skydd och inflytande inom colleget.

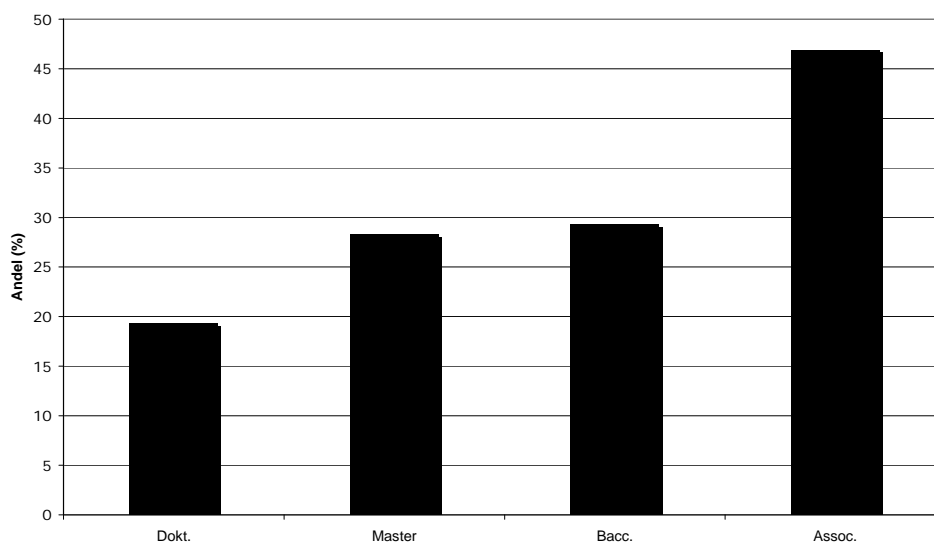
Slutkommentar

I detta kapitel har kortfattat beskrivits hur ett antal högskolor förändrat sina utnämningssystem och vad som motiverat detta. I tolkningen av ovanstående är det viktigt att komma ihåg att det i samtliga fall rör sig om, relativt sett, mindre högskolor med mycket undervisning och ingen eller lite forskning. Resultaten och argumenten för de genomförda förändringarna bör därför tolkas med viss försiktighet.

6 Genderfördelning bland lärare och forskare

Trots att könsdiskriminering inom utbildning är olagligt i USA är kvinnor underrepresenterade på högre poster vid amerikanska universitet och högskolor. På den högsta akademiska nivå bland "full professors" (d v s ej assistant eller associate professors) är andel kvinnor cirka 24 procent (AAUP Faculty Gender Equity Indicators 2006) trots att 48 procent (53 % om enbart amerikanska medborgare räknas) av de som disputerar i USA är kvinnor (2005/06). Utslaget på olika typer av institutioner kan man se att andelen kvinnor är som lägst vid universitet med rätt att utdela doktorsgrad och som högst vid så kallade "community colleges" och liknande (Figur 6-1).

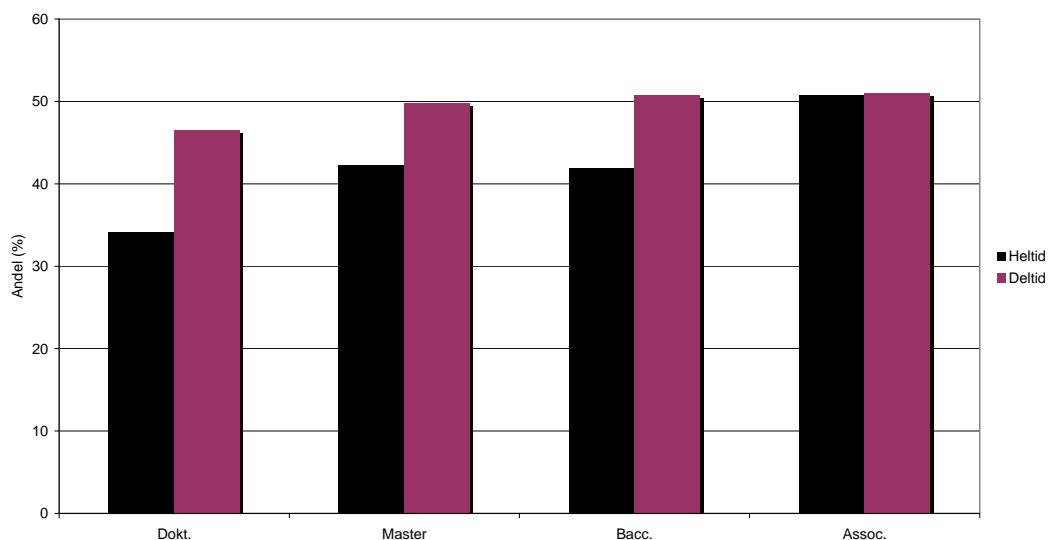
Figur 6-1 Andel kvinnor av "full professors" vid olika typer unviersitet/högskolor i USA (2005/06).



Källa: AAUP Faculty Gender Equity Indicators 2006

Totalt kan sägas att det finns färre kvinnor inom forskar/lärarkåren vid amerikanska universitet än vad som borde kunna förväntas baserat på enbart disputationerfrekvensen. Nationellt är 39 procent (2006) av de heltidsanställda forskarna/lärarna kvinnor vilket är en ökning från 32 procent 10 år tidigare. I FigFigur 6-2 är andelen kvinnor anställda inom forskar/lärarkåren vid olika typer av amerikanska universitet/högskolor illustrerad.

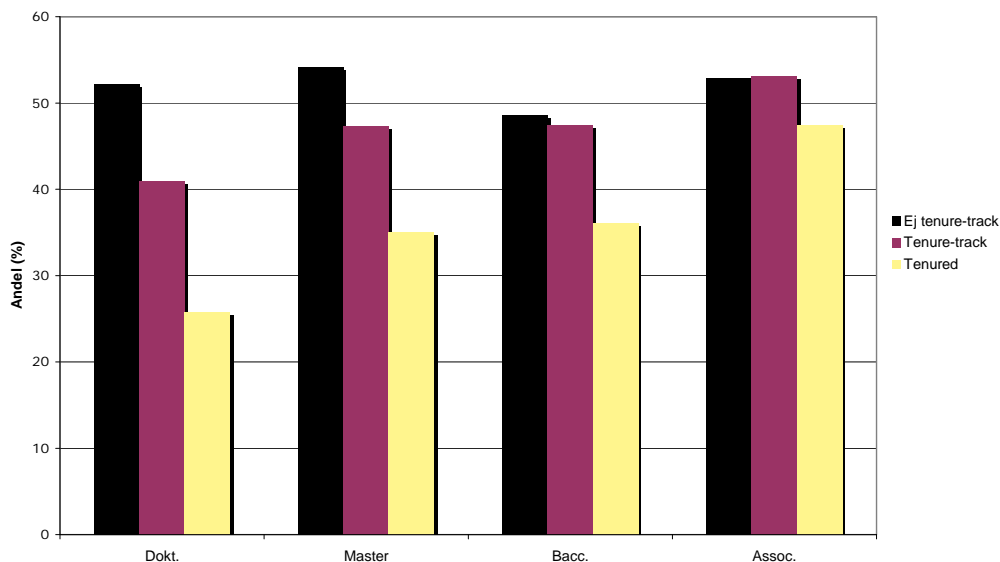
Figur 6-2 Andel kvinnor inom forskar/lärarkåren vid amerikanska universitet och högskolor.



Källa: AAUP Faculty Gender Equity Indicators 2006

Totalt sett arbetar 30 procent av den kvinnliga forskar/lärarkåren (heltid) i tjänster som inte är fasta (2006). Motsvarande siffra bland männen är 18 procent. Den relativa fördelningen av kvinnor i fasta eller tillfälliga anställningsformer vid olika typer av universitet och högskolor är illustrerad i Figur 6-3.

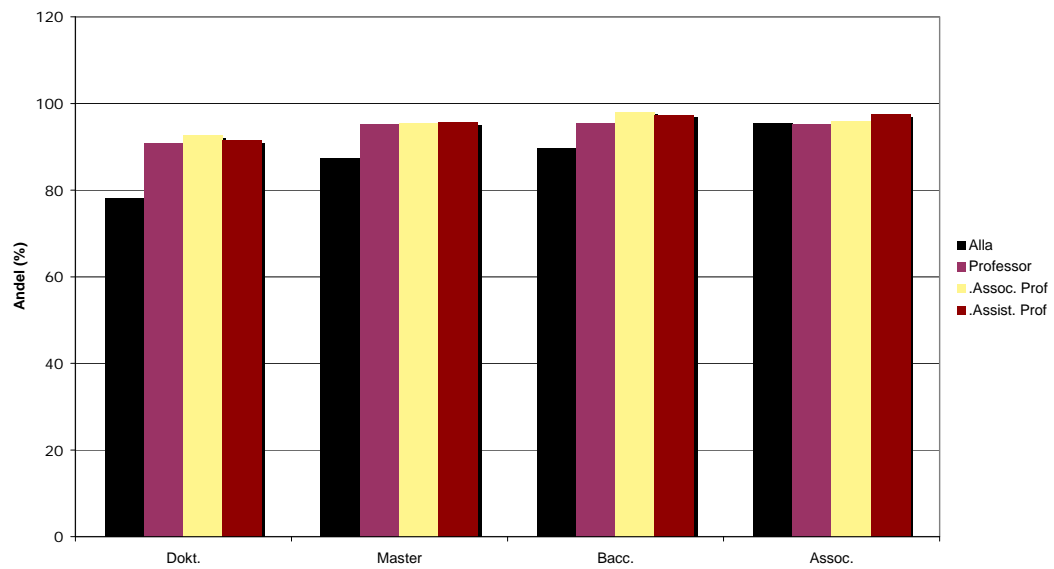
Figur 6-3 Andel kvinnor i olika tjänstetyper vid amerikanska universitet och högskolor (2005/06).



Källa: AAUP Faculty Gender Equity Indicators 2006

Lönenivåerna mellan kvinnor och män skiljer sig åt. Den nationella medellönen för kvinnor i forskar/lärar-yrken vid amerikanska universitet och högskolor var år 2005/06 81 procent av männens. Kvinnors relativa lönenivå vid olika typer av lärosäten och tjänstetyper kan ses i Figur 6-4.

Figur 6-4 Kvinnors medellön som andel av männens lön (2005–2006).



Källa: AAUP Faculty Gender Equity Indicators 2006

7 Fallstudier

7.1 Columbia University (New York City)

Materialet är framtaget genom litteraturstudier och intervjuer med Vice Provost for Faculty Development Stephen Rittenberg och Vice Provost Roxie Smith.

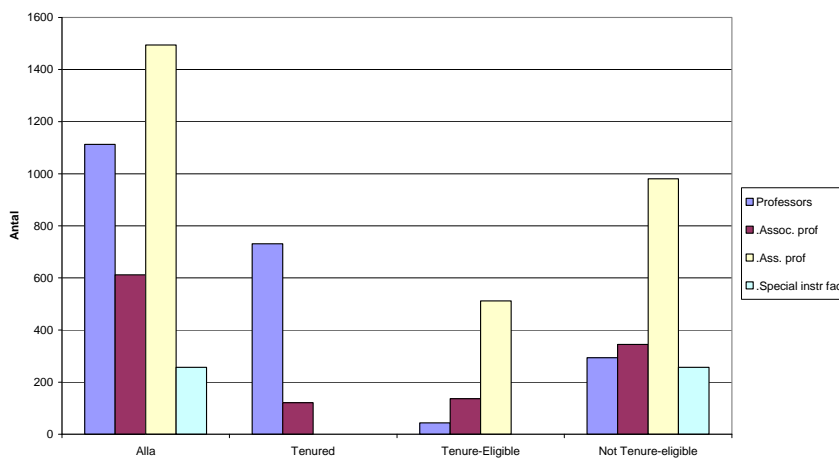
7.1.1 Översikt och personalstruktur

Columbia University (CU) grundades på uppdrag av kung George II år 1754 som Kings College och är det femte äldsta universitetet i USA. Universitetet anses vara ett av USA:s allra bästa och två CU-forskare har tilldelats Nobelpriset i medicin eller fysiologi under de senaste åren. Universitetet är relativt stort (24 644 studenter, 2006) och framstående inom många olika ämnen. Verksamhet sker vid flera olika platser där det klassiska Morningside Campus strax norr om Central Park samt "the Medical Center" längre norrut på Manhattan är dominerande. Det totala antalet anställda vid universitetet var 13 904 (hösten 2006). Av dessa var 3 476 heltidsanställda inom lärar/forskarkåren (faculty). 1 313 eller 37,8 procent av dessa var kvinnor och 23,6 procent tillhörde någon minoritet. Forskar/lärarkåren delas in i:

- Research faculty
- Clinical faculty
- Practice faculty
- Special instructional faculty
- Emeriti faculty.

Antalet forskare/lärare med olika huvudtyper av tjänster kan ses i Figur 7-1. Amerikanska definitioner används i figurerna då svenska motsvarande tjänster saknas. Med "tenure-eligible" menas en tjänst på ett tenure-track med möjlighet att vid någon tidpunkt bli prövad för tenure (fast tjänst).

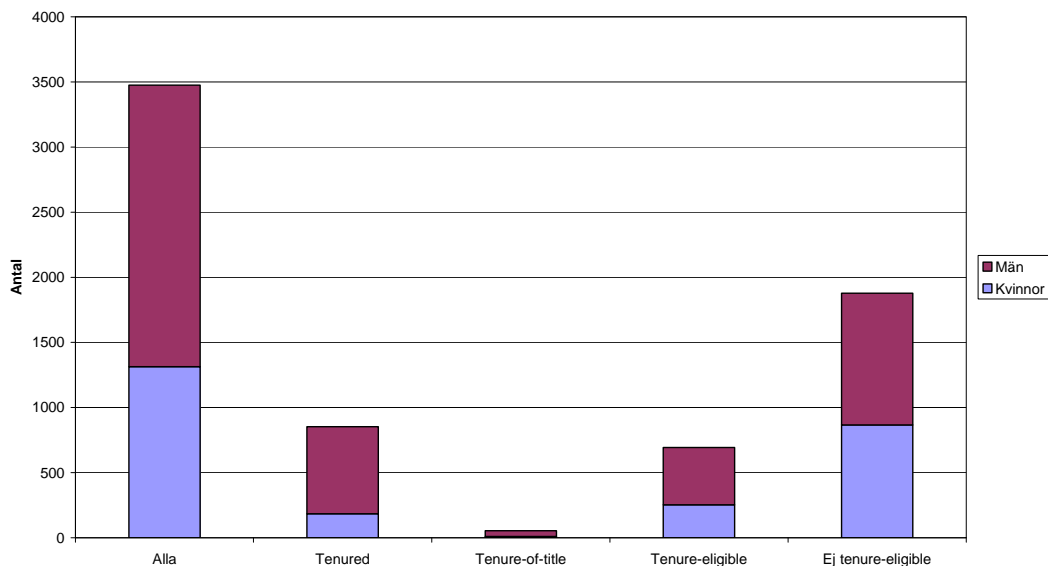
Figur 7-1 Antal heltidsanställda forskare/lärare med olika typer av tjänster (faculty, 2006).



Källa: Statistiksektionen, CU website

Andelen kvinnor i de olika huvudgrupperna kan ses nedan i Figur 7-2 och Figur 7-3.

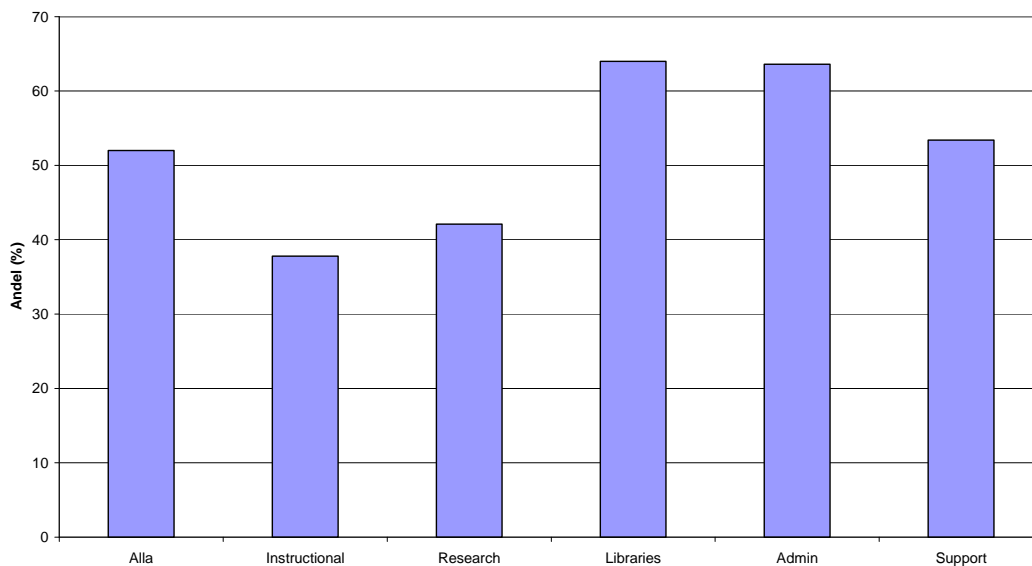
Figur 7-2 Genderfördelning i olika typer av tjänster (faculty, 2006).



Källa: Statistiksektionen, CU website

”Tenure-of-title” är en speciell typ av tjänst som inte har någon tidsbegränsning. Ofta rör det sig om en person som har åtminstone en del av sin tjänst finansierad av exempelvis ett associerat sjukhus. Personer med denna tjänstetyp har en, relativt sett, större arbetstrygghet än de med tidsbundna anställningskontrakt.

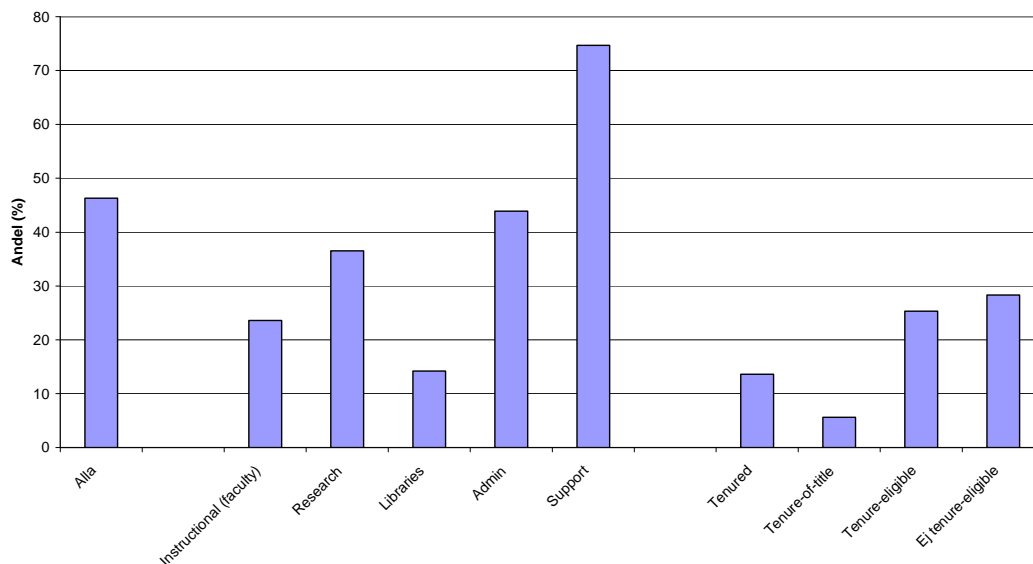
Figur 7-3 Andel kvinnor i olika tjänstegrupper (2006).



Källa: Statistiksektionen, CU website

De minoriteter som definieras i CU:s statistik är: "Asian, Black, Hispanic och American Indian/Alaska Native". Minoriteternas andel i olika tjänster inom och utom forskar/lärarkåren vid CU kan ses i nedanstående figur (Figur 7-4).

Figur 7-4 Representation av olika minoriteter i olika tjänstetyper (2006).



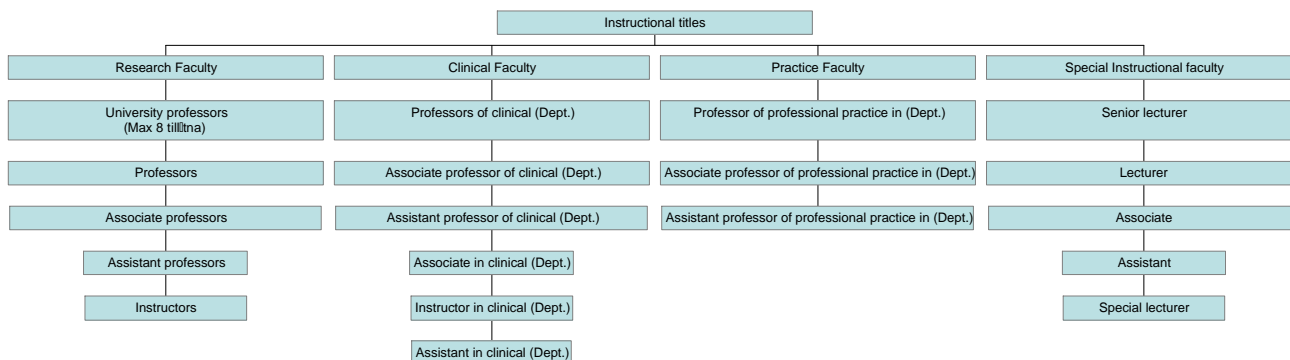
Källa: Statistiksektionen, CU website

7.1.2 Tjänstestrukturer och karriärvägar

Liksom vid många universitet i USA är utformningen av tenure-track/tenuresystemet vid CU beroende på ämne. Likheter finns mellan dessa men beskrivningen nedan gäller primärt för forskare/lärare vid Arts & Sciences-fakulteten.

Tjänstestrukturerna på Columbia är mycket komplicerade och beroende på institution och fakultet. En stor uppsjö av tjänstetyper finns. Man lägger dock mycket möda på att anställa de bästa kandidaterna till tjänster som är fasta och även till kontraktsanställningar av olika slag. Nedan (Figur 7-5) kan några exempel på så kallade tjänsteserier ses. De skall inte ses som helt hierarkiska eftersom en "special lecturer" exempelvis kan vara en professor emeritus.

Figur 7-5 Exempel på tjänstestrukturer inom forskar/lärarkåren vid Columbia University.



Källa: CU website

Ett tenure-track vid CU tar officiellt sju år men i praktiken ofta åtta. Så kallade ”clock stopping” används vid exempelvis barnledighet. Rekryteringen till en tenure-tracktjänst sker i allmänhet på institutionsnivå. I samband med att den nyanställde startar sin tjänst tilldelas den ofta vissa resurser som exempelvis lab-utrymme och/eller vissa anslag. Ett exempel på detta är att nyanställda forskare på tenure-track vid Institutionen för Neurovetenskap får ett startanslag på 1–1,3 MUSD för att snabbt komma igång med sin forskning. Tenure-trackpersonal förväntas i allmänhet både forska och undervisa. Den anställde får inte ett anställningskontrakt för hela tenure-tracktiden på en gång utan utvärderas med jämna mellanrum. Under första (och ibland även andra året) sker mindre utvärderingar som framför allt har fokus på att den anställde börjat undervisa, startat forskning och kommit in i systemet. Under tredje året sker en utvärdering som till stor del syftar till att ge återkoppling till den anställde. Om utvärderingsresultatet är otillfredsställande ges personen ett slutligt ettårskontrakt. Är utfallet av utvärderingen däremot tillfredsställande får personen ett nytt treårskontrakt. Nästa utvärdering sker under det femte året. Återigen ges personen ett år att avsluta sin verksamhet om utfallet är svagt. Är resultatet bra befordras den anställde till associate professor men utan tenure.

Tenure review

Den, för tenure, slutligt avgörande utvärderingen sker formellt under år 7 (tenure review) men processen kan dra över in i år 8. Utvärderingen sker först av den egna institutionen och/eller skolan/fakulteten som gör en rekommendation till provosten. Bland annat används rekommendationsbrev och intervjuer. Provosten tillsätter sedan en ad hoc-kommitté som skall innehålla en extern person utanför universitetet. Kommittén testar institutionens behov av tjänsten och kandidatens lämplighet samt är rådgivande till provosten som ger en rekommendation till beslut till universitetets rektor. Om den anställde ej erbjuds tenure får denne ett ettårigt avecklingskontrakt. Det är möjligt för den anställde att överklaga ett beslut på grundval av procedurfel eller om någon större signifikant händelse inträffat efter det att utvärderingsprocessen började. I det fall att utvärderingen åter öppnas används samma kommitté som tidigare. Totalt sett går cirka 20–25 procent av de som börjar på tenure-track till ”ad hoc-review”. Bland de som nomineras ges tenure till cirka 85 procent. Variationen är dock relativt stor mellan institutioner och fakulteter. Dessutom finns många skäl till att individer lämnar tenure-track (erbjudanden från andra universitet, övergång till industrin, personliga skäl etc.).

Kriterier för tilldelning av tenure

En fast (tenured) tjänst vid universitetet tilldelas enbart framstående och erkända forskare/lärare. Universitetet måste dessutom ha ett tydligt behov som fylls av en rekrytering. Kandidaten måste ha en hög kapacitet för nyskapande och innovativ forskning samt vara en effektiv lärare. Lärarkravet är dock normalt inte tillräckligt för att personen skall komma i fråga för tenure. Kandidaten skall enligt universitetet kunna uppvisa enastående kvalitet på sin forskning. Antalet publikationer är underordnat kvalitén och kandidaten skall kunna uppvisa en tydlig agenda för framtida arbete. I den mån kandidaten inte är erkänd i en bredare krets skall detta enbart bero på låg akademisk ålder. Även yngre kandidater måste dock kunna uppvisa ett exceptionellt bra akademiskt CV för att komma ifråga för tenure. Kriterierna är lika höga vare sig det rör sig om en kandidat med professionell eller artistisk bakgrund. Däremot kan mätkriterierna variera beroende på bakgrund och syfte med tjänsten.

Rekrytering utanför det traditionella tenure-track/tenuresystemet

Förutom rekrytering genom det traditionella tenure-track/tenuresystemet så förekommer det att personer anställs för att de är framstående inom något område som universitetet behöver. Dessa personer är normalt distingerade men har inte alltid en traditionell akademisk bakgrund. Även dessa genomgår utvärderingar kontinuerligt – normalt efter ett, tre, fem och sju års anställning. Därefter har de en återkommande utvärdering vart femte år.

Det går normalt inte att flytta mellan tenure-trackanställningar och anställningar utan möjlighet till framtida tenure. Vissa undantag kan finnas inom den kliniska verksamheten.

Tjänster som förekommer utanför den normala tenure-track/tenuresystemet är exempelvis:

- *Lecturer in discipline* vilka utvärderas på ovanstående sätt. Det skall påpekas att dessa personer inte skall ses som ”misslyckade forskare” utan det rör sig ofta om mycket framstående personer inom sina områden. Dessa har dock inte möjlighet att få tenure.
- *Instructors*
- *Visiting scholars*
- *Postdocs*
- *Research assistants*
- *Associates*
- *Assistants*

Även professorer och liknande kan under vissa omständigheter vara utan tenure. Alla typer av akademisk personal utvärderas.

Åsikter om tenure-track/tenuresystemet enligt CU representanter

Fördelar:

- oftast genomgås tenure-track i början av forskarens karriär.
- systemet garanterar hög kvalitet.
- systemet medför kontinuitet vid institutionen.

- genomförda utvärderingar och feedback höjer kvaliteten i systemet.

Nackdelar:

- systemet kan medföra att ett fåtal personer blir mindre produktiva efter det att de fått fast tjänst. Det är då mycket svårt att avsluta deras anställningar.
- relativt få personer är i systemet.

Rekrytering utanför den akademiska världen

Det kan vara en fördel att ha meriter från världen utanför de akademiska miljöerna. En del av CU:s lärare och forskare är rekryterade på grund av att de har en specialkompetens som de skapat sig utanför den akademiska världen. Enligt CU:s representanter styrs Columbias val av personal enbart av kvalitet och behov. All personal utvärderas och om en person rekryteras till en fast tjänst externt måste han/hon fortfarande genomgå tenure review.

7.2 University of Virginia (Charlottesville, Virginia)

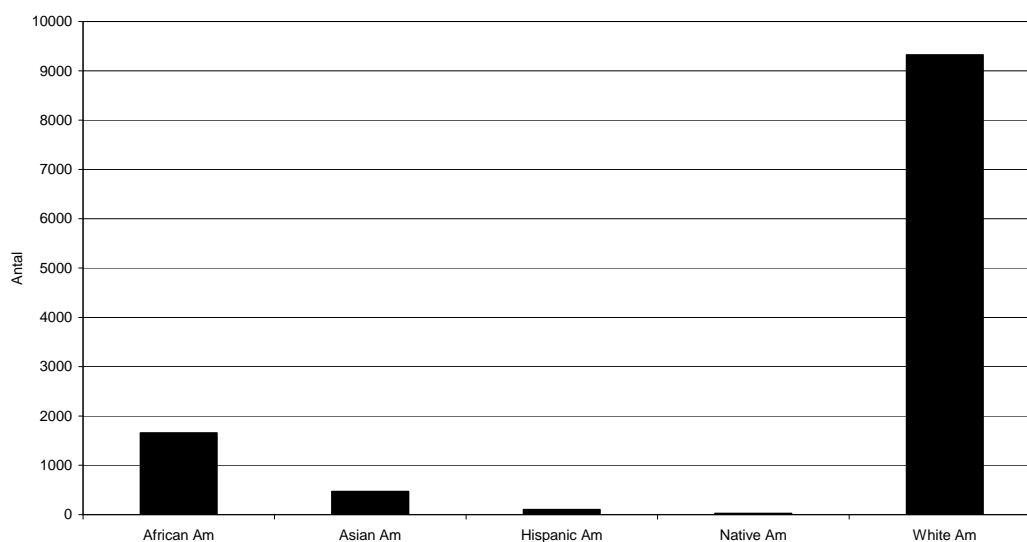
Nedanstående material har tagits fram genom litteraturstudier och intervjuer med Dean (Health Systems) Sharon Hostler, Associate Dean for Faculty Development (Health Systems) Susan Pollart samt Vice-Provost for Faculty Advancement Gertrude Fraser.

7.2.1 Översikt och personalstruktur

University of Virginia (UVa) hade under läsåret 2006/07 2 102 heltidsanställda personer i forskar/lärarkåren (faculty, kategori: instructional/research). En komplikation vid UVa är att "faculty" ibland indelas på olika sätt (se Figur 7-7 och Figur 7-8). flera typer av indelningar förekommer på UVa). Övrig heltidspersonal uppgick till 9 860 personer. 30,4 procent av de heltidsanställda i lärar/forskarkåren och 20,2 procent av de med tenure var kvinnor. Av alla heltidsanställda vid universitetet var 58,5 procent kvinnor. Universitetet hade också 1 223 deltidanställda varav 82,3 procent var kvinnor. Av den deltidanställda forskar/lärarkåren var 46 procent kvinnor.

Fördelningen av anställda från olika etniska grupper kan ses i Figur 7-6.

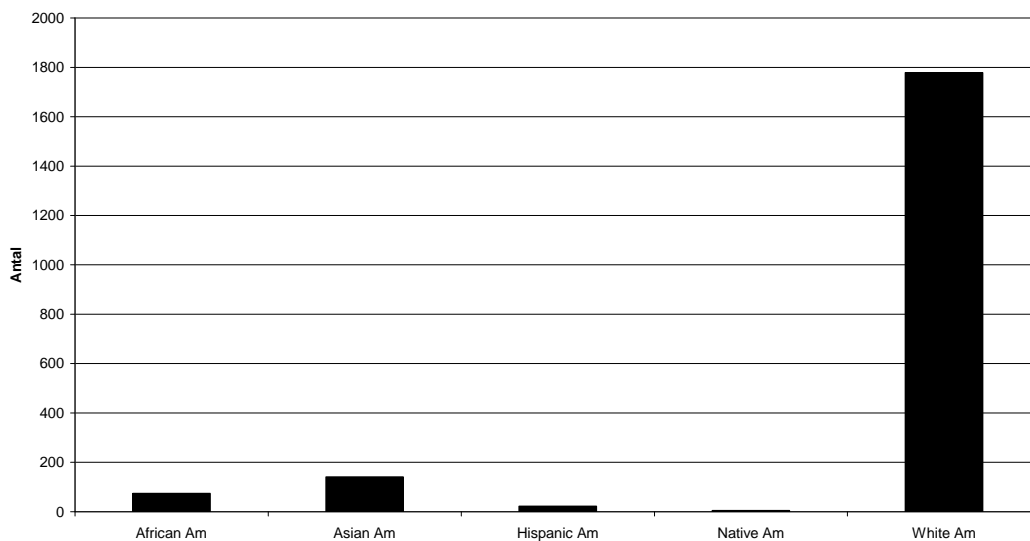
Figur 7-6 Andel anställda tillhörande olika etniska grupper (alla tjänstekategorier, HT 2006).



Källa: Statistiksektion, UVa website (Am=American)

För enbart forskar/lärarkåren (instructional/research faculty) ser fördelningen ut på följande sätt (Figur 7-7).

Figur 7-7 Antal anställda tillhörande olika etniska grupper (instructional/research faculty, HT 2006).



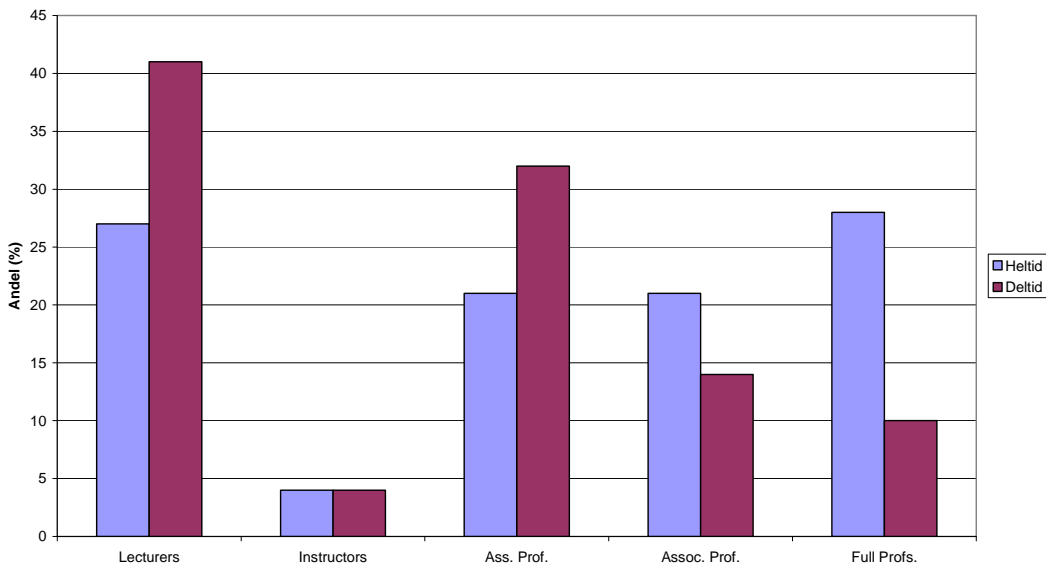
Not:(Am=American).

Källa: Statistiksektion, UVa website

7.2.2 Tjänstestrukturer och karriärvägar

Frekvensen av tjänster inom forskar/lärarkåren fördelade sig på följande sätt (Figur 7-8):

Figur 7-8 Frekvens av olika tjänstetyper (faculty, alla typer*, HT 2006).



* = Inkluderar instructional, research, public service, administrative och professional faculty

Källa: Statistiksektion, UVa website.

Vad gäller forskningstjänster förekommer:

- tenure och tenure-track faculty.
- forskningspersonal (Research faculty) vars huvudsakliga arbetsuppgift är att utföra forskning inom specifika program.
- ej tenure-track personal vars huvudsakliga uppgift är att undervisa men som också ägnar sig åt viss forskning.
- korttidsanställd (1–3 år) forskningspersonal som vanligen är finansierade av externa forskningsanslag.
- postdocs.

Generellt beskrivning av tenure-track vid University of Virginia

Analogt med situationen på Columbia University finns flera varianter av tenure-track/tenuresystem och tjänstestruktur beroende på ämne och fakultet.

Tenure-track-perioden får normalt inte vara längre än totalt sju år för en heltidsanställd forskare/lärare. Så kallade "clock stopping" används för exempelvis barnledighet. En person på tenure-track har rätt att komma i fråga för tenure men tenure skall inte förväntas. Normalt har den anställde inte ett anställningskontrakt utan får först ett 3-årskontrakt. En utvärdering sker efter detta då det övervägs om han/hon skall tilldelas ett nytt kontrakt. Om så inte sker får den anställde ett slutligt 1-årskontrakt. Är utvärderingen positiv får den anställde ett 4-årigt anställningskontrakt. Tenure-utvärderingen sker normalt under år 6 så att den anställde befordras till associate professor med tenure år 7. I det fall den anställde inte tilldelas tenure får den en ettårsperiod för att avsluta sin verksamhet. Detaljerna i tenure-utvärderingen varierar mellan olika tjänster, institutioner och fakulteter men de huvudsakliga områdena inom vilka kandidaten utvärderas är:

Undervisning av studenter

Undervisningskvalitet är en viktig faktor i bedömningen av om en person skall få tenure eller inte. Volym, effektivitet i undervisningen samt dedikation är viktiga faktorer. De exakta utvärderingskriterierna kan variera mellan ämnesområden men bland annat studentutvärderingar spelar en roll.

Forskning

Bedömningen av forskning är beroende på ämne. Nyskapande, effektivitet och hög kvalitet krävs.

"Service"

"Service" för universitetet krävs av alla inom forskar/lärarkåren. Denna kan vara riktad inåt och gälla exempelvis arbete i kommittéer och arbetsgrupper vid universitetet eller utåt mot samhället utanför organisationen. Även om uppvisad service är nödvändigt vid utvärderingen kan denna punkt aldrig ensamt ge tenure och starka insatser inom forskning och undervisning är också nödvändiga.

Viktningen av ovanstående faktorer är kraftigt beroende av tjänstetyp.

Vice rektor och provosts kansli organiserar en "Provost's Promotion and Tenure Committee" vars ordförande är "Vice Provost for Faculty Recruitment and Retention". Kommittén utvärderar det material angående tenure-kandidater som provosten tillhandahåller och rekommenderar beslut till densamme. Totalt får cirka 85 procent av de som startar på tenure-track inom Arts and Sciences tenure.

Tidsbegränsade anställningar

Denna kategori består av två huvudgrupper nämligen akademisk personal som faller utanför det traditionella tenure-track/tenure-systemet samt administrativ professionell personal.

Precis som vid många andra amerikanska universitet finns en uppsjö av tidsbegränsade anställningar. En kategori av dessa benämns "*professional research staff*". I denna kategori ingår tjänster som *research assistants* (Master of Science krävs), *research associate* (doktorsgrad krävs) samt även mer seniora tjänster som *research scientist*, *senior scientist* och *principal scientist*.

Med research associates menas ofta en postdoc. Sådana tjänster är normalt maximerade till tre år men kan förlängas med tillstånd. Research assistant-tjänster är normalt på ett år och är bara förlängningsbara under vissa specifika omständigheter. Initiala kontrakt för research scientists, senior scientists och principal scientists får inte vara längre än tre år. Förlängning av kontrakten är beroende på den utvärdering av den anställde som görs innan det initiala kontraktet tar slut samt på förekomsten av medel för löner (exempelvis genom forskningsanslag) med mera. Även tjänster som instructor, lecturer, assistant professor, associate professor och professor förekommer utanför tenure-track/tenuresystemet. Exempel på sådana tjänster på "professor"-nivå är research professors och visiting professors. (research- och visiting-prefixet kan användas på flera tjänstetyper).

Alla kontraktsanställningar som ej tillhör tenure-track/tenuresystemet är på 1–5 år. Alla utnämningar på över tre år måste godkännas av rektor. För ovanstående tjänstetyper sker dels årliga utvärderingar samt utvärderingar då ett eventuellt nytt kontrakt skall förhandlas fram. Efter sex års anställning träder regelverket *Expectation of Continued Employment* (ECE) i kraft och den anställde får enbart återanställas, sägas upp eller förflyttas i överensstämmelse med det. Innan någon anställs enligt ECE sker en speciell mer djuplodande utvärdering.

7.2.3 University of Virginia Health Systems

Vid UVa:s medicinska fakultet finns följande åtta karriärspår (Tabell 7-1) för forskar/lärarkåren (faculty). Av dessa är det möjligt att bli utvärderad för tenure i fyra. Det går att flytta från karriärspår med möjlighet till tenure till de utan möjlighet till tenure, men normalt inte åt andra hållet. I samtliga spår finns tjänstenivåerna assistant professor och associate professor. Full professor finns i alla spår utom Instructional faculty.

Tabell 7-1

Karriärspår med tenure	Karriärspår utan tenure
Academic Investigator	Clinical Faculty
Clinical Investigator	Independent Research Faculty
Clinician Educator	Research Support Faculty
Academic Educator	Instructional Faculty

*Karriärspår med möjlighet till tenure***Academic Investigator (AI)**

Minimikriteriet för att söka till assistant professor i AI-spåret är en doktorsgrad (vanligen PhD eller MD), två års postdoc och uppvisad vilja att bedriva oberoende forskning. I spåret används minst 80 procent av tiden till forskning och resten till undervisning. För befordran från assistant professor till associate professor med tenure krävs bland annat oberoende och innovativ forskning erkänd av forskningssamfundet samt extern finansiering. Av vikt vid tenure-utvärderingen är bland annat referee-granskade³ publikationer, monografier, andra publikationer samt graden av innovationsförmåga och originalitet i studierna. Stor vikt läggs vid nationellt och internationellt erkännande, rekommendationsbrev och egna anslag. Programmet är normalt 3 + 3 år långt med utvärdering för tenure under år 6. Eventuell befordran till associate professor med tenure sker under år 7.

Clinical Investigator (CI)

Minimikravet för att kunna söka till assistant professor i CI-spåret är en doktorsgrad (vanligen MD eller PhD) och forskarutbildning (postgraduate training). I spåret används 50–80 procent av tiden till forskning och 20–50 procent till undervisning eller kliniskt arbete. För befordran från assistant professor till associate professor krävs som i ovanstående fall bland annat oberoende och innovativ forskning vilken är erkänd utanför universitetet samt externa anslag för forskarinitierade forskningsprojekt.

Clinical Educator (CE)

Minimikravet för att söka till assistant professor i CE-programmet är doktorsgrad (MD, Ph.D eller likvärdigt), postdoktoral träning och visad vilja att prioritera undervisning. I spåret används 80 procent av tiden till undervisning och patienter och 20 procent för forskning och dylikt. För att komma ifråga för befordran från assistant professor till associate professor läggs vikt bland annat vid kliniska färdigheter och innovationer, klinisk forskning, excellens i klinisk undervisning samt innovativ forskning erkänd av forskarsamhället. En bra bibliografi är en viktig merit.

Academic Educator (AE)

80 procent av tiden användas för patientbehandlingar och/eller undervisning. 20 procent av tiden skall ägnas åt forskning och liknande fokuserat på medicinsk utbildning.

*Karriärspår utan möjlighet till tenure***Clinical Faculty (CF)**

Doktorsgrad (vanligen PhD eller MD) krävs för att söka till assistant professor i programmet. I programmet förväntas den anställde i princip använda all tid till kliniska aktiviteter och/eller medicinsk undervisning.

Independent Research Faculty (IRF)

I princip krävs doktorsgrad (vanligen PhD eller MD) samt 2 år som postdoc för att bli antagen som assistant professor i karriärspåret. Tyngdpunkten ligger på forskning, publikationer och erkännande av forskarsamhället.

³ Med ”referee-granskning” menas att insända artiklar kvalitetsgranskas av oberoende forskare som rekommenderar publicering eller avslag samt föreslår förändringar i materialet.

Research Support Faculty (RSF)

Doktorsgrad (vanligen PhD eller MD) samt 2 år som postdoc krävs normalt för att bli antagen som assistant professor i detta karriärspår. I övrigt gäller likartade förhållanden som för IRF men med fokus mot stöd till forskning.

Instructional Faculty (IF)

En PhD eller MD och forskarutbildning krävs normalt för att söka till assistant professor-nivån i spåret. 100 procent av tiden används för kliniskt arbete och/eller medicinsk utbildning. I detta spår är det ej möjligt att nå nivån "full professor".

Speciella omständigheter runt tenure-track/tenure programmen

Under vissa omständigheter som exempelvis vid barnledighet är det möjligt att göra en paus i ett tenure-track program. Detta kallas normalt "clock stopping". Personer med tenure eller på tenure-track förväntas ofta dra in externa anslag. Precis som vid många andra universitet är den garanterade grundlönen relativt låg för personer med tenure.

Fördelar och nackdelar med tenuresystemet enligt University of Virginias representanter:

Tenure-tracksystem kan vara viktigt för rekrytering av forskare/lärare och ger en viss stabilitet som är nödvändig för att universitetet skall vara konkurrenskraftigt. Dock behöver inte behovet vara så stort vid en erkänt bra institution. Det är sannolikt så att avsaknaden av ett tenure-track system i ett nationellt akademiskt system där tenure-track är norm skulle kunna vara ett problem. Dock riskerar tenure-track, enligt UVa representanter, att skapa ett "klassamhälle" inom forskar/lärarkåren med dem som har tenure och dem som inte har. Andra potentiella nackdelar är att arbetskraften inte lätt kan flyttas eller sägas upp (vilket kan tolkas som positivt för den anställde, författarens anm.) samt att en 7-årig "prövotid" inte är ideal för bland annat kvinnor och den nya generationens forskare. Enligt Dr. Fraser, Vice-Provost vid University of Virginia, är tenure inte tydligt kopplat till produktionen av forskningsresultat, innovationer och patent. Snarare så utgör det ett slags socialt kontrakt mellan faculty och institutionen där institutionen ställer krav på den anställde i linje med fastställda prioriteringar och mål samtidigt som man tillhandahåller en miljö för de anställda att bedriva sin forskning, undervisa samt bidra till att styra universitetet.

Rekryteringar

Direktrekryteringar till mer seniora forskar/lärartjänster är möjliga. I sådana fall tillsätts en "New Hire Committé" för att sköta processen. Rekrytering från andra miljöer än universitetsvärlden är fullt möjliga och görs ibland. Dock förekommer transitionsproblem och svårigheter att bedöma exempelvis industrimeriter. Ett vanligt förekommande problem med rekryteringar från icke-akademiska miljöer är att undervisningsskickligheten ofta är bristfällig.

Mobilitet

En postdocperiod (ofta 2–4 år) är en bra merit inom bland annat ämnen som naturvetenskaper och preklinisk medicinsk forskning. Erfarenheter från andra universitet och internationellt arbete är meriterande. I praktiken sker dock relativt mycket av rekryteringen till den medicinska fakulteten från det egna universitetet och nationellt.

7.3 Korfattad beskrivning av Georgetown University

Georgetown University grundades 1789 (samma år som USA:s konstitution trädde i kraft). Universitetet är därmed ett av Nordamerikas äldsta och det äldsta katolska (jesuit) universitetet i USA. Universitetet är rangordnat som nummer 23 i US News and World report (2007) och har 1202 heltidsanställda och 451 deltidanställda inom faculty samt 14 148 studenter (2006–2007).

De viktigaste tjänstetyperna inom faculty är:

Instructor

För denna typ av tjänst krävs inte att personen avlagt doktorsgrad. Den anställde förväntas ha kapacitet att undervisa och potential att avancera till assistant professor-nivå.

Assistant professor

För att bli accepterad som assistant professor krävs doktorsgrad (Ph.D) samt erfarenhet av och potential för forskning. Erfarenhet av utbildningsverksamhet är meriterande och personen skall bland annat ha egenskaper lämpade för undervisning och handledning.

Associate professor

För denna typ av tjänst krävs normalt minst tre år som assistant professor vid universitetet. Vid nya tillsättningar krävs erfarenhet, professionellt erkännande samt ökande meritering inom relevanta områden.

Professor

För att bli befordrad till professor krävs, förutom vad som krävs för ovanstående tjänster, ett allmänt erkännande från kollegor inom samma vetenskapsområde samt att meriterna är höga.

University professor

Fakultetsmedlemmar kan av universitetets rektor befordras till university professor som erkännande för distingerade och extraordinära insatser inom forskning, utbildning och service. Tjänstetypen skall ses som universitetets viktigaste sätt att hedra professionella insatser och utdelas sällan.

7.3.1 Tenure-track

Vid Georgetown University (GU) är tiden på tenure-track maximalt sju år och inte beroende av vilken typ av tjänst den anställde har (t.ex. assistant eller associate professor). En anställd har möjlighet att begära en tenure-utvärdering tidigast vid slutet av det tredje anställningsåret på tenure-track och måste senast vid början på det sjätte året ange att han/hon avser att ansöka om tenure under det sjätte eller sjunde året. Anställningen för en anställd som nekats tenure under det sjätte året och inte återigen ansöker under det sjunde året, får sin anställning avslutad efter år 7. En anställd som ansöker om tenure under år 7 kan begära ytterligare ett års anställning ifall ansökan avslås.

Tenure-track perioden kan avbrytas tillfälligt för exempelvis professionella eller publika aktiviteter som inte bidrar till produktionen av akademiska resultat samt för bland annat barnledighet.

Negativt beslut om tenure eller befordran kan överklagas till universitetets rektor.

8 Diskussion

I detta projekt har delar av befattningssystemet vid amerikanska universitet och högskolor beskrivits. Alla aspekter har av tidsskäl inte kunnat tas med och projektet har därför varit fokuserat på universitetens/högskolornas system för rekrytering och karriärutveckling. Vikt har också lagts vid universitetens strategier för att inte bara rekrytera, utan även behålla duktiga lärare och forskare.

När man studerar situationen vid amerikanska universitet/högskolor är det mycket viktigt att vara medveten om den stora heterogenitet som finns. Olika typer av delstatliga institutioner finns spridda i de 50 delstaterna. Till detta kommer de många privata högskolorna. De statliga och privata institutionerna arbetar delvis under olika regelverk. Många olika typer av institutioner med olika relativa nivåer av undervisning och forskning finns. Vid så kallade "associate degree colleges" sker ofta ingen eller lite forskning medan situationen är radikalt annorlunda vid större forskningsuniversitet. Många college har inte rätt att utdela doktorsgrad. Heterogeniteten medför bland annat att kriterierna vid en tenureutvärdering skiljer sig kraftigt åt vid olika högskolor/universitet och också för olika typer av tjänster vid samma universitet/högskola. De flesta universitet och högskolor har så kallade tenure-track/tenure system, något som inte existerar i Sverige. Till stor del syftar dessa system till att skydda den akademiska friheten och att attrahera och behålla bra forskare och lärare. Tenure-track system gör också att kopplingen mellan de olika tjänstenivåerna (exempelvis assistant professor, associate professor och full professor) blir tydligare än i Sverige. Under de senaste decennierna har en del institutioner gjort förändringar i sina tenure-track/tenure-system för att anpassa dessa efter moderna krav, och andelen anställda forskare och lärare med tidsbundna kontrakt och/eller deltidsanställda har ökat kraftigt. Det är också intressant att notera att förekomsten av så kallade postdocperioder varierar starkt mellan vetenskapsområdena. Bland annat inom biologi och preklinisk medicin anser många att det är viktigt eller till och med ett informellt krav att man gör en postdoc för att senare kunna avancera.

I projektet har också beskrivits könsfördelningen i olika tjänstetyper vid amerikanska universitet/högskolor och funnit att det analogt med Sverige är tydligt att kvinnor är underrepresenterade på högre tjänster. Även minoriteter är underrepresenterade inom forskar/lärarkåren vid de två universitet som specialstuderats i studien.

9 Ordlista

Faculty, Forskar/lärarkår. Betydelsen av begreppet faculty varierar något mellan olika universitet. Ofta menas personer som ägnar sig både åt undervisning och forskning och tillhör den reguljära personalen. All faculty har inte nödvändigtvis tenure eller är på tenure track. Ofta men inte alltid har de dock tjänster av typen assistant professor till full professor.

Postdoc. Med postdoc menas en period under vilken den relativt nydisputerade forskaren/läraren meriterar sig genom arbete under viss handledning. En postdoc genomförs ofta vid ett annat universitet än det vid vilken personen disputerade. Postdoc kan också syfta på personen som gör ovanstående.

Post-tenure review (PTR). Post-tenure review är en utvärderingstyp som genomförs efter att den anställde fått tenure (se nedan). Syftet med sådana utvärderingar är ofta att ge återkoppling till forskaren samt att ge universitetet/högskolan information om den anställdes utveckling.

Provost. I allmänhet den högste akademiske administratören vid ett universitet eller college.

Tenure. Med tenure menas en ”fast” tjänst som dock kan avslutas under vissa speciella förhållanden (varierar mellan universitet).

Tenure-track. Med tenure-track menas ett karriärspår i vilket den anställde om den vid utvärderingar får goda resultat har möjlighet att få tenure (se ovan).

10 Kortfattad metodbeskrivning

Projektet har genomförts primärt genom litteraturstudier, webbsökningar och intervjuer. Sammanställning, analys och rapportskrivning har skett i Washington D.C. och Stockholm.

De som intervjuats i projektet är:

Hostler, Sharon. Dean, University of Virginia Health Systems.

Knight, Jonathan. American Association of University professors (AAUP).

Koizumi, Kei. American Association for the Advancement of Science (AAAS).

Mallon, William. American Association of Medical Colleges (AAMC).

O'Donnell, James J. Provost, Georgetown University.

Pollart, Susan. Vice Dean for Faculty Advancement, University of Virginia Health Systems.

Rittenberg, Stephen. Senior Vice Provost for Administration, Columbia University.

Skirboll, Lana. Director of Science Policies, National Institute of Health (NIH).

Smith, Roxie. Vice Provost, Columbia University.

Tack till Dr. Patriq Fagerstedt för konstruktiva kommentarer på manuskriptet.

Referenser

- Adams, W. The state of higher education. Myth and realities. *AAUP Bulletin* 60(2),119-125 (1974).
- AAUP Policy Documents & Reports, American Association of University Professors (10th Ed, 2006).
- Chait, R.P., Ford, A.T. *Beyond Traditional tenure* San Francisco: Jossey-Bass (1982).
- Chait, R.P., Trower, C.A. *Where Tenure Does Not Reign: Colleges with Contract Systems*. Washington D.C. American Association of Higher Education (1997).
- Curtis, J.W, Jacobs, M.F. *Consequences: An Increasingly Contingent Faculty*. In: *AAUP Contingent Faculty Index* (2006).
- Hofstadter, R., Metzger, W.P. *The Development of Academic Freedom in the United States*. New York: Columbia University Press (1955).
- Keith, K.M. Faculty attitudes towards tenure and academic freedom at private universities. Annual Meeting of the American Educational Research Association, Chicago, IL (1997).
- Making the Right Moves. A Proactivial Guide to Scientific Management for Postdocs and New Faculty*. Burroughs Wellcome Fund, Howard Hughes Medical Institute (2006).
- Mallon, W.T. *Tenure on Trial. Case Studies of Change in Faculty Employment Policies*. In *Studies in Higher Education* (Ed: Altbach, P.G.). Routledge Falmer Series (2001).
- Montell, G. *The Fallout from Post-Tenure Review*. *The Chronicle of Higher Education* 2002-10-17 (web, 2002a).
- Montell, G. *What to Expect in a Post-Tenure Review*. *The Chronicle of Higher Education* 2002-10-17 (web, 2002b).
- National Academy of Sciences Committee on Science, Engineering and Public Policy (COSEPUP). *Enhancing the Postdoctoral Experience for Scientists and Engineers: A Guide for Postdoctoral Scholars, Advisers, Institutions, Funding Organizations, and Disciplinary Societies* (2000).
- Nevill, S.C, Zimble, L. *Institutional Policies and Practices Regarding Postsecondary Faculty: Fall 2003*. National Center for Education Statistics, Institute of Education Sciences, US Department of Education (2007).
- Regets, M.C. *Has the use of postdocs changed?* Division of Science Resources Studies, National Science Foundation, NSF 99-310, *Issue Brief* December (1998).
- Tierney, W.G. *Leveling tenure*. *American Behavioral Scientist*, 41(5), 627-637 (1998a).
- Tierney, W.G. *Tenure in the United States*. *International higher Education* 10,9-11 (1998b).
- Trower, C.A. *Junior Faculty Behavior and Experiences: Work Life on the Tenure-track, Off the tenure-track, and At Institutions Without Tenure*. Unpublished doctoral dissertation, University of Maryland, College Park, MW (1996).

West, M.S., Curtis, J.W. AAUP Faculty Gender Equity Indicators 2006. American Association of University Professors (2006).

Websites

American Association for the Advancement of Science. www.aaas.org

American Associations of Universities. www.aau.edu

Columbia University. www.columbia.edu

Department of Education. www.ed.gov

Georgetown University. www.georgetown.edu

Harvard University. www.harvard.edu

National Centre for Education statistics. nces.ed.gov

National Institute of Health. www.nih.gov

National Postdoc Association. www.nationalpostdoc.org

National Science Foundation (Statistiksektionen). www.nsf.gov

Office of Science and Technology Policy. www.ostp.gov

Science Magazine. www.sciencemag.org

The Chronicle of Higher Education. www.chronicle.com

The Washington post. www.washingtonpost.com

University of Virginia. www.virginia.edu

White House (med department). www.whitehouse.gov

ITPS, Institutet för tillväxtpolitiska studier, är en statlig myndighet med uppdrag att bidra med kunskapsunderlag för tillväxtpolitiken.

ITPS har definierat fyra tillväxtpolitiska utmaningar för Sverige:

- Globalisering och internationalisering
- Regional tillväxt
- Näringslivets dynamik
- Teknisk utveckling

Verksamhet och arbetsuppgifter är fördelade inom tre avdelningar och tre kunskapsområden:

- Avdelningen för tillväxtanalys och statistik beskriver och analyserar tillväxten och dess drivkrafter i Sverige.
- Avdelningen för utvärdering redovisar resultatet av den politik som genomförs.
- Avdelningen för omvärldsanalys bevakar och analyserar händelser i omvärlden som kan komma att få betydelse i Sverige.

Uppdragsgivare är regeringen. I uppdraget ingår att sprida kunskapen till nationella, regionala och lokala tillväxtpolitiska aktörer.

ITPS har sitt huvudkontor i Östersund och verksamhet i Stockholm, Peking, Tokyo, New Delhi, Los Angeles/San Francisco, Washington och Bryssel.