

Två vägar att bli professor, eller vägen till två sorters professorer?

Om befordringsreformen och dess implementering

Abstract

Förutsättningarna för karriäravancemang inom högskolan ändrades radikalt den 1 januari 1999 då regeringen införde en bestämmelse om att man nu även skulle kunna *befordras* till professor.

Vi ställde oss frågan om det bildats ett A- och B-lag bland professorerna som konsekvens av denna reform. Vi sökte ett svar på frågan genom att göra en jämförande fallstudie mellan Lunds universitet (LU) och Malmö högskola (MAH), och där se på generella löneskillnader mellan befordrade och rekryterade professorer. Därefter valdes en fakultet ut med höga löneskillnader och en med låga, från respektive lärosäte. På fakulteterna intervjuades en lektor, en befordrad professor och en rekryterad professor, vilka tillfrågades om arbetsvillkor och uppfattning om reformen.

Materialet bearbetades sedan med implementeringsteori för att kunna ge oss svaret att det finns tendenser till bildandet av ett A- och B-lag på tre av de fyra undersökta fakulteterna.

Nyckelord: befordringsreform, professor, befordringsprofessor, implementering, högskola

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Syfte och frågeställning.....	1
1.2	Avgränsningar och metod.....	2
1.2.1	Intervjuer och intervjuobjekt.....	3
1.3	Arbetets disposition och val av litteratur.....	4
2	Teori och analysmaterial	5
2.1	Implementeringsteori	5
2.1.1	”Nedifrån-upp” eller ”Uppifrån-ned”?	6
2.1.2	Att skapa lyckad implementering.....	7
2.1.3	En implementeringsdefinition.....	8
2.1.4	Organisationskulturen.....	9
2.2	Lärosätenas organisation	10
2.3	Befordringsreformen	11
2.3.1	Skäl bakom reformen.....	12
2.3.2	Hur skulle detta ändras?.....	12
2.4	Lektor och professor.....	13
2.4.1	Den rekryterade professorn.....	13
2.4.2	Den befordrade professorn.....	14
2.4.3	Lektorn.....	14
3	Löneskillnader och intervjuer	15
3.1	Löneskillnader	15
3.1.1	Om löneskillnaderna.....	16
3.2	Intervjuer	17
3.2.1	Uppdelning mellan forskning och undervisning/administration.....	18
3.2.2	Undervisningsnivå.....	20
3.2.3	Forskningsanslag	21
3.2.4	Idén om kompetensprövning och konsekvenser av dess genomförande.....	22
3.2.5	Ofinansierad reform.....	23
3.2.6	Skapandet av ett A- och B-lag?.....	23
4	Analys av implementeringsskillnader	25
4.1	Hur har befordringsreformen implementerats?.....	25
4.1.1	Vad blev resultatet?	26

4.2	Har det bildats ett A- och B-lag?	27
5	Referenser	28
5.1	Internetkällor.....	28
6	Bilaga 1: Intervjuguide.....	30

Diagram

- Diagram 1. Genomsnittliga löneskillnader i kronor per månad, för befordrade och rekryterade professorer uppdelat per fakultet 2006, LU. s. 16
- Diagram 2. Genomsnittliga löneskillnader i kronor per månad, för befordrade och rekryterade professorer uppdelat per fakultet, 2007, MAH. s. 17

1 Inledning

Det var med det oväntade yttrandet av ett i andra sammanhang omärkbart ord, som idén till detta arbete först uppkom. I samspråk med en väns bekant började vi tala om yrkesliv och hon förklarade då att hon nyligen blivit professor. Då det förts diskussioner om att allt fler personer skulle få denna befattning, i och med en reform som tilläts befördran, ställdes frågan om hon befordrats till sin position. Svaret blev: ”Nej, jag är *riktig* professor!”

Genom att betona ett ord i ett skämtsamt ögonblick kan man ibland säga mer om en situation än vad hela uppsatser tillåter. Funderingar uppstår: är de befordrade professorerna inte *riktiga* professorer? På vad sätt skiljer då dessa sig åt? Har de andra sämre villkor? Har det skapats ett A- och B-lag bland professorerna?

Just så grundlades tankarna inför detta arbete och de tankar som i mycket bygger upp denna uppsats. Befodringsreformen *Högskolans ledning, lärare och organisation* fick laga kraft 1998 och 1999 och öppnade en väg för lektorer att befordras till professorer. En professorexpllosion väntades och blev också följd. Men det var inte bara reformens införande av en befodringsmöjlighet som var signifikant, det var även det faktum att inga ekonomiska anslag delades ut för uppfyllandet av detta ändamål – det var en ofinansierad reform (Se prop. 1996/97:141).

Högskolan är en av vårt lands viktigaste tillgångar. Den skall utbilda en stor del av invånarna i landet, vilka därefter skall kunna upprätthålla, utveckla och förbättra samhället inom vilket de verkar. Det är därmed också naturligt att landet kontinuerligt försöker utveckla högskolorna genom reformer, då dess ytterst ansvariga är regering och riksdag. Dessa reformer har också dykt upp då och då, och det är just en sådan reform vi här ämnat undersöka.

Intresset för reformen uppstod alltså då dess effekt verkade ha blivit något mer än vad man kanske först tänkt sig. Då högskolan skall förändras, eller t.o.m. anpassas som det uttrycks i propositionen, såg vi det som intressant att se reformen som ett implementeringsproblem – dvs. ett problem där det centrala ligger i att det som faktiskt genomförts på högskolorna varit annorlunda än det som beslutsfattarna kanske först avsett (Jmf. Sannerstedt, 2005:19).

1.1 Syfte och frågeställning

Det yttersta syftet med vår uppsats är att söka bidra till svaret på om en konsekvens av befodringsreformen blivit skapandet av två *sorters* professorer,

istället för två *vägar* att bli professor. Vår stora frågeställning som vi söker bidra med ett svar på är:

- *Har det skapats ett A- och B-lag av professorer?*

Vi ser denna fråga som mycket intressant, dels då reformen förändrar karriärvägen inom en mycket viktig del av vårt samhälle och var menad att leda till bl.a. fler professorer och ökad kompetens inom högskolorna, men också för att reformen, trots dessa höga ambitioner, inte var finansierad.

För att kunna ge ett svar på denna fråga ställer vi också en annan, nämligen:

- *Hur har befordringsreformen implementerats?*

Har vi inget svar på hur reformen implementerats kan vi inte säga mycket om ovanstående huvudfråga, i synnerhet som den har att göra med konsekvenserna av implementeringen – dvs. det eventuella skapandet av ett A- och B-lag av professorer.

”Implementering” är ett komplicerat begrepp, som uppfattas på olika sätt och ges olika innebörder. Det betyder också att denna fråga betyder olika saker för olika personer. Vi preciserar närmare hur vi resonerar kring implementering i teorikapitlet, och hur vi bryter ner denna breda fråga.

Vi finner vår fråga intressant då ett eventuellt jakande svar innebär att något bör göras, då reformens syfte inte var att skapa två typer av professorer utan bara en ny väg. Genom att söka ett svar på vår underfråga hoppas vi också kunna säga något om varför det eventuellt blivit så.

1.2 Avgränsningar och metod

Vår första avgränsning är att göra en jämförande fallstudie mellan LU och MAH, där tanken är att fallen i viktiga hänseenden är väldigt olika. Vi ser huvudsakligen två skäl för denna jämförelse. Det första är att LU representerar något gammalt, etablerat och anrikt, och har många professorer, medan MAH representerar något nytt och uppåtsträvande, som kan ha nytta av flera professorer i denna strävan.

Det andra skälet är att högskolorna har olika fakultetsorganisering, vilket kan tänkas påverka utfallet av reformen då det är fakulteterna som styr över ekonomi, undervisning och forskning.

Dessa två skäl menar vi vara centrala för denna reform – dvs. högskolornas möjliga behov av fler professorer, samt de skilda fakultetsorganiseringarna. Vår huvudtanke är att lärosätena skiljer sig åt i, för reformens utfall, viktiga hänseenden.

Vår andra avgränsning görs då vi inte kan studera samtliga fakulteter inom de båda lärosätena. Då lön och arbetsvillkor är de två ting som formellt skiljer tjänster åt (utöver titeln), fann vi det lämpligast att först se på generella löneskillnader och via dessa välja ut fakulteter att gå vidare med.

Vi valde då ut en fakultet med, för lärosätet, relativt höga löneskillnader mellan befordrade och rekryterade professorer, och en med relativt låga löneskillnader. Totalt valde vi alltså ut fyra fakulteter att analysera.

Grundtanken är därmed att gå vidare med och studera de fakulteter inom samma lärosäte som befinner sig långt ifrån varandra, detta för att få med eventuellt skilda tillämpningar och konsekvenser av dessa hos de intervjuade.

1.2.1 Intervjuer och intervjuobjekt

Vi har valt att använda oss av intervjuer för att närmare studera lärosätena och utvalda fakulteter inom dessa, i synnerhet för att en del av det vi ville undersöka, t.ex. synsätt på reformen, eller arbetsvilkorssituationen, ofta ett för den intervjuade specifikt synsätt. Vi ville även undersöka de berördas *uppfattning* och *syn* på reformen, då detta ur ett organisationsteoriskt perspektiv kan vara en förklaring till varför reformen implementerats på ett visst sätt, och här kan enkätfrågor lätt missa det ”speciella” i en organisation, menar vi.

Till intervjuerna valde vi ut en lektor (som kan befordras), en befördrad professor (som har använt sig av den nya vägen) samt en rekryterad professor (som använt sig av den traditionella vägen), från respektive fakultet. På så sätt kunde olika lärarkategorier, som på olika sätt berörs av reformen, komma till tals.

Att välja ut intervjuobjekt kan göras på ett flertal sätt. I en rapport från Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm från 2006, undersöktes på liknande sätt olika lärares (lektorer och befordrade professorer) uppfattningar om reformen och sina arbetsvillkor. Här var förfarandet att först skicka ut enkätfrågor att besvara, vartefter man valde ut representanter för olika synsätt att intervjuas. På så sätt menade man att god representativitet skapades (Melin, Högberg, ”*Alla blir professor*”).

Vi intervjuade med två syften: Dels ville vi med våra samtalsintervjuer få en uppfattning om arbetsvillkoren, men vi ville också intervjuas för att undersöka personernas inställning och syn på reformen. Intervjuerna var alltså inte i strikt mening enbart av respondent- eller informantkaraktär. Vi behandlade inte de intervjuade på ett så fast sätt som i frågeundersökningar, utan våra samtalsintervjuer utvecklades beroende på den vi samtalande med och interaktionen mellan oss; frågorna vi ställde kunde komma i andra ordningar och formulerade på aningen skilda sätt som följd av individens specifika synsätt (Jmf. Esaiasson et.al. s. 257ff, 2007).

När det gäller arbetsvillkor har vi mer specifikt sökt undersöka uppdelningen av forskning kontra undervisning och administration för de olika lärarkategorierna, samt även varifrån forskningsanslag kommer - eftersom professorer traditionellt är forskningsintensiva tjänster snarare än undervisningsintensiva (prop. 1996/96:141 avsnitt 7).

Vi använde oss av en intervjuguide (se Bilaga 1) som inte uttrycktes exakt lika till samtliga, utan snarare fungerade som ”hållpunkter”, eller liknande, även om en del av frågorna var mer specifika än andra.

Även om representativiteten för vardera fakultet är ytterst tveksam då vi valt ut individerna slumpmässigt, menar vi att löneskillnader och arbetsvillkor är de två, formellt, centrala ting som skiljer en post från en annan. Detta kan skilja sig mellan de olika *fakulteterna*, som vi senare kommer in på, och visa på olika

implementeringar. Därmed menar vi att det inte är lika viktigt att *inom* fakulteterna välja ut någon form av ”elitrepresentant” eftersom den grundläggande tanken är att de uppfattade skillnaderna (om de finns) mellan de båda professorsgrupperna, borde ta sig uttryck hos de flesta som är verksamma inom denna organisation.

Med detta som bakgrund menar vi att vårt begränsade angreppssätt, baserad på en form av strategiskt urval, borde kunna fånga in centrala inställningar (eller tendenser) till reformen, i synnerhet som detta i grunden rör befordrade och rekryterade professorers arbetsvillkor och situation – det centrala urvalet görs i och med val av lärosäten samt val av fakulteter.

De intervjuade är anonyma, och i de fall vi använder citat för att ge exempel på svar eller inställningar är namnen fingerade. Anonymiteten ser vi som här som viktigt då en del av frågorna för många rörde vid känsliga punkter (professorns deltagande i grundutbildning osv.). Med anonymiteten fick vi också i en del fall mera ärliga svar, vilket var viktigt i synnerhet då arbetsvillkor diskuterades.

1.3 Arbetets disposition och val av litteratur

Arbetet är som helhet uppdelat i fyra delar. I den andra delen tar vi upp sådant som kan hjälpa oss att bearbeta och analysera vårt egeninsamlade material – teorier, reformbeskrivning och definitioner.

I den tredje delen ser vi på vårt egeninsamlade material, där löneskillnader först tas upp, vartefter intervjusvaren diskuteras.

I den fjärde delen använder vi vår teori och vårt bakgrundsmaterial för att bearbeta materialet och besvara hur reformen implementerats. Avslutningsvis besvarar vi huvudfrågeställningen, och skriver även några sista ord om vad som kunde gjorts annorlunda.

Materialet vi använt är av mycket blandad karaktär. Då vi valt att undersöka denna reform har det inneburit att en hel del material också är andra rapporter och utredningar från t.ex. Högskoleverket. För en del enkla definitioner har Nationalencyklopedin använts, och även Svenska Akademiens Ordlista. Vidare har en del internetkällor använts, MAHs och LU, vid beskrivning av respektive lärosäte. Till de teoretiska delarna har i huvudsak böcker av forskare inom respektive område använts.

2 Teori och analysmaterial

Detta arbete har en reform i fokus, men också en viss form av organisation (högskolan). Implementeringsperspektivet i detta arbete är tänkt att *bidra* och underlätta vår analys av reformens utfall, snarare än att reformen skall fungera som ett instrument i ett arbete som huvudsakligen handlar om implementering. Med andra ord är detta inte främst en implementeringsstudie, utan en studie av möjliga konsekvenser som en reform fått (A- och B-lag), där implementeringsteorin fungerar som ett hjälpmedel.

2.1 Implementeringsteori

Begreppet ”implementering” betyder enligt SAOL detsamma som att ”förverkliga, genomföra” (2005:350). Anders Sannerstedt benämner det i liknande termer då han sätter in det i sin politisk-teoretiska kontext, och skriver att vi istället för att säga ”att verkställa”, kan tala om implementering (Sannerstedt, 2005:19).

I implementeringsklassikern *Implementation*, av Jeffrey L. Pressman och Aaron Wildavsky, förs i inledningen en ingående definitionsdiskussion. Att definiera implementering är problematiskt – som vanligt gäller att definitionen ej får vara för snäv, men ej heller för bred.

Tidigt slår de fast att begreppet ”implementering” föregås av något annat, dvs. det som kallas för ”policy”. Man kan inte implementera ingenting, man måste implementera något. De grundläggande tankar, idéer, teorier som ligger bakom att något implementeras är det som kallas för en policy. Utan policy finns inget att implementera, men samtidigt kan inte en ”policy” definieras för brett så att den inkluderar all tänkbar implementering. Problemet är tydligt.

Slutligen säger de:

”Let us agree to talk about policy as a hypothesis containing initial conditions and predicted consequences. If X is done at time T1, then Y will result at time T2” (1984:xxii).

Vidare, resonerar de, inkluderar policys också teorier, vare sig explicit eller implicit. Ovanstående definition visar även detta då den säger att ”om x, så y”. En reform, eller ”program”, kan sägas vara policys som genom auktoritativt handlande skapar den initiala situationen, dvs. man skapar X. När nu X skapats, agerar vi för att uppnå Y. Implementering kan då definieras som försöken att bygga vidare och söka skapa de önskade resultaten (nå de uppsatta målen), dvs. Y (Ibid., s. xxii-xxiii).

Alla är självklart inte överens om Pressman och Wildavskys definitioner. Denna komplicerade och teoretiska definition är, trots sin förenkling, ett perspektiv som vi delar. Uttryckt i dessa termer kan det sägas att vi ser på reformen och utgår från denna; vi tycker oss se att försöket att skapa Y (som var målet med reformen), också eventuellt skapade en bieffekt, Z (dvs. två sorters professorer).

Ur Pressman och Wildavskys resonemang kan man utläsa tre faktorer som är centrala för studium och utvärdering av implementering: *avsikter/mål (policy)*, *genomförande* och slutligen *resultat* (Jmf. a.a. xix-xxvi). Det Wildavsky och Pressman gör när de försöker särkoppla ”policy” från ”implementering”, två ting som är intimt sammankopplade, är långt ifrån en självklarhet för alla implementeringsforskare, som de själva nämner. Men även om implementering handlar om policy, och policy om implementering är det rimligt att teoretiskt kunna särskilja dem, menar vi. Begreppet ”policy” kan betyda ett flertal saker i vardagssamtal, och innehåller förutom avsikter/mål, ofta även någon form av tillvägagångssätt. Det problematiska ligger i att inte skapa ett cirkulärt resonemang, där en viss policy i sig redan säger hur implementeringen skall gå till – då kan vi inte studera implementering eller utvärdera denna, utan vi måste kunna särskilja dem (Jmf. Ibid. xxiff).

Det grundläggande problemet, implementeringsproblemet, kan summeras som att politiska beslut inte genomförs på det sätt som upphovsskaparna först haft i åtanke – att det som kommer ut i praktiken skiljer sig från det som var tanken då processen först startade (Jmf. Sannerstedt, 2005:19).

Man kan självklart ställa sig frågande till vari problemet här egentligen ligger – bör egentligen, t.ex. befordringsreformen, vara densamma när den påverkats av förvaltningen? Man kanske ser det som en självklarhet att ett beslut faktiskt skall ändras på vägen mot förverkligande i praktiken, och att detta är helt rimligt som följd av ämbetsmännens position och kompetens (Ibid., s. 19f). Denna normativa diskussion är ofrånkomlig, och vi ämnar inte i detta arbete företa oss att belysa teoretiska för och nackdelar med alla perspektiv. Det räcker, menar vi, med att konstatera att sättet som implementeringsproblemet definieras också innebär en viss normativ uppfattning i grunden – t.ex. att förvaltningen *bör* vara tydligt underställd riksdag och regering, eller att tjänstemännen *bör* påverka beslut och ha ett friare handlingsutrymme, osv.

2.1.1 ”Nedifrån-upp” eller ”Uppifrån-ned”?

Vid implementeringsstudier finns det två tydliga metoder att använda. I sin forskningsöversikt förklarar Peter de Leon att det kan ses som skillnaden mellan ett deduktiv och ett induktivt angreppssätt, dvs. att ”uppifrån-ned” perspektivet i huvudsak är beskrivande och förklarande, medan ”nedifrån-upp” snarare ställer frågan vad det är som *egentligen* påverkar utformningen, osv. (deLeon, 1999:322).

Själva angreppssätten och vad de till viss del innebär är tydligt uttryckt i deras begreppsnamn. Nedifrån-upp perspektivet tar fokus i de situationer där ”det offentliga tjänster överlämnas” till nyttjarna – t.ex. är eleverna nyttjarna av utbildningen i skolan, eller den sjuke nyttjare av läkarnas tjänster osv. (Sannerstedt, 2005:24f).

Uppifrån-ned metoden, å andra sidan, utgår istället från beslutsfattarnas avsikter. Här ses t.ex. lagen som det centrala, och problemet ligger i att försöka beskriva och förklara hur denna implementeras. I nedifrån-upp blir frågan snarare huruvida lagen överhuvud har någon styrande inverkan, och man studerar då de berörda implementerna, t.ex. läkarna, och ser till deras handlingar osv., och kanske visar sig lagen inte ha någon inverkan (Jmf. Ibid., s. 25f).

Dessa båda är alltså snarare angreppssätt för metoden i implementeringsstudien, än teoretiskt skilda perspektiv. I dagens implementeringsforskning är olika synteser vanliga, och det är snarare så att lämplig metod bestäms utefter vad man önskar undersöka. De olika metoderna, och perspektiven, är bra på att förklara olika saker – eller annorlunda uttryckt: de är bra på att förklara olika politikområden (Ibid., s.25-26).

Som exempel nämner Sannerstedt att grundaren för närbyråkratiperspektivet, Michael Lipsky, såg dess styrka i politikområden där närbyråkraterna hade stor handlingsfrihet, och därmed till stor del kunde utforma den allmänna politiken på området, t.ex. inom sjukvården, skolan och socialtjänsten, där samtliga områden innebär professionellt arbete med människor (Ibid., s. 26).

Med andra ord är det definitivt så, att det undersökta politikområdet till viss del styr vilket perspektiv som är mest fruktbart.

2.1.2 Att skapa lyckad implementering

Det centrala implementeringsproblemet är, som vi tidigare sagt, att politiska beslut inte genomförs så som beslutsfattarna avsett. Svaren på varför detta sker kan förklaras genom olika brister i styrningsföljningen, dvs. styrningen av tillämparna. Med ett uppifrån-ned perspektiv kan man då ge olika råd till beslutsfattarna, så som t.ex. ”se till att den direkta styrningen är entydig” eller ”se till att implementerarna gillar beslutet och är motiverade att försöka genomföra det enligt intentionerna”, osv. (Sannerstedt, 2005:28-29).

Men ovanstående exempel på kriterier sätter fokus på beslutsfattarna, det är också möjligt att rikta ljuset mot tillämparna. Sannerstedt tar upp tre kriterier från Lennart Lundquist, som på ett bra sätt summerar de nödvändiga villkoren:

- Tillämparen skall *förstå* beslutet.
- Tillämparen skall *kunna* genomföra beslutet.
- Tillämparen skall *vilja* genomföra beslutet.

Dessa tre kriterier tar upp liknande ting som när fokus sätts på beslutsfattarna, men riktade omvänt. Att förstå beslutet innebär att den direkta styrningen skall vara entydig, att kunna genomföra beslutet är en resursfråga – dvs. att tillämparen skall ha tillgång till de lokaler, utrustning, personal etc., som krävs för genomförandet. Att tillämparen skall vilja genomföra beslutet, å andra sidan, är

kanske svårare fråga att enkelt säga vad som krävs för att uppfylla – även om det är en central faktor. Som summering nämner Sannerstedt att "[t]anken är, att om tillämparen förstår beslutet och beslutsintentionerna, och om tillämparen förfogar över tillräckliga resurser i olika avseenden, så kommer beslutet att genomföras som avsett", dvs. om viljan också finns – därmed kan något implementeras väl (Ibid., s. 29).

Dessa aspekter finner vi särskilt intressanta. Som vi senare skall se, var den undersökta reformen ofinansierad, något som mycket väl kan ha påverkat dess utfall.

2.1.3 En implementeringsdefinition

Det finns, som vi sett, flera olika överväganden att göra. Vi ämnar här inte problematisera teorin kring implementering ytterligare.

Som nämnts tidigare, ser vi flera faktorer som centrala för hur implementeringsteorin kan hjälpa oss, och hur vi kan utvärdera vad som skett. Vi ser på *avsikter* hos reformen, vi ser på *hur detta skulle genomföras*, för att slutligen studera *resultatet* av processen – genom att bryta ned vår reform på detta sätt får vi en grund, som sedan kan ställas mot ett resultat – en viss utvärdering kan därmed göras.

Startpunkten för vår undersökning var två ting: Dels befodringsreformen, och dels en möjlig konsekvens i form av skapandet av ett A- och B-lag. Det kan snabbt uttryckas som att själva reformen som startpunkt är ett sätt att begränsa vår undersökning – det som står skrivet i denna är vad vi väljer att undersöka, inte främst de bakomliggande tankar och idéer som skapat den, dvs. den verkligt bakomliggande policyn, eller det som tycks stå mellan raderna. Detta kan självklart kritiserar ur ett implementeringsteoretiskt perspektiv, men vårt syfte är inte att här främst göra en fullständig implementeringsstudie, utan att använda implementeringsteorin för att bättre förstå reformens utfall.

Förutom reformen, har vi en eventuell konsekvens, något som skett på högskolorna – dvs. något som tar sig uttryck längst ned i denna implementeringshierarki, hos de berörda organisationerna. Vi ser det därför som naturligt att dels ha ett uppifrån-ned perspektiv då vi väljer att studera reformen, men vi ser det som viktigt att också undersöka de berörda "byråkraterna" – lärarkategorin på högskolorna, som ytterst är de som påverkas av reformen, och också kan komma att påverka dess implementering i och med administrativa poster, vilket gör att vi också har ett visst nedifrån-upp perspektiv i den meningen.

De kommande intervjuerna är ett sätt för oss att undersöka hur några av dessa berörda resonerar kring reformen, men också undersöka deras arbetsvillkor, vilket kan visa på en eventuell skillnad mellan befodrade och rekryterade professorer, utöver löneskillnaderna.

Med andra ord är vårt angreppssätt att en reform sätts i verket. Här tar undersökningen sin början. Därefter ser vi på löneskillnader, går vidare till intervjuer – vilkas syfte är att dels säga något om skillnader i arbetsvillkor mellan

befordrade och rekryterade professorer, men också om hur reformen implementerats och synen på detta.

Vår fråga ”Hur har befodringsreformen implementerats” kan alltså därmed preciseras genom vad vi här tagit upp, till tre tydligare frågor:

- Vilka var avsikterna med befodringsreformen?
- Hur skulle detta uppnås (formellt)?
- Vad blev resultatet?

Den sista frågan, ”vad blev resultatet”, hänger samman med vår huvudfråga ”Har det skapats ett A- och B-lag av professorer?”. Intervjuerna är alltså ett sätt för oss att söka få svar på frågan om reformens resultat eller konsekvens, bland de ytterst berörda.

Det blir därmed tydligt att vad vi gör inte är att studera en hel implementeringsprocess, något som många försöker göra vid implementeringsstudier. Istället avgränsar vi oss genom att studera en av kedjans första länkar, propositionen, gentemot kedjans sista länk, dvs. vad vi faktiskt kan se för resultat i Malmö och Lund, och hur berörda aktörer resonerar kring detta.

Vidare menar vi att de tre punkterna som rör tillämparna av denna reform, dvs. att tillämparna skall *förstå* beslutet, att tillämparna skall *kunna* genomföra beslutet, samt *vilja* genomföra beslutet – är viktiga faktorer att se på då vi utvärderar vårt material. Detta kan säga oss något om utfallet och varför reformen implementerats på det sätt som blivit fallet.

Det finns dock även en fjärde faktor som är viktig för oss för att förstå resultatet av implementeringen, men också för att förstå eventuella uppfattningar som kan uppkomma i intervjuerna.

2.1.4 Organisationskulturen

En organisationskultur kan sägas vara de informella normer och värderingar som gradvis utvecklas i en organisation hos de personer som agerar inom den. Organisationen blir av dessa ”institutionaliserad”. De formella reglerna kan inom en organisation ses som skelettet, och de institutionella dragen – dvs. den etik, de värderingar, som bildats inom organisationen – som köttet och blodet, vilka tillsammans bildar en helhet (Christensen et al. 2004 s. 54-55).

Att en organisationskultur bildas är någonting ofrånkomligt inom en organisation, och det kan även vara någonting positivt, eftersom det kan skapa gemenskap inom organisationen, vilket i sin tur bidrar till minskade spänningar och konflikter (Ibid).

Medlemmarna inom en organisation med en viss utpräglad kultur, kan sägas bli indragna i en viss socialt konstruerad verklighet. Den skapade kulturella gemenskapen inom en organisation kan bygga på sådana element som normer, värderingar, åsikter och grundantaganden – man kan ibland också tala om att medlemmarna inom en organisation får en viss uppsättning grundantaganden och världsbilder (Hatch, 2000:265).

Denna form av ”kultur” måste vi även ta hänsyn till för att förstå de skilda lärosätenas implementering, något som kan kopplas till de tre kriterier som

nämnts tidigare, och kan kanske även komma att påverka såtillvida att resultatet av implementeringen kommer att bli olika på olika lärosäten, om de har starkt skild organisationskultur.

Med LU som exempel, som är en mycket gammal institution bildad 1666, kan också medföra en mycket utpräglad organisationskultur. De som är kritiska mot starka organisationskulturer pekar på att offentliga institutioner med stark kultur har svårt att låta sig styras demokratiskt (Christensen et al. 2004 s. 72).

Det är dock, trots att man är medveten om att organisationskulturer kan ha stark påverkan, svårt att direkt utstaka vad denna egentligen innefattar. Som professor Mary Jo Hatch uttrycker det, kan inga diskussioner om kultur eller organisationskultur ersätta den direkta upplevelsen av att på egen hand uppleva den (Hatch, 2000:266).

Vi menar dock att man kan dra slutsatsen att beslut som ogillas och kritiseras av institutioner/organisationer med stark kultur, inte heller alltid blir särskilt väl implementerade, åtminstone inte på det sätt de styrande hade tänkt från början. Däremot kan de möjligen formas, för att passa den organisationen, osv. Därför är det även viktigt att kort redogöra för hur lärosätena formellt är organiserade inom de berörda delarna för vårt uppsatsämne, då det kan komma att påverka vad de intervjuade ger uttryck för.

2.2 Lärosätenas organisation

Universiteten tillhör några av de äldsta institutionerna som fortfarande är i bruk. Trots sin ålder har många delar av universitetens organisation förblivit densamma i många länder, t.ex. vad gäller indelningen i fakulteter, som är ansvariga för forskning och utbildning, eller att rektorer och dekaner, dvs. höga administrativa poster, väljs. Vidare finns många av de gamla idealen också kvar, såsom forskningens betydande roll i undervisningen och tankens frihet (Cederlund, 2004:15).

Det har under andra halvan av 1900-talet skett stora förändringar inom den svenska högskolevärlden. Högskolereformen 1977 innebar att all eftergymnasial utbildning nu rymdes inom en typ av organisation, högskolan. Den innebar också att akademisk- och yrkesinriktad utbildning blev till ett enhetligt system, med *en* central myndighet – Universitets- och högskoleämbetet (a.a. s. 19).

De två lärosätena som vi valt ut, LU och MAH, ser mycket olika ut till sin organisering. LU är uppdelat i ämnesrelaterade fakulteter, med flera självständiga institutioner under sig, där institutionerna genom prefekter planerar arbetsfördelning inom institutionen, något som framkommit vid en intervju med en av dekanerna vid LU.

Det finns åtta fakulteter vid LU: Lunds tekniska högskola, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Medicinska fakulteten, Ekonomihögskolan, konstnärliga fakulteten i Malmö, Juridiska fakulteten, Naturvetenskapliga fakulteten, samt Området för humaniora och teologi.

Lärosätet är decentraliserat, där fakulteterna och områdena styr sin egen verksamhet vad gäller undervisning, forskning och ekonomi. Varje fakultet har en egen styrelse där dess ordförande kallas för ”dekanus” (1: www.lu.se).

Institutionerna har också en viss självständighet i planeringsarbetet, vilket framkommit under våra intervjuer. De måste självklart utgå från vad som står i diverse avtal, och efter vad fakulteten beslutat osv. Men institutionerna är därmed även skilda från varandra, vilket kan medföra vissa problem gällande vår undersökning när det gäller arbetsvillkor, som alltså inte enbart skiljer sig från fakultet till fakultet, utan även från institution till institution, *inom* samma fakultet. Vi är dock tvungna att göra en avgränsning på fakultetsnivå, både på grund av att lönestatistiken vi utgår från inte är uppdelad i institutioner, och på grund av tidsbrist.

MAH har dock en annan organisering, som är tvärvetenskaplig. MAH bestod när vi gjorde intervjuerna av 6 ”områden”, motsvarande fakulteter, vilket gör att vi benämner även dessa som fakulteter (2: www.mah.se). Inom dessa områden kan vilt skilda utbildningsprogram finnas, så som Äldrepedagogprogrammet och programmet för biomedicinsk analytiker, vilka båda ligger inom samma fakultet (3: www.mah.se).

Vi går nu över till att studera reformens för oss centrala delar, med uppdelning i *avsikter*, hur detta skulle *genomföras* samt vilket *resultat* man menade skulle uppnås.

2.3 Befodringsreformen

1986 års lärartjänstereform förändrade de flesta av de dåvarande lärartjänsterna, och ersatte dessa med tjänstekategorierna som vi kunnat se därefter: adjunkt, lektor, professor och forskarassistent. Småningom infördes även en befodrings titel för de lektorer som visat särskild skicklighet – ”biträdande professor” (HSV 2007:55 R).

Den 25:e januari 1996 gav den dåvarande regeringen i uppdrag åt utbildningsdepartementet att igångsätta en utredning av tjänsteorganisationen för lärarna vid de statliga högskolorna och universiteten - Högskollärarytredningen. Utredningens betänkande, som lades fram i november 1996, föreslog införandet av fem huvudkategorier av lärare: högskoleadjunkt, biträdande högskolelektor, högskolelektor, biträdande professor och professor. Man föreslog också att en högskoleadjunkt som visat på särskilda kompetenta insatser skulle kunna befodras till högskolelektor. På liknande sätt skulle en lektor kunna befodras till professor (Ibid).

Propositionen vi undersöker, kallad *Högskolans ledning, lärare och organisation* (prop. 1996/97:141), har denna utredning som bakgrund. Som vi snart skall se följde dock inte regeringen förslaget fullt ut – även om befodringsaspekten togs till vara.

2.3.1 Skäl bakom reformen

Regeringen ansåg att tjänsten biträdande professor inte motsvarade det förändringsbehov som fanns av högskolan, utan ansåg istället att tillräckligt kvalificerade lektorer skulle ha *rätt* att befordras till professorer.

Samtidigt ville man öka vikten av pedagogiska meriter till att väga lika tungt som forskningsmeriter vid anställning av professorer, för att på så sätt främja kvaliteten av både grundutbildning likväl som forskarutbildning (a.a. avsnitt 7.1.1).

Man ansåg överlag att professorerna var alldeles för inaktiva i grundutbildningen, och ville ha ett ökat deltagande från deras sida i denna (Ibid).

Man ansåg också att det fanns alldeles för få professorer i landet. Enbart 14 % av Sveriges högskolelärare var professorer, en andel man ville öka markant (HSV 2007:55 R s. 10). En liten andel professorer som samtidigt suttit lång tid på sin plats som professor skapade inte mångfald och förnyelse av forskningen inom respektive ämne, något som ansågs nödvändigt (Ibid).

Regeringen pekade även på att andelen kvinnor som var professorer var mycket liten, vilket man ansåg vara mycket problematiskt ur både kompetens- och jämställdhetssynpunkt. (prop. 1996/97:141 avsnitt 6.5)

Vidare resonerade man att kunskapsbasen hela tiden var växande, och fler personer skulle in i systemet, och att det var svårt för en enda person att överblicka så stora kunskapsområden (a.a. avsnitt 7.1.1). Dessutom var incitamenten för yngre begåvningar att satsa på en karriär inom högskolan svaga, vilket kunde leda till att stark kompetens gick förlorad (a.a. avsnitt 7).

2.3.2 Hur skulle detta ändras?

Regeringen föreslog flera ändringar för att lösa dessa problem. Arbetet är dock avgränsat till att röra den mest radikala och omfattande förändringen, nämligen den att tillräckligt kvalificerade lektorer skulle kunna ansöka om att bli befordrade till professorer, dvs. införandet av en kompetensprövning för befordran.

Det skulle inte längre krävas att en stol skulle bli ledig vid bordet med begränsade sådana, utan man kunde nu istället ta med sin egen stol om man var kompetent nog. Med kompetensen kom nu även anställningen som professor.

På detta sätt skulle antalet professorer öka, kvinnorna kunde kompetensprövas istället för att behöva vänta i många år på att en stol skulle bli ledig, och det blev även tydligare hur man kunde avancera till en hög position inom högskolevärlden. Det blev för lektorerna således en rättighet, och därmed för högskolorna en skyldighet, att om lektorn var tillräckligt kompetent, också anställa denne som professor (HSV 2007:55 R, s. 11). Förändringarna skulle, genom att lärarnas villkor förbättrades då man nu kunde befordras, öka kvaliteten på verksamheten (prop. 1996/97:141 avsnitt 7).

Finansieringen till alla lektorer som nu skulle befordras till professorer, skulle ordnas genom att pengar erhöles när ytterligare 60000 högskoleplatser skulle tillkomma (prop. 1996/97:141, avsnitt 7).

Ett problem vi tror oss se, är att eftersom inga direkta ekonomiska anslag ges till de nya professorerna, måste respektive lärosäte och fakultet använda de pengar de har till studenters utbildning för att finansiera detta, och inte till forskning och ökad lön för den nu befordrade lektorn. Med andra ord måste pengar tas från något annat om man vill förändra villkoren när lektorn blir professor.

Reformen specificerade heller aldrig arbetsvillkoren för de nya professorerna, mer än att de skulle vara bundna av Lagen om anställningsskydd (LAS), och inte som tidigare ha ett mer långtgående arbetsrättsligt skydd (prop. 1996/97:141, avsnitt 7.1.1).

Direktiven för vilka arbetsuppgifter dessa professorer skulle ha, om de faktiskt skulle ha hand om mer grundutbildning än professorer haft hittills, om de skulle forska lika mycket som dåvarande professorer, eller överhuvudtaget villkor för den nya anställningen som professor, och om de befordrade professorerna i arbetsuppgifter skulle skilja sig från de gamla professorerna specificerades aldrig.

Detta tillsammans med att de nya professorerna aldrig finansierades från statens håll kan ha lett till den skilda implementeringen av denna reform hos olika fakulteter, vilket vi kommer att återkomma till när vi försöker förklara implementeringen med hjälp av teorin.

Men pekade på att en enda karriärväg borde skapas, nämligen den befordrade, där alla arbetsuppgifter skulle vara lika viktiga för karriäravancemang, och att den vägen borde gå genom just befordran (HSV 2007:55 R s.10).

Eftersom man inte sade något om regler för att bli professor på annat sätt än genom befordran fanns dock den gamla vägen att bli professor också kvar, med den skillnaden att det nu var högskolan och inte regering som anställde professorn (prop. 1996/97:141).

Således kan det vara på sin plats att redogöra för professorns roll, och de två olika vägarna att bli professor, där det även kommer att berättas om vad en lektor är, då denna även har en plats i vår undersökning.

2.4 Lektor och professor

Professor definieras i nationalencyklopedin som den främsta befattningshavaren vid en universitets- eller högskoleinstitution. Tidigare fanns även något lägre tjänster, som t.ex. preceptor, vilka sedermera omvandlades till professurer med tiden. Professorn har ett särskilt ansvar för forskning och även forskarutbildning (4: www.ne.se).

Med den nya reformen skapade regeringen en annan väg att bli professor, varför vi översiktligt behöver gå in på skillnaderna på dessa två vägar, eftersom förutsättningar är olika, och även kritik från intervjuade bottnar i kunskap om de två olika sorters professorerna.

2.4.1 Den rekryterade professorn

Vi kallar den traditionella professorn för ”rekryterad professor”, eftersom denna blir *rekryterad* genom en öppen sökprocess, där villkor för anställning är relativt specificerade, och där anställningsvillkoren ofta är mycket trygga. Därför resonerar man också i den undersökta befordringsreformen i termer av att det är tillräckligt för den nya, befordrade professorn med det anställningsskydd som LAS ger (Jmf. prop. 1996/97:141).

Traditionellt var professorn chef vid sin institution, och i tjänsten låg mycket forskning, pengar som kom med tjänsten som professor, vilket gjorde att man inte tvingades söka externt, något som övrig personal tvingas göra för att få forskningsanslag till större projekt. När denna tjänst blir tillsatt är den det tills professorn väljer att lämna den eller pensioneras, som framgått vid intervju med en dekan på LU.

Redan här finns en skillnad gentemot befordrade professorer, som inte har samma anställningstrygghet som de rekryterade. Vi har dock medvetet valt att inte blanda in det i undersökningen eftersom vi var tvungna att begränsa oss.

2.4.2 Den befordrade professorn

Den nya vägen att bli professor går genom kompetensbefordran. Som tillsvidareanställd lektor ansöker man till fakulteten om att få bli professor. Sakkunniga tas fram, och anses man uppfylla de kompetenskriterierna som krävs blir man professor (HF. 4 kap. 11§).

Till dessa har dock inte avsatts några särskilda pengar, vilket teoretiskt bör skapa vissa problem, varför vi är intresserade av att undersöka hur lärosätena löst detta. Anställningsvillkor för den befordrade professorn är mera osäkra än för den traditionellt rekryterade (prop. 1996/97:141 avsnitt 7.1.1).

2.4.3 Lektorn

Nationalencyklopedin definierar ”lektor” som en lärare på högskola och universitet, där man normalt behöver doktorsexamen för att få denna tjänst (5: www.ne.se). Numera går det dock även att nå denna tjänst via befordran, utan doktorsexamen, något som dock enbart har hänt ett fåtal gånger (HSV 2003:3 R s.5).

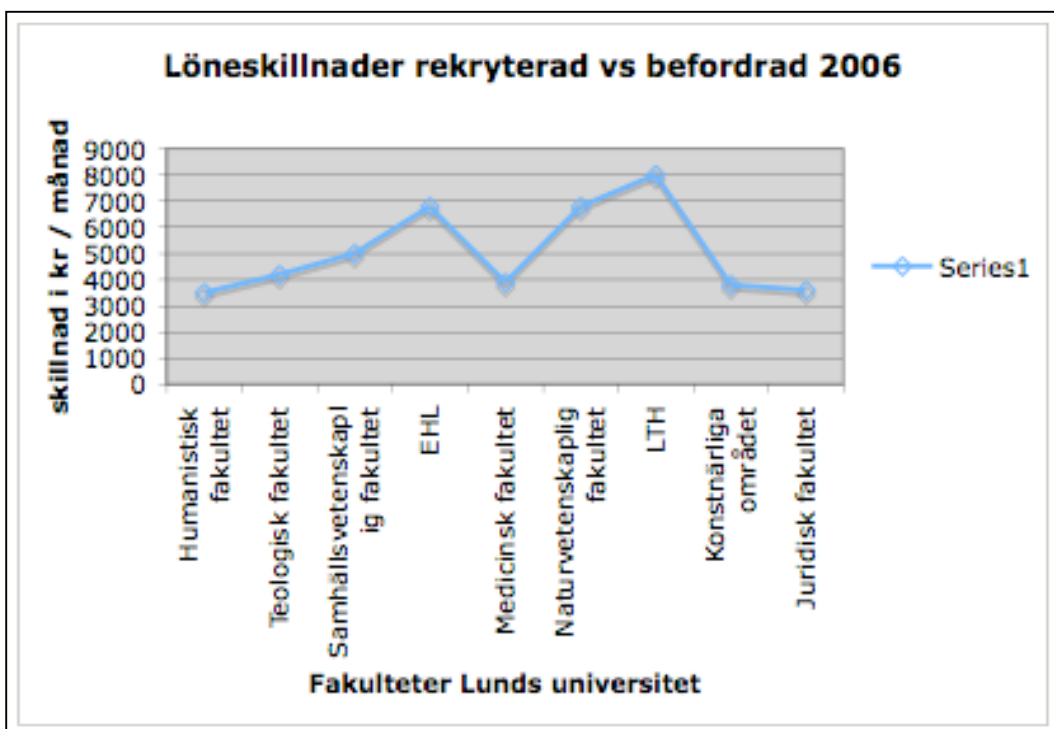
Lektorstjänsten är traditionellt en undervisande tjänst där fokus ligger på grundutbildningen (prop. 1996/97:141 avsnitt 7).

3 Löneskillnader och intervjuer

Vi presenterar här först den genomsnittliga löneskillnaden mellan befordrade och rekryterade professorer per fakultet, innan vi därefter går över till intervjuerna vars urval gjorts baserat på denna statistik.

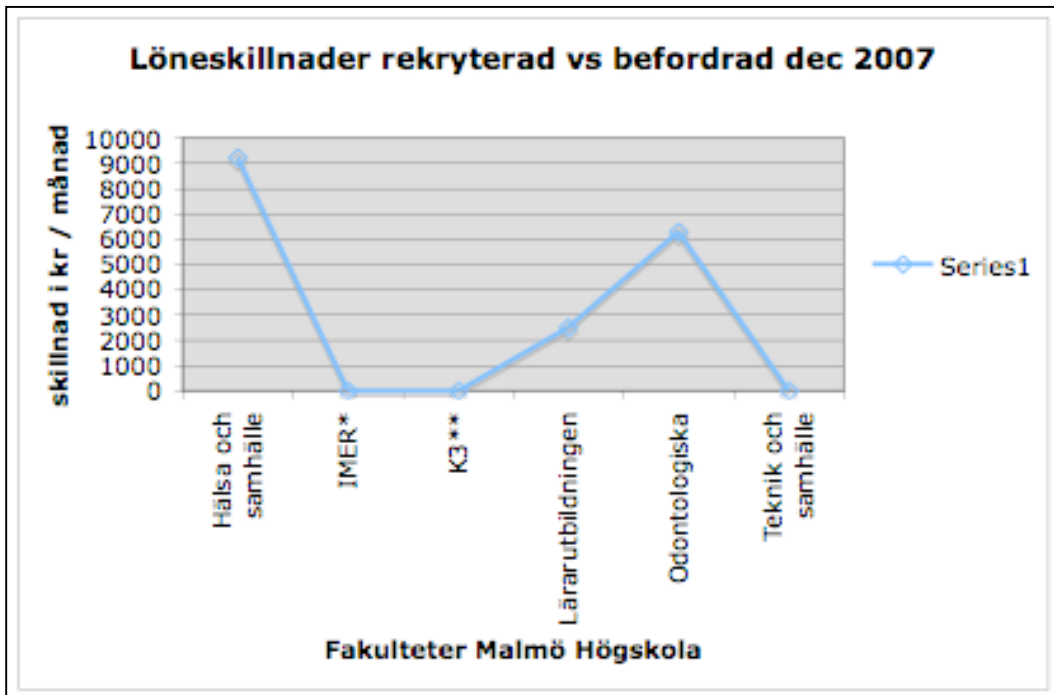
3.1 Löneskillnader

Diagram 1. Genomsnittliga löneskillnader i kronor per månad, för befordrade och rekryterade professorer uppdelat per fakultet 2006, LU.



Källor: Statistik från Juridiska fakulteten och EHL är från 2007 och kommer från respektive fakultetskansli. Övrig statistik kommer från Svenska universitetslärarförbundets rapport *Om löneskillnader vid Lunds universitet*, (Osbeck, 2007: diagram 7), med siffror från 2006.

Diagram 2. Genomsnittliga löneskillnader i kronor per månad, för befordrade och rekryterade professorer uppdelat per fakultet, 2007, MAH.



Källor: All statistik kommer från respektive fakultetskansli.

Statistiken till figur 1 baseras på en utredning från SULF och gäller för 2006. Vi har dock kompletterat denna med aktuell statistik från de två fakulteter som intresserade oss pga. hög respektive låg löneskillnad mellan de befordrade och rekryterade professorerna – dvs. från EHL och Juridiska fakulteten. Detta presenteras i diagrammet även då skillnaderna ej är väsentliga gentemot 2006. Detta gjordes för att vi ville ha så aktuell statistik som möjligt från de fakulteter vi valt ut.

Figur 2 över MAH baseras helt på egeninsamlat material från respektive fakultetskansli. IMER faller här bort ur statistiken som följd av att man inte har någon rekryterad professor. Vad gäller fakulteterna K3 samt Teknik och Samhälle, faller dessa bort ur statistiken då inget material från dessa kunnat erhållas.

Detta påverkar dock inte vårt urval, då syftet med det är att undersöka en fakultet med höga löneskillnader, och en med låga.

3.1.1 Om löneskillnaderna

Man ser snabbt med hjälp av diagrammen att löneskillnaderna mellan rekryterade och befordrade professorer skiljer sig signifikant mellan olika fakulteter, oavsett lärosäte.

Vid MAH finns den fakultet med högst löneskillnad mellan de ”olika sorters” professorerna, men även den fakultet som har de lägsta. Även inom LU skiljer det sig signifikant mellan olika fakulteter.

Till viss del går löneskillnaderna dock att förklara med först och främst att rekryterade professorer har en konkurrensfördel gentemot befordrade, både genom att de fick sin tjänst i konkurrens med andra, samt att det är en tjänst som är specificerad i arbetsvillkor med kompetens i form av forskning och utbildning som lärosätet anser att de behöver.

Löneskillnaderna går även att förklara med att rekryterade professorer ofta haft en längre anställning som professor jämfört med befordrade professorer, vilket har lett till att lönerna generellt är högre för dessa.

Där löneskillnaderna mellan de två kategorierna är stora räcker dock inte dessa två förklaringsfaktorer till, utan någonting ytterligare krävs. Det förefaller osannolikt, menar vi, att löneskillnaderna enbart kan förklaras med hur länge någon suttit på sin post, i synnerhet som samma tendenser finns hos alla undersökta fakulteter: dvs. befordrade professorer får mindre månadslön än rekryterade.

Vi menar därför att övrig löneskillnad är svårförklarad. Det blir svårt att komma runt faktumet att befordrade professorer både på LU, men också på MAH, generellt får lägre månadslön – även på de fakulteter som har lägre löneskillnad.

Vi går nu vidare genom att välja ut en fakultet med hög generell löneskillnad och en med låg, från respektive lärosäte. Vi går vidare för att undersöka om även arbetsvillkor skiljer sig mellan dessa fakulteter, samt hur man ser på reformen.

På LU går vi vidare med Ekonomihögskolan med sina relativt höga löneskillnader, och Juridiska fakulteten med sina relativt låga. I Malmö ser vi på Hälsa och Samhälle med sina relativt höga löneskillnader, och Lärarutbildningen med sina relativt låga.

Inga särskilda hänsyn har tagits till vilka specifika institutioner inom dessa fakulteter som de intervjuade kommit från, detta då statistiken vi fått tillgång till är specificerad per fakultet.

3.2 Intervjuer

Vi har på de utvalda fakulteterna intervjuat totalt tolv personer, tre personer vardera från fyra olika fakulteter, två från MAH och två från LU. Två fakulteter har relativt låga löneskillnader, två har relativt höga.

På varje fakultet har vi intervjuat en lektor, en befördrad professor samt en rekryterad professor. Motiveringen för att dessa tre lärargrupper undersöks är att dessa, på olika sätt, tydligt berörs av reformen, samtidigt som det också är en viss avgränsning. Lektorer för att de kan befordras, befordrade professorer för att de har befordrats och slutligen rekryterade professorer som använt sig av den andra, alternativa vägen till professorstjänsten. Lektorernas situation kan också jämföras med de befordrade professorernas för att se om någon skillnad skett i arbetsuppgifter och liknande.

De intervjuade tillfrågades om såväl arbetsvillkor/arbetsuppgifter, som sin syn på reformen och olika delar av denna. De förstnämnda frågorna, om arbetsvillkoren, görs för att se på eventuella skillnader mellan rekryterade och befordrade professorers villkor. Frågorna om de intervjuades syn på reformen görs för att få en uppfattning om hur de berörda uppfattar och ser på denna, vilket har värde för att bedöma implementeringen ("tillämparna skall *vilja* genomföra och *förstå* det som skall implementeras").

Därmed kan intervjuerna, som är samtalsintervjuer, ändå sägas (till viss del) vara både av respondent samt informantkaraktär, dvs. en del frågor behandlade dem intervjuade främst som *vittnen*, medan andra behandlade dem mera som *undersökningsobjekt* (Esiasson, et. al. s. 257f).

Vi har vi även intervjuat dekanen på en av LUs fakulteter. Frågorna skiljer sig mellan dekanen och övriga intervjuade, där dekanen fått prata relativt fritt om själva situationen för en person verksam på hög administrativ post, medan vi haft mera "specifika" frågor till de övriga. Intervjun med dekanen fungerade därmed som en form av "informationsintervju", dvs. vad Esiasson kallar för en "informantundersökning", då problematik kring reformen rent administrativt i huvudsak diskuterades. Den intervjuade blev tillfrågad i egenskap av sin position som dekan och erfarenhet av detta (Ibid). Detta fungerade främst för oss som stöd till vilka frågor som därefter var av intresse i de kommande intervjuerna, samt som förståelse kring ämnets problematik.

Vid intervjuerna har vi haft en intervjuguide att utgå från, med specifika och mindre specifika frågor (se Bilaga 1). Frågorna skilde sig från lektor och professor, men också till viss del beroende på den intervjuades egna synsätt i vissa fall. Då vi här sammanställer de delar vi finner intressant, gör vi det under bredare punkter än vad som nödvändigtvis ställdes som frågor i intervjuerna. Detta har dels att göra med att det vid intervjuerna ofta diskuterades flera olika ting samtidigt, men också för att vi tydligare skall kunna se eventuella tendenser i svaren.

Vår första punkt tar upp andelen forskning jämfört med övrig verksamhet hos den intervjuade. Denna fråga är särskilt viktig eftersom arbetsvillkoren är den största skillnaden mellan en professor och en lektor, förutom lön, som är möjligt att studera för oss. Vi har valt att se på forskning ensamt, för att sedan klumpa ihop övriga arbetsuppgifter i kategorin undervisning/administration. Vi har valt denna lösning för att det framförallt är andel forskning som intresserar oss, något som är centralt för högskolan, vilket både framkommit i intervjuer.

Ökad andel forskning kan även ses som incitament för att bli professor, då professorer traditionellt forskar mer än lektorer.

3.2.1 Uppdelning mellan forskning och undervisning/administration

Hur är uppdelningen mellan forskning och undervisning/administration?

Här finns en grundläggande skillnad mellan LU och MAH som framkommit i intervjuerna. På MAH är alla professorer garanterade minst 50 % forskning i och med sin tjänst som professor, oavsett om denna är befordrad eller rekryterad.

Detta är en regel som inte finns centralt på samma sätt i Lund, utan något som regleras genom varje fakultet på LU, där majoriteten har långt ifrån lika generösa villkor när det gäller forskning.

Generellt tenderar professorer att ha långt mer administrativa uppgifter än lektorer, vilket framgick av våra intervjuer. Som en av de intervjuade rekryterade professorerna på LU uttryckte saken:

Jag skulle lätt kunna fylla min arbetsvecka bara med administrativa uppgifter, sitta i möten, nämnder och allt möjligt – Peter (rekryterad professor)

Vi har inte själva på förhand haft någon avgränsning för vad vi menar skall räknas till ”administrativa uppgifter”, detta har också lett till att svaren varit mycket varierade. Då somliga talar om administrativa uppgifter, räknar de in kursplanering, deltagande i olika nämnder, doktorandhandledning – medan andra snarare nämner doktorandhandledning som del av forskningsuppgifterna, vilket gör att svaren är otydliga i de fall detta inte specifikt uttryckts. Vad detta dock säger oss är att administrativa uppdrag till viss del tolkas relativt, efter vad man själv är van vid och har erfarenhet av.

Vi fann här en skillnad mellan de intervjuade i Malmö och Lund, där de intervjuade i Lund tenderade att tala om ”större” uppdrag, så som deltagande i nämnder, prefektjänster och andra uppdrag av denna typ, medan de intervjuade i Malmö, professorer såväl som lektorer, ofta talade om kursplanering, eventuell doktorandhandledning och liknande.

Det skiljer mycket från individ till individ hur mycket som forskas. Även om professorer generellt forskar mer än lektorer, kan vi ej dra några entydiga slutsatser om att den rekryterade professorn generellt forskar mer än den befordrade professorn – på något av lärosätena. Dock kan även externa anslag göra att befordrade professorer forskar *mer* än rekryterade, om dessa inte söker sådana. Enligt intervjun med dekanen på en av LUs fakulteter tenderar befordrade professorer dessutom att vara mycket duktiga på att söka anslag, vilket också bekräftats av en intervjuad professor på EHL.

Därför anser vi även att frågan om *varifrån* anslag till forskning kommer hänger intimt samman med denna, och kanske är viktigare. Svaren på denna summeras under 3.2.3, nedan.

Det bör dock tilläggas att en av de intervjuade professorerna på EHL i Lund också talade om en forskningsgaranti på 50 % som gällde rekryterade professorer, men där fokus flyttades till individerna, och ej fakulteten eller institutionen, vilket också bör belysas:

I princip så ska man ägna mer än hälften av sin tid till forskning som [rekryterad] professor, men så är det inte hos alla, och det kan man kritisera tillsättningsprofessorerna för. Man har en väldigt trygg och säker situation med mycket garanterad forskning, och utnyttjar man då inte den garantin så missbrukar man ju systemet. [Gäller det också befordrade professorer, menar du?] Nej, utan det gäller [rekryterade] professorer, och det är ingen kritik mot befordrade, för de har piskan på sig på ett annat sätt, de har inte fått det förtroendet som en tillsättningsprofessor fått – och då menar jag att det är mycket farligt att missbruka det förtroende som man har fått som tillsättningsprofessor – Tom (rekryterad professor)

Vi kan dock, baserat på dessa svar, säga något om tendenserna mellan LU och MAH, där den ofta påtalade ”forskningsgarantin” på 50 % i Malmö gör att befordrade professorer där tycks få mer garanterad tid för forskning än befordrade i Lund, där ingen sådan garanti påtalats.

Nästa punkt rör undervisningsnivån och härleds ur Proposition 1996/97:141 avsnitt 7.1.1, där det står att professorer bör vara mer aktiva i grundutbildningen, vilket även anges som ett skäl till denna reform. Genom att söka svar på denna fråga kan vi finna svar både på om professorerna jobbar mycket med grundutbildning, och även om det finns någon skillnad gällande undervisning mellan de två professorskategorierna.

3.2.2 Undervisningsnivå

Vilken nivå/nivåer undervisar Du på?

Våra intervju svar visar inte på någon tydlig tendens i åtskillnad mellan befordrade och rekryterade professorer på denna punkt. På alla fakulteter ligger en klar majoritet av undervisningen på avancerad och doktorandnivå, för både befordrade såväl som rekryterade professorer, i Malmö såväl som Lund. De få fall vi här stött på där även grundutbildningen finns med på professorernas undervisningsnivå, tenderar detta att vara ett resultat av professors frivillighet, snarare än ett måste, från professorernas sida.

Jag brukar försöka ta mig på mig lite uppdrag när det gäller grundutbildningen, jag tycker det är rätt roligt. Och ibland när det kan vara svårt att få tjänstefördelningen att gå i hopta så säger jag att ”Ja, men då kan jag hoppa in där”, och så – Sven (befordrad professor)

Flera av de intervjuade professorerna, befordrade såväl som rekryterade, uttryckte liknande resonemang där frivillighetsaspekten kom till uttryck.

I stället kan det tilläggas att denna fråga, omvänt ställd till lektorer (dvs. ”Hur ser du på professorernas medverkan på grundutbildningsnivå”), i flera fall fick det tydliga svaret att professorer borde delta *mycket* mera i grundutbildningen, istället för att enbart hålla sig till högre nivåer och forskning.

Vi tycker här att man ska vara med i grundutbildningen, vara på golvet och jobba. [Ser det inte riktigt ut så idag då, eller?] Nej... Om man nu har en professor... Så får denna ju visa sig för studenterna, det fungerar som en morot för dem... De [professorerna] ska inte bara sitta där i sin kokong, de måste vara med också i grundutbildningen – Emma (lektor)

Denna inställning förekom bland lektorer, både i Malmö och Lund, bland såväl låglöne- som höglöneskillnadsfakulteter. Som tidigare nämnts avsåg reformen att till viss del ändra på detta, vilket visar på att inställningen är gammal och har setts som ett problem en längre tid.

Av de intervjuade lektorerna arbetade samtliga huvudsakligen på grundutbildningsnivå när de undervisade, men kunde även arbeta en del på högre nivåer.

Av intervjuerna framgick därmed två tendenser: Professorer, befordrade såväl som rekryterade, som undervisade på grundutbildningsnivå gjorde detta i relativt liten utsträckning, och det framkom även en viss frivillighetsaspekt i själva

deltagandet. Vi fann ingen tydlig skillnad mellan Lund och Malmö, eller mellan olika fakulteter.

Den andra tendensen var att lektorer, både i Malmö och Lund, tyckte att professorerna skulle delta i större utsträckning i grundutbildningen. Lektorerna deltog samtliga i grundutbildningen, och somliga även på en del högre nivåer.

Nästa punkt rör varifrån forskningsanslagen kommer till de som forskar, vilket vi ansåg vara viktigt eftersom anslag för forskning tidigare, för professorer, traditionellt sett varit garanterat med tjänsten som professor, varför vi ville se hur fakulteterna löst detta när det tillkommit långt fler professorer.

3.2.3 Forskningsanslag

Som tidigare nämnts har MAH helt annorlunda regler gällande professorers forskning, jämfört med LU, då de befordrade vi talade med i Malmö båda tog upp ”forskningsgaranti” på 50 %. Detta leder till att det är större del interna anslag hos befordrade professorer på MAH än på LU, enligt våra intervjuer. Som en av de intervjuade befordrade professorerna från Malmö uttryckte saken:

Formellt har jag 50 % forskning i min tjänst. Men sedan har jag också haft en hel del inarbetad forskningstid, så egentligen borde jag ha forskat på omkring 70 % av min tid, de senaste åren. Som professor i Malmö, vare sig man är rekryterad eller befordrad, är man garanterad minst 50 % forskning i tjänsten. [Gäller det för hela Malmö?] Det gäller hela Malmö Högskola, ja. [...] När det gäller externa forskningsanslag så finansieras ca 15 % av min forskningstid externt, resten är internt – Sven (befordrad professor)

När befordrade professorer inte har alltför mycket administration, dvs. administrativa tjänster som upptar en stor del av deras tid, tenderar majoriteten av deras anslag att vara externa i Lund, medan befordrade professorer på MAH söker externa, men ändå är garanterade interna anslag om de inte lyckas få externa. Även rekryterade professorer har i flera fall externa anslag, men dessa verkar framförallt gå till doktorander.

I övrigt är det oftast interna anslag som gäller, om de har tid att forska själva. I Lund märker man skillnad gällande anslag, medan man i Malmö inte kan göra samma distinkta skillnad, vilket troligen till stor del beror på deras regel om 50 % garanterad forskning.

Vidare har vår ambition varit att undersöka vad deras uppfattning av reformen är, men också för att se vad de anser vara dåligt och bra med reformen – något vi ser som intressant då ett av kriterierna för lyckad implementering var att *förstå* men också att *vilja* genomföra beslut.

Nästkommande punkter handlar därför om just detta och tar upp vad de intervjuade anser om reformen. Att fråga om synen på reformen var på olika sätt problematiskt, då de intervjuade ofta talade dels om idén men också om deras uppfattning om konsekvenserna, dvs. om hur denna implementerats. I denna sammanställning försöker vi därför särskilja dessa, även om vi tar upp dem under samma punkt.

3.2.4 Idén om kompetensprövning och konsekvenser av dess genomförande

Kompetensprövning till professor som *idé*, tenderar att få ett positivt svar av majoriteten av de intervjuade. Det finns dock undantag bland de intervjuade på olika lärarnivåer, och undantagen går inte att knyta till något särskilt lärosäte eller särskild fakultet.

Det generella svaret om hur man såg på själva idén om kompetensbefordran var positivt. Det problematiska ligger i att det är svårt att särskilja idén från de konsekvenser man ser av dess genomförande:

Jag tycker att det är en positiv sak att man kan meritera sig till en akademisk grad [...] Det finns en viss demokratisk tanke i det här att kunna bli befordrad till professor, att det enbart är kompetensen som ska avgöra... Men samtidigt är det ju så att det är väldigt stor skillnad mellan befordrade och rekryterade, många befordrade fungerar mer som lektorer men med titeln professor – Peter (rekryterad professor)

När det gäller implementeringen av reformen tenderar svaren överlag vara mer negativa. Ovanstående citat är ganska tydligt, där man då man talar om själva idén som god, ofta snabbt kommer in på att det har fått negativa konsekvenser i utförande, på olika sätt. Inte heller här finns någon särskild uppfattning på ett visst lärosäte eller fakultet, däremot kan man se vissa tendenser beroende på vilken befattning den intervjuade har.

De mest positiva, enligt vår undersökning, är lektorerna, de befordrade professorerna tenderar att vara relativt positiva, men ser tydligare problem än de intervjuade lektorerna. De mest negativa är dock de rekryterade professorerna, där en klar majoritet har en negativ uppfattning om hur reformen implementerats.

Det mest positiva är att högt meriterade personer inte behöver vänta på att någon går i pension eller avlider [...] Men jag tycker att denna reform är övervägande, starkt negativ för att den innebär att inga incitament skapas för att flytta mellan universitet, utan man kan lugnt sitta kvar och vänta på att bli befordrad. Sen innebär den också en oerhörd snedfördelning i ämnesinriktning [...] Och det tredje som detta faller på är individen. För att vara professor innebär också att man ska forska, att man har en del kringresurser till sitt förfogande, och de som blir befordrade de får titeln och ingenting mer. Jag tycker att den reformen är ett förakt för kunskapen och akademien – Eva (rekryterad professor)

Delar av denna inställning är återkommande bland befordrade professorer och rekryterade. I synnerhet uppkommer i flera intervjuer kritiken att reformen leder till att ”inga incitament skapas för individer att flytta mellan universiteten” – eller som andra uttryckt det: ”inavel”.

Tendenserna i inställning till själva idén om kompetensbefordran är dock, som nämnts, främst att lektorer är mest positiva, befordrade professorer mindre positiva och betonar tydligare olika problem, samt rekryterade professorer, där de flesta är positiva till själva idén men mycket starkt betonar olika problem som implementeringen medför.

Skillnader mellan fakulteter ser vi inga tydliga tendenser på, ej heller mellan lärosätena i stort.

3.2.5 Ofinansierad reform

Vi lägger här in ett påstående vilket kan göra att frågan ses som ledande. Frågan ställdes: *Detta var en ofinansierad reform. Har detta påverkat din uppfattning och syn på reformen?* (Bilaga 1) Vi vill dock betona att vi vid detta lag redan fått svar på många frågor (och ofta nämndes reformens ofinansiering innan vi ställde frågan), samtidigt som vi var nyfikna på om de haft en annan uppfattning rörande reformen om denna varit finansierad.

Eftersom frågan var ledande var det relativt förvånande att en större andel inte såg detta som ett problem, ofta för att de bieffekter de såg som mest negativa inte var direkt relaterade till finansieringen (t.ex. ”inavel”).

Här kunde man dock se en tydlig tendensskillnad mellan de två lärosätena, både i kunskap om att reformen var ofinansierad, och även hur man resonerade om detta.

På MAH såg större delen av de tillfrågade inte detta som ett problem, och där reformen föreföll ”bäst” implementerad löneskillnadsmässigt och arbetsvillkorsmässigt, dvs. där löneskillnaderna var som lägst och de befordrade professorernas arbetsuppgifter mest lika de rekryterade ur forskningssynpunkt, var det ingen som såg detta som ett direkt problem.

Jag vet inte om det [ofinansieringen] egentligen skapat något problem, jag menar... För på något sätt så har ju ändå de här spelreglerna varit rätt så tydliga, tror jag... På det sättet har man ju vetat vad man gett sig in på –Peter (rekryterad professor)

Denna inställning var vanligt förekommande i Malmö, där man ofta talade om att ”det är som det är”, eller liknande. De intervjuade befordrade professorerna såg ej heller några direkta problem med detta, i Malmö. Anmärkningsvärt var dock att flera intervjuade på lärarutbildningen pekade på att man som professor förväntades finansiera sin forskning externt, befordrad som rekryterad professor.

I Lund var det dock annorlunda.

Det jag inte tycker om med reformen är ju att den inte kom med några pengar, det är det som skapat problemen, och det ändrade själva inriktningen för reformen, det ska finnas flera professorer... Men man skickar inte med en enda krona för det – Rolf (befordrad professor)

Generellt såg man det som mest problematiskt där löneskillnaderna var större, även om man på MAH verkade tycka att detta var mindre problematiskt överlag, än i Lund.

3.2.6 Skapandet av ett A- och B-lag?

En större andel av de intervjuade vill tona ner dessa effekter, dvs. om de ser att ett A- och B-lag skapats bland professorerna, och menar i flera fall att ett sådant lag av professorer inte bildats. I Lund anser alla intervjuade på fakulteten med mindre löneskillnader att ett sådant lag inte bildats, samtidigt som man på motsvarande fakultet i Malmö ser en begränsad skillnad, fast snarare internt än externt.

Nja, en viss skillnad ser jag kanske här... Jag kan inte säga hur det är på andra platser, men det är ju framförallt så att man... Man vill ju hellre vara

rekryterad än befordrad om man själv får välja, och det visar ju på att det finns någon typ av skillnad – Adam (rekryterad professor)

Bland höglönefakulteterna ser man i Lund fler tendenser till skapandet av ett A- och B-lag, än i Malmö, även om de synbara arbetsvillkorsskillnaderna vi funnit förefaller vara färre i Malmö, t.ex. att rekryterade i större utsträckning är ämnesföreträdare än de befordrade. I Lund svarar man på motsvarande fakultet både ja och nej på denna fråga, beroende på vilken position den intervjuade har. En svarar dock att det är större skillnad skapad av individuella prestationer, än skapad av att vissa professorer är befordrade och vissa rekryterade.

Det *är* en skillnad i arbetsvillkor, definitivt. Befordrade har ju inte samma arbetsvillkor, men lönemässigt mer likt professorerna. En rekryterad professor har ju ingen undervisningsskyldighet i grundutbildningen, plus att de har en viss forskningstid som del av tjänsten, så det är en stor skillnad – Rolf (befordrad professor)

Som summering av tendenser i denna fråga kan sägas att de flesta som ser ett A- och B-lag ofta betonar att detta är internt, genom att säga sådant som ”det är min erfarenhet här”, eller liknande, och är försiktiga med att uttala sig om andra platser.

4 Analys av implementeringskillnader

För att bearbeta vårt material söker vi ett svar på vår underfråga: *Hur har befordringsreformen implementerats?*

Denna fråga bröt vi tidigare ned i implementeringsavsnittet till att röra dels reformens *avsikter*, men också hur detta skulle *genomföras*. Den sista punkten rörde vilket *resultat* vi kunde se, något som för vår del i denna studie rör huruvida resultatet var skapandet av ett A- och B-lag. Denna punkt tas alltså upp sist, som svar på vår huvudfråga.

4.1 Hur har befordringsreformen implementerats?

Avsikterna med befordringsreformen var att komma tillrätta med ett flertal problem. Dels ville man få fler professorer och en större andel kvinnliga, dels ville man öka professorerna deltagande i grundutbildningen, man ville också skapa en karriärväg inom högskolan, istället för som tidigare då man antingen gick forskningsvägen eller utbildningsvägen. Man menade också att fler professorer var bra då kvalitén på högskolorna skulle öka – det är svårt för en professor att kunna överblicka ett helt vetenskapsområde självt, menade man.

För att *genomföra* detta införde man, dels, möjligheten att som lektor kompetensprövas för befordran till professor. Genomförandet var att överlåta åt respektive lärosäte och fakulteter inom dessa, att sätta upp kriterier för vad som krävdes för att bli professor – den exakta tillämpningen av denna nya möjlighet, vad som skulle anses vara tillräckliga meriter (även om pedagogik nu skulle väga lika tungt som vetenskaplig skicklighet) var det upp till respektive lärosäte att själv bestämma (Melin et. al. 2006.56:4).

I vår jämförelse mellan LU och MAH, där vi intervjuat personer från två fakulteter inom respektive lärosäte, fanns en märkbar skillnad i genomförande av befordringsreformen. På MAH har man som regel att alla professorer ska forska minst 50 %, vilket även gäller befordrade. En motsvarande ”regel” finns inte på LU. Det betyder att professorer på MAH som inte får externa forskningsanslag ändå har en annan garanti, vilket leder till att arbetsvillkoren generellt tycks vara olika för befordrade på MAH och på LU.

I intervjuerna på LU framkom ofta tanken att de befordrade professorerna hade ”piskan på sig” att söka anslag, medan något sådant aldrig uttrycktes i Malmö. Det nämndes ofta samtidigt i Lund att de befordrade var duktiga, skickliga och ambitiösa, och vana vid konkurrens – och duktiga på att söka externa anslag.

Den tydligaste formella tendensen som framkommit i intervjuerna vad gäller implementering, är forskningsgarantin på 50 % på MAH, det som tydligast skiljer det från LU. Man förefaller vara *garanterad* forskningsanslag i tjänsten som befordrad professor på MAH, medan man på LU tenderar att få kämpa om externa anslag, som grund för sin forskning.

4.1.1 Vad blev resultatet?

När vi undrar över implementeringens resultat, undrar vi inte över hela implementeringsprocessen – utan om resultatet blivit skapandet av ett A- och B-lag bland professorerna.

Reformen har, baserat på våra intervjuer, mottagits och implementerats olika på varje undersökt fakultet inom och mellan lärosätena. Löneskillnadsmässigt är det större skillnader än arbetsmässigt, mellan befordrade och rekryterade professorer.

Formellt har, som vi kunnat se i reformen, en stor del av reformens genomförande överlåtits till respektive lärosäte och dess fakulteter.

Skillnaderna mellan MAH och LU som vi kunnat se vad gäller arbetsvillkor är främst regeln om 50 % forskning för alla professorer på MAH. På LU har en liknande ”garanti” enbart påträffats hos rekryterade professorer – även om befordrade professorer även på LU, enligt våra intervjuade, kan ha stor andel forskning.

Detta beror dock, menar vi, snarare på att befordrade professorer är duktiga på att söka externa anslag, än på skapandet av trygga arbetsvillkor från lärosätets sida. Att de befordrade professorerna ofta är mycket skickliga och konkurrensinriktade och som följd duktiga på att få externa forskningsanslag, har påtalats av flera av intervjupersoner vid LU.

Hur kan då resultatet förstås? Vi anser att de två kriterierna, att *kunna* och *vilja*, för oss är mest intressanta, detta då det är svårt för oss att säga något om ”förståelsen” eftersom detta skulle ha krävt en undersökning av styrelser, rektorer eller andra högre administrativa poster inom lärosäte och fakultet.

Eftersom man överlämnade makten för implementeringen av reformen till fakulteterna blev resultatet automatiskt olika, då varje fakultets resurser skiljer sig från den andra – delvis som följd av olika fakultetsorganisering men också som följd av olika mycket externa anslag, olika antal studenter, osv. Därför har vissa fakulteter haft bättre möjlighet att *kunna* implementera reformen, vilket lett till olika resultat.

Den andra relevanta punkten för vår slutsats är *viljan* att genomföra beslutet. Här spelar organisationskulturen en stor roll. Olika lärosäten och fakulteter kan tänkas ha mottagit reformen olika, och anpassat den till den befintliga organisationskulturen, vilket även har lett till olika implementeringsresultat.

En av grunderna för jämförelsen mellan MAH och LU var att de representerade olika möjliga synsätt – dvs. att MAH sågs som uppåtsträvande och

kunde vilja ha fler professorer i denna strävan, gentemot LU som är gammalt och anrikt och redan har många professorer, en skillnad som vi tror påverkat resultatet.

Vi nämnde i tidigare diskussion om organisationskulturer att det kan var svårt att direkt utstaka vad en organisationskultur består av, och själva upplevelsen av den kan vara starkare än ord (Hatch, 2000:266). På MAH upplevde vi en mera positiv inställning till reformen överlag, vilket kan ha och göra med dess strävan och vilja att få flera professorer. MAH inrättades 1998 (6: www.mah.se), vilket gör det till en relativt ung högskoleorganisation, vilket kan jämföras med LU, som grundlades 1666 (7: www.lu.se).

I intervjuerna såg man på MAH inte ofinansieringen som ett lika stort problem som på LU. Med bakgrund av vårt material är detta förståeligt, då man på MAH löst ett stort problem med sin 50 % ”forskningsgaranti” – även om vi inte kan säga något om huruvida detta slår mot annan del av dess verksamhet.

4.2 Har det bildats ett A- och B-lag?

Svaret på denna fråga ligger i vilka kriterier vi jämför mot. För oss har det centrala varit att se på generella löneskillnader mellan befordrade och rekryterade professorer, samt på arbetsvillkor uppdelat i forskning och undervisning/administration. Det kan tilläggas att andra kriterier också kan vara relevanta (t.ex. status), men att gå efter generella löneskillnader och arbetsvillkor är för oss ett tydligt och koncist sätt att begränsa vårt arbete.

Baserat på dessa kriterier och vårt intervjumaterial, är det bara i en av fyra undersökta fakulteter där löneskillnaderna och arbetsvillkoren varit relativt lika, dvs. i lön och andel forskningstid för befordrade kontra rekryterade professorer (Läroarbetsvetenskaperna på MAH).

Skillnaden mellan LU och MAH blir stor då det sistnämnda lärosätet garanterar alla professorer 50 % forskning. Även på MAH syns dock tendenser till skapandet av ett A- och B-lag bland professorerna, då till följd av generella löneskillnader i en av de undersökta fakulteterna (Hälsa och samhälle – 9225kr).

Svaret på vår fråga bör snarast ses som en *tendens*, och något som bör undersökas närmare för att kunna dra säkra slutsatser. Detta beror dels på att vi inte undersökt hur de befordrade professorernas löner ändras över tiden – dvs. om en befordrad professor får samma månadslön som en motsvarande person på en rekryteringspost, efter samma tid i tjänsten. Då vi begränsat oss till att intervjua lektorer och professorer, och inte rektorer, dekaner, prefekter eller andra högt administrativt verksamma personer, har vi ej heller tagit del av den motivering som ligger till grund för löneskillnaderna.

Frågans svar kommer ofta ur metoden, vilken i vårt fall är starkt begränsad på flera sätt. Vi ser dock vårt resultat som intressant att bygga vidare på, för att vidare undersöka befordringsreformens utfall.

5 Referenser

- Cederlund, Kerstin, 2004. *Universitetet, kulturen och staden*. Stockholm: Författaren och SNS Förlag.
- Christensen, Tom – Laegreid, Per – Roness, Paul G – Røvik, Kjell Arne, 2005. *Organisationsteori för offentlig sektor*. Kristianstad: Författarna och Liber.
- DeLeon, Peter, 1999. "The missing link revisited: Contemporary implementation research", *Policy Studies Research* 16:3/4, 311-338.
- Esaiasson, Peter – Gilljam, Mikael – Oscarsson, Henrik – Wängnerud, Lena, 2007. *Metodpraktikan – Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Tredje upplagan. Stockholm: Norstedts juridik AB.
- Hatch, Jo Mary, 2000. *Organisationsteori – Moderna, symboliska och postmoderna perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- HSV (Högskoleverket), 2007. *Befordran till professor och lektor – en rättslig översikt*. Rapport 2007:55 R.
- HSV (Högskoleverket), 2003. *Karriär genom befordran och rekrytering. Slutrapport*. Högskoleverkets rapportserie 2003:3 R.
- Melin, Göran – Högborg, Andreas, 2006. *Alla blir professor - En framåtblickande utvärdering av befordringsreformen vid KTH*. Arbetsrapport 2006.56, Institutet för studier av utbildning och forskning.
- Osbeck, Pehr, 2007. *Om löneskillnader vid Lunds universitet: En uppföljning efter 2006-års lönerrevision*, SULF: Lund.
- Pressman, Jeffrey L. – Wildavsky, Aaron, 1984. *Implementation: how great expectations in Washington are dashed in Oakland*. Tredje upplagan. London: University of California Press, Ltd.
- Proposition 1996/97:141, *Högskolans ledning, lärare och organisation*.
- Sannerstedt, Anders, 2005. "Implementering – hur politiska beslut genomförs i praktiken", 18-48 i Rothstein, Bo (red.) *Politik som organisation – Förvaltningspolitikens grundproblem*. Tredje upplagan. Stockholm: SNS Förlag.
- SAOL - Svenska Akademiens ordlista över svenska språket, 2005. Tolfte upplagan. Svenska Akademin.

5.1 Internetkällor

Internetkälla 1: Vem gör vad - Lunds universitet, 16/12 2007:

<http://www.lu.se/om-lunds-universitet/organisation/vem-goer-vad>

Internetkälla 2: Områden/fakulteter - Malmö Högskola, 13/12 2007:

http://www.mah.se/templates/Page_27.aspx

Internetkälla 3: Fakulteten för hälsa och samhälle – Malmö Högskola, 13/12 2007:

http://www.mah.se/templates/Page_____141.aspx

Internetkälla 4: Nationalencyklopedin, sökord: Professor, 20/12:

<http://www.ne.se>

Internetkälla 5: Nationalencyklopedin, sökord: Lektor, 20/12:

<http://www.ne.se>

Internetkälla 6: Fakta om Malmö Högskola, 1/1 2008:

http://www.mah.se/templates/Page_____1641.aspx

Internetkälla 7: Fakta om Lunds universitet, 1/1 2008:

<http://www.lu.se/om-lunds-universitet/presentation/historik>

6 Bilaga 1: Intervjuguide

TEMA 1) Arbetsituation

- Din bakgrund?
- Hur länge har du arbetat, på vilka positioner?
- Hur ser du på uppdelningen mellan undervisning/administration och forskning – personligen, på fakulteten?
- Hur mycket forskar/undervisar du?
- På vilka nivåer sker undervisningen?
- Hur får du forskningsanslag?
- Ser du någon svårighet i att få anslag?

TEMA 2) Befodringsreformen

- Hur ser du på reformen i stort? Fördelar/nackdelar, positiv/negativ.
- Ser du det som en bra *idé* med kompetensprövning för befordran?
- Är fler professorer en bra *idé*?
- Tror du att reformen påverkat professorsrollen i stort? Status/villkor.
- Ser du någon skillnad mellan befordrade och rekryterade i arbetsvillkor?
- Ser du någon skillnad mellan befordrade och rekryterade i övrigt?
- Tycker du att det skapats ett A- och B-lag av professorer? Fakultet/generellt.
- Bör befordrade ha samma arbetsvillkor som rekryterade?
- Vilka konsekvenser får reformen? Goda/dåliga.
- Ökar kompetensen med fler professorer?