



KTH Teknikvetenskap

8 februari 2013.

Svar till Sveriges Unga Akademi angående karriärsystem för svenska lärosäten (Dnr V-2013-0062, doss 233)

KTH införde 1 januari 2010 ett nytt karriärsystem som mycket liknar det förslag som Sveriges Unga Akademi (SUA) framför.

Några specifika kommentarer kring de fem förslag som SUA för fram är som följer:

- KTH annonserar alla utlysningar, även för biträdande lektorat för att attrahera starka kandidater från hela världen. Vi har formaliserat användningen av sökkommittéer inför anställningar för att säkerställa dels att ämnet för anställningen genomlysas och att ett tillräckligt brett och proaktivt sökarbete görs. Vi kommer att kontinuerligt utveckla arbetsformerna för detta.
- KTH använder sig sedan 1 jan 2010 av en anställning som biträdande lektor, som har rätt att prövas för befordran till tillsvidareanställd lektor. Innan en anställning som biträdande lektor kan utlysas, ska för rektor redovisas en långsiktig planering för resurser till en fortsatt verksamhet efter en eventuell befordran till lektor och så småningom till professor.
- Vid utlysningen fastställs specifika kriterier för befordran för respektive fall, utgående från allmänna riktlinjer. Vi har en strukturerad halvtidsutvärdering där den biträdande lektorn får återkoppling på hur meriteringen har utvecklats så långt, och vad som krävs ytterligare.
- Startanslag ges nu i respektive verksamhet efter förhandling med den som ska anställas. KTH kommer under de närmaste åren att arbeta med att öka det resursmässiga utrymmet för startanslag, och att införa tydligare former för hur startanslag ges.
- Bedömningen av huruvida den biträdande lektorn ska tillsvidareanställas som lektor görs på KTH av en tjänsteförslagsnämnd som innehåller externa sakkunniga. Skolan gör också en bedömning av prestationer utöver de rent akademiska som sakkunniga står för, och detta tas med som ett underlag för nämnden. Som redan kommenterats, så har KTH infört en halvtidsutvärdering för biträdande lektorer.

Utöver detta kan nämnas att KTH också har byggt upp ett karriärutvecklingsprogram som riktas exklusivt till de biträdande lektorerna. De närmaste åren kommer vi också att arbeta med att utveckla arbetssättet med sökkommittéer ytterligare, liksom med att strukturera användningen av startbidrag. Vi arbetar också med att tydliggöra de anställningar som ligger utanför tenure track, såsom forskare och adjunkter.

Ett uttalat motiv för KTH att utveckla sitt karriärsystem har också varit att förbättra jämställdheten i fakulteten. Målsättningen har varit att systemet ska vara tydligt och göras tillgängligt för alla, så att man i mindre grad ska vara beroende av informella beslutsvägar för att lyckas. I vårt interna arbete kopplar vi genomgående ihop utvecklingen av karriärsystem och karriärstöd med jämställdhetsarbetet.

Ytterligare information om KTHs karriärsystem finns på
<http://www.kth.se/om/work-at-kth/tenure-track>

Gustav Amberg, vicerektor för fakultetsutveckling och jämställdhet, KTH.

Sophia Hober, Fakultetens dekanus, KTH