



Villkor och meriteringsmöjligheter för forskare, biträdande lektorer och postdoktorer i högskolan

– intervjuer med sexton prefekter

Slutrapport för projektet *Undersökning av villkor och meriteringsmöjligheter för tidsbegränsade anställningar i högskolan* [ramavtal ref.nr. 19/131], på uppdrag av Universitetskanslersämbetet

Datum: 26 januari 2022

Författare: Jon-Erik Dahlin, Lovisa Lundgren och Ellen Ahlgren

Snowflake Education AB

E-post info@snowflakeeducation.com | **Telefon** 070-734 3724 | **www.** [snowflakeeducation.com](http://www.snowflakeeducation.com)

Postadress Box 190, 101 23 Stockholm **Besöksadress** Klarabergsviadukten 63, 111 64 Stockholm

Org.nummer 559080-4968

Innehåll

1.	Sammanfattning	2
2.	Bakgrund	3
3.	Genomförande	4
3.1.	Förberedelser inför intervjuer	4
3.2.	Urval av respondenter	4
3.3.	Genomförande av intervjuer	6
3.4.	Analys och resultatsammanställning	6
4.	Resultat och slutsatser	7
4.1.	Sammanfattande slutsatser	7
4.2.	Användning av meriteringsanställningar respektive forskaranställningar	9
4.3.	Förutsättningar som styr vilka och hur många som anställs	10
4.4.	Möjligheter till meritering vetenskapligt, pedagogiskt och inom samverkan	11
4.5.	Förutsättningar som styr individens möjligheter till meritering	13
4.6.	Hur meritering och kompetensutveckling följs upp	14
4.7.	Karriärstöd	15
4.8.	Finansiering	16
4.9.	Typiska vägar att navigera genom en akademisk karriär	17
4.10.	Typiska problem som kan uppstå i den akademiska karriären	18
4.11.	Risk för skillnader mellan kvinnors och mäns möjligheter att meritera sig	19
4.12.	Huruvida meriteringssystemet i princip fungerar som det är tänkt	20
4.13.	Andra hinder eller utmaningar med karriärvägar och meriteringssystemet	21
4.14.	Förändringsförslag rörande karriärvägar och meriteringssystem	24
4.15.	Vilka karriärvägar som behövs i ett välfungerande karriärsystem	26
4.16.	Övriga synpunkter som framkommit i intervjuerna	26

1. Sammanfattning

I detta projekt har villkoren och meriteringsmöjligheterna för forskare, biträdande lektorer och postdoktorer i högskolan undersökts. En intervjustudie genomfördes där sexton prefekter vid svenska lärosäten har fått berätta om hur dessa förhållanden ser ut vid deras institutioner. Undersökningen utgör en del av ett projekt som Universitetskanslersämbetet (UKÄ) genomför på uppdrag av regeringen, som går ut på att följa upp lärosätenas strategiska arbete med karriärvägar och meriteringssystem. Förutom intervjustudien ingår i UKÄ:s projekt även en enkätundersökning samt datainsamling i register.

Forskare som inte har en läraranställning, finansieras vid de undersökta institutionerna nästan uteslutande genom externa anslag. Syftet med sådana anställningar är i första hand att bemanna forskningsprojekt, och i de fall det är möjligt söker man ofta tillsätta dem som visstidsanställningar. Dock är det även vanligt att individer som visat sin kompetens genom deltagande i upprepade forskningsprojekt tillsvidareanställts vid institutionen, men med en förståelse från alla parter att en sådan tillsvidareanställning kommer att avslutas om det inte går att finna finansiering för en fortsättning efter projektets slut – i så fall sägs personen upp pga. arbetsbrist. En anställning som forskare ger förvisso individen möjlighet att meritera sig för andra anställningsformer inom högskolan. Även om huvudsyftet med anställningen är att bemanna forskningsprojekt, tillåter de flesta undersökta institutioner dem som vill att även delta i t.ex. undervisning som ger dem en bredare meritering. Emellertid finns det även en risk för många forskare att fortsätta arbeta i en osäker anställning under lång tid, trots att den ”på pappret” är tillsvidare. I intervjuerna framkom flera exempel på hur duktiga forskare har varit anställda under 15 år eller mer vid lärosätet, men sedan blivit uppsagda, ibland pga. rena tillfälligheter.

Anställning som biträdande lektor är något som många eftersträvar, och en sådan anställning betraktas allmänt som mycket attraktiv då den ger möjlighet till meritering inom i första hand forskning men även utbildning och samverkan. Vid slutet av ett förordnande som biträdande lektor, som normalt är fyra till fem år, prövas individen för befordran till lektor. I de flesta fall beviljas en sådan befordran, och tiden som biträdande lektor har då även för de allra flesta givit möjlighet att utvecklas som självständig forskare, bygga upp kontaktnät samt etablera sig i en forskargrupp vid lärosätet. Utmaningen för de institutioner som har ingått i denna studie är hur tillräckligt många biträdande lektorat ska kunna finansieras, då dessa kräver tillgång till satsningar inom ramen för lärosätets basanslag. Med bakgrund i detta är det många som argumenterar för en höjning av basanslagen, för att skapa förutsättning för stabila meriteringsmöjligheter inom högskolan. Anställning som biträdande lektor kräver att det inte har gått för lång tid efter disputation, vilket försvårar rörlighet mellan högskolesektorn och andra delar av samhället.

Postdoktorer rekryteras ofta från andra lärosäten, och är normalt anställda under två års tid. Ibland finns förutsättningarna för att de ska kunna fortsätta vid lärosätet under en längre tid, inom andra anställningsformer, men ofta söker individen någon annan meriteringsanställning vid ett annat lärosäte efter postdoktorsperiodens slut. Dessa anställningar finansieras uteslutande genom externa forskningsmedel (ibland via institutionen och ibland genom individuella stipendier), och anses viktiga för den akademiska rörligheten och för möjligheter till vetenskaplig meritering.

Urvalet av undersökta institutioner var sådant att det skulle finnas såväl en geografisk spridning, en ämnesmässig spridning och en spridning mellan olika typer av lärosäten. Intervjuerna genomfördes som semistrukturerade intervjuer under 1,5 timme, ibland med uppföljande frågor per e-post.

2. Bakgrund

Universitetskanslersämbetet (UKÄ) har fått i uppdrag av regeringen att följa upp lärosätenas strategiska arbete med karriärvägar och meriteringssystem med öppen och transparent rekrytering. I uppdraget ingår att kartlägga hur meriteringssystemen premierar undervisning, samband mellan forskning och utbildning, och samverkan med det omgivande samhället. Det ingår också att kartlägga hur kvinnors och mäns möjligheter att meritera sig tillvaratas.

Inom ramen för uppdraget samlar UKÄ in uppgifter genom en enkät, datainsamling i register och genom en serie intervjuer med prefekter/institutionschefer. Snowflake Education har hjälpt UKÄ med genomförandet och analysen av intervjuerna.

Syftet med intervjuerna har varit att söka mer detaljerad information vid ett urval av institutioner, kring vilka villkor som råder för meriteringsmöjligheter för personer med tidsbegränsade anställningar inom högskolan.

Två kategorier av anställningar har undersökts:

- meriteringsanställningar, respektive
- forskare som inte är lärare

Anställningskategorin *meriteringsanställningar* utgörs av tidsbegränsade anställningar som är avsedda att ge doktorsexaminerade möjlighet att meritera sig för en fortsatt karriär inom forskning och undervisning. Det finns främst tre typer av meriteringsanställningar: postdoktorer, biträdande lektorer och forskarasistenter. Därutöver finns ett fåtal övriga meriteringsanställningar.

Anställningskategorin *forskare som inte är lärare* (dvs. inte adjunkt, lektor eller professor) utgörs av anställningar som ofta har ett fokus på forskningsverksamhet framför pedagogisk verksamhet, även om undervisning och handledning också kan ingå i arbetsuppgifterna. Sådana anställningar är ibland tidsbegränsade. En avgränsning är att endast undersöka anställningar för personer som har avlagt doktorsexamen.

I intervjuerna har särskilt följande frågeställningar tagits upp med prefekterna, med relevans för individer anställda inom ramen för meriteringsanställningar respektive som forskare:

- Hur möjligheterna att meritera sig pedagogiskt ser ut, och vad som styr de möjligheterna
- Om det finns någon öronmärkt tid för forskning, undervisning respektive samverkan
- Kompetensutveckling: tillgång till, tidsutrymme, stöd och planer etc.
- Hinder eller utmaningar gällande karriärvägar och meritering samt eventuellt pågående förändringsarbete

3. Genomförande

Projektet genomfördes i fyra faser:

- Förberedelser inför intervjuer
- Urval av respondenter
- Genomförande av intervjuer
- Analys och resultatsammanställning

3.1. Förberedelser inför intervjuer

I den första fasen planerades intervjuerna utifrån vilken typ av resultat dessa förväntades kunna generera. Förberedelser såsom urval av respondenter och framtagande av intervjuguide gjordes i samråd med UKÄ. Ett tidsschema togs fram, där Jon-Erik Dahlin utsågs till den som genomför samtliga intervjuer, medan Ellen Ahlgren och Lovisa Lundgren utsågs till protokollförare vid ett antal av intervjuerna vardera. En övergripande modell för genomförandet togs fram inom utförandegruppen.

3.2. Urval av respondenter

Totalt intervjuades 16 prefekter. Urvalet av respondenter baserades på att detta skulle uppvisa en spridning i relation till följande parametrar:

- en rimlig geografisk spridning mellan valda lärosäten,
- en rimlig spridning av lärosäteskategorier, samt
- en rimlig spridning av ämnesområden hos de valda institutionerna

Geografisk spridning erhöles genom att säkerställa att urvalet skulle inkludera representation av minst ett lärosäte från följande områden:

- Södra Sverige,
- Västra Sverige,
- Mellersta Sverige,
- Östra Sverige, samt
- Norra Sverige

Med typ av lärosäte avsågs följande kategorier:

- I. Breda äldre universitet,
- II. Breda yngre universitet,
- III. Fackinriktade lärosäten, samt
- IV. Högskolor

Med ämnesområde avsågs följande kategorier:

- A. humaniora och konst
- B. samhällsvetenskap
- C. medicin och hälsovetenskap
- D. naturvetenskap
- E. teknik, samt
- F. lantbruksvetenskap och veterinärmedicin

Notera dock att lärosätena ofta organiserar sin verksamhet på institutionsnivå annorlunda än de ämnesområdena/ämnesgrupperna som finns i UKÄ:s statistik, som har legat till grund för uppdelningen ovan. Dock har de undersökta institutionerna delats in i dessa ämnesområden i *möjligheste mån* med syfte att skapa en tillräcklig bredd i det studerade underlaget.

Urvalet av lärosäten och institutioner/respondenter (dvs. prefekter) genomfördes i samråd och dialog med UKÄ. Följande lärosäten och institutioner valdes ut för att inkluderas i intervjustudien:

(1) Uppsala universitet:

- Institutionen för arkeologi och antik historia (ämnesområde B)
- Institutionen för moderna språk (ämnesområde A)
- Statsvetenskapliga institutionen (ämnesområde B)
- Institutionen för fysik och astronomi (ämnesområde D)

(2) Luleå tekniska universitet:

- Institutionen för teknikvetenskap och matematik (ämnesområde E)

(3) Karlstads universitet:

- Institutionen för matematik och datavetenskap (ämnesområde E)
- Institutionen för ingenjörsvetenskap och fysik (ämnesområde E)

(4) Malmö universitet:

- Institutionen för kriminologi (ämnesområde B)
- Institutionen för biomedicinsk vetenskap (ämnesområde C)

(5) Chalmers tekniska högskola:

- Institutionen för industri- och materialvetenskap (ämnesområde E)

(6) Kungliga Musikhögskolan:

- Institutionen för klassisk musik (ämnesområde A)

(7) Södertörns högskola:

- Institutionen för samhällsvetenskaper (ämnesområde B)
- Institutionen för naturvetenskap, miljö och teknik (ämnesområde D)

(8) Sveriges lantbruksuniversitet:

- Institutionen för växtskyddsbiologi i Alnarp (ämnesområde F)

(9) Umeå universitet:

- Institutionen för odontologi (ämnesområde C)

(10) Högskolan väst:

- Institutionen för ekonomi och IT (ämnesområde B)

De utvalda lärosätena fördelar sig mellan urvalspunkterna geografisk spridning (kolumner) samt typ av lärosäte (rader) enligt tabell 1.

Tabell 1. Fördelning av valda lärosäten som ingått i intervjustudien mellan urvalspunkterna geografisk spridning (kolumner) samt typ av lärosäte (rader)

Kategori:	Södra Sverige	Västra Sverige	Mellersta Sverige	Östra Sverige	Norra Sverige
I.				(1)	(9)
II.	(4)		(3)		
III.	(8)	(5)		(6)	(2)
IV.		(10)		(7)	

3.3. Genomförande av intervjuer

Intervjuerna genomfördes under 1,5 timme vardera. Två personer genomförde varje intervju: en intervjuledare som ställde frågor, följdfrågor och förde resonemang med respondenten samt en protokollförare som förde anteckningar samt i förekommande fall ställde uppföljningsfrågor. Respondent var institutionschef (prefekt) vid respektive institution samt i ett fall även vice institutionschef (pro-prefekt). Intervjuerna spelades inte in.

Inför varje intervju hade respondenten förberetts på intervjuens syfte samt ett urval av frågor genom e-postkorrespondens. Intervjuerna inleddes med en introducerande del där denna information rekapitulerades, UKÄ:s regeringsuppdrag sammanfattades kortfattat samt relationen mellan UKÄ och Snowflake Education klargjordes.

Själva intervjuerna var uppdelade i tre delar (del 1, 2 respektive 3), för vilka ett omfattande frågebatteri hade tagits fram och sammanfattats i en intervjuguide. Frågorna hade även rangordnats i två kategorier: prioriterade samt underordnade. I första hand ställdes prioriterade frågor, och i mån av tid även de underordnade.

Frågorna i del 1 handlade om meriteringsanställningar medan frågorna i del 2 handlade om forskare. I de flesta intervjuer var det endast antingen del 1 eller del 2 som var relevant, alternativt att den ena delen var dominerande. Huruvida så var fallet utreddes i början av respektive intervju och i så fall fick frågorna i den delen utgöra huvudunderlaget för intervjun. I de fall den underordnade delen hade viss relevans ställdes dessa frågor som följdfrågor i samband med motsvarande frågor för den mest relevanta delen. Intervjudel 3, som fokuserade på hinder och möjligheter ur ett mer övergripande perspektiv, var relevant i alla intervjuer.

Själva intervjun genomfördes som en semistrukturerad intervju, där frågebatteriet i intervjuguiden blev en utgångspunkt för längre diskussioner, och intervjuledaren ställde i allmänhet följdfrågor i relation till respektive huvudfråga för att ytterligare klargöra förhållanden som kom fram. Ofta tog sig intervjuerna i praktiken form av ett samtal, baserat på de ämnen som frågorna ledde in det på.

3.4. Analys och resultatsammanställning

I analysen har resultaten från intervjuerna sammanställs och syntetiserats. En preliminär analys genomfördes omedelbart efter var och en av intervjuerna, då intervjuledaren och protokollföraren samtalande under ungefär en halvtimme kring de viktigaste resultaten från intervjun. Protokollföraren kompletterade intervjuanteckningarna med denna sammanställning, och sammantaget har dessa intervjusammanställningar legat till grund för de resultat som sammanfattas i denna slutrapport.

Intervjuledaren och protokollförarna har sedan var och en sammanställt sina reflektioner och slutsatser från intervjuerna, varefter en syntes av dessa reflektioner och slutsatser har genomförts genom sammanställningen av denna rapport.

4. Resultat och slutsatser

I detta kapitel sammanfattas resultat och slutsatser från intervjuerna. Sammanställningen följer i stora drag den intervjuguide som togs fram inför intervjuerna. De frågor från intervjuguiden som legat till grund för respektive avsnitt i detta kapitel finns redovisade löpande inom respektive avsnitt.

Intervjuernas övergripande struktur har sett ut så här:

- Inledning, kort redogörelse för uppdraget
- Del 1: meriteringsanställningar
- Del 2: forskare som inte är lärare
- Del 3: möjligheter och hinder – karriärvägar och meriteringssystem
- Avlutning

Ofta genomfördes del 1 och del 2 i stor utsträckning sammanslaget, särskilt i de fall då endast den ena delen var relevant eller då den ena delen hade större relevans.

I denna sammanställning har resultaten omstrukturerats något jämfört med frågematerialet i intervjuguiden. Några av frågorna i intervjuguiden har slagits ihop till större rubriker, samt vidare så har resultaten från del 1 och del 2 slagits samman.

Det kan även poängteras att resultaten som redovisas här representerar de synpunkter och reflektioner som de intervjuade prefekterna har delgivit. Det kan naturligtvis inte uteslutas att en delvis annan bild skulle kunna framkomma om t.ex. målgruppen själva (de med meriteringsanställningar och forskare) hade intervjuats.

4.1. Sammanfattande slutsatser

En övergripande slutsats är att de intervjuade prefekterna unisont anser att systemet med meriteringsanställningar i princip fungerar som det är tänkt, men att det har stor förbättringspotential i ett antal olika delar. Angående anställning som forskare, anser flertalet av de prefekter som har sådana vid sin institution, att det idag finns ett stort problem i den bristande faktiska anställningstrygghet som dessa anställningar innebär för forskarna. De beskriver det även som problematiskt att de anser att det finns stor brist på flexibilitet i systemet.

Från intervjuerna kan det konstateras hur påfallande olika förutsättningarna ser ut vid olika institutioner. Som exempel kan nämnas att förutsättningarna på fackinriktade lärosäten påverkas av deras nära samverkan med verksamheter utanför högskolan (inom t.ex. konst och vård), där utövandet av professionen utanför högskolan är en viktig del av individens meritering. Vidare ser förutsättningarna, såväl ekonomiskt som meriteringsmässigt, mycket olika ut på institutioner med en dominerande andel undervisning jämfört med institutioner med en stor andel forskning. Dessutom finns det viktiga skillnader mellan förutsättningar som råder vid universitet respektive högskolor, som dessutom på många sätt upplevs som djupt orättvisa. Dessa skillnader beskrivs löpande i kapitel 4 där så är relevant, men det är även viktigt att ha i åtanke genom hela kapitlet att de synpunkter som lyfts av prefekterna i de allra flesta fall inte är relevanta för samtliga undersökta institutioner. Det framgår löpande om det är enstaka, några, flera, många, de flesta eller rent av alla av de tillfrågade prefekterna som uttryckt en viss synpunkt.

En annan parameter som skiljer emellan institutionerna, som i viss utsträckning kan påverka prefekternas svar, är institutionens storlek. Generella slutsatser har dragits med detta i åtanke, men det är bra för läsaren att ha i åtanke att institutioner kan variera högst väsentligt i storlek från 20-30 medarbetare till flera hundra.

De flesta prefekter som intervjuats har varit anställda vid respektive institutionen länge (många under tio år eller mer), även om många har varit prefekt endast under en kortare period. Ett fåtal av de intervjuade prefekterna har egen personlig erfarenhet av att ha arbetat utanför högskolesektorn. Rent generellt kan även konstateras att karriärsystemet inom högskolan inte gynnar – snarare missgynnar – en sådan mobilitet mellan högskolesektorn och resten av samhället. Flertalet prefekter menar att individer som försöker göra en sådan karriär straffas ut dels på grund av strukturella hinder (det finns gränser för hur många år efter disputation man är anställningsbar som postdoktor respektive biträdande lektor) och dels på grund av att man snabbt kommer efter i publiceringstakt (dvs. antalet publicerade vetenskapliga artiklar, samt deras aktualitet). Endast en av de intervjuade prefekterna var själv rekryterad till anställningen som prefekt från en tidigare tjänst vid en annan organisation än ett lärosäte.

Den avgjort viktigaste faktorn som avgör institutionernas möjligheter att tillsätta meriteringsanställningar och att anställa samt behålla forskare är ekonomin. Postdoktorer och forskare finansieras nästan uteslutande genom externa forskningsanslag, och tillgången till sådana styr hur många sådana anställningar som institutionen kan ha, inom vilka områden samt om dessa kan förnyas eller behållas. Anställningsformen biträdande lektorat används i olika grad vid de undersökta institutionerna, vilket även är kopplat till att denna anställningstyp finansieras genom basanslag (oftast genom centrala satsningar från fakulteten eller från lärosätet, eller mer sällan från institutionen själv). De flesta prefekterna anger att denna anställningsform är mycket attraktiv både för individen och för institutionen, men flera uppger att det är relativt nytt för dem att använda denna anställningsform.

Rent generellt tycks det finnas ett strukturellt problem inom högskolesektorn med likavillkorsfrågor och särskilt jämställdhetsfrågor. Inom de flesta ämnesområden råder en ojämn könsfördelning bland studenter, lärare och forskare (emellertid kan fördelningen se olika ut i dessa olika grupper, även inom ett och samma ämnesområde, och även inom olika karriärmässiga nivåer). Ett problem som uppstår, som påverkar individers möjlighet till meritering och karriär, är att det för många administrativa organ (nämnder, styrelser, beslutande organ osv.) finns krav på en jämn könsfördelning, vilket innebär att individer med det lägst representerade könet oftare tilldelas sådana uppdrag – som inte väger lika tungt i meriteringen som t.ex. forskning och undervisning. Detta är ett generellt exempel på ett strukturellt problem som är direkt kopplat till ojämn könsfördelning, och det kan i många fall även finnas andra utmaningar kopplat till hur kvinnors och mäns möjligheter ser ut till meritering och akademisk karriär.

En del av de utmaningar som prefekterna reflekterar över är på olika sätt kopplade till det faktum att de flesta lärosätena är myndigheter och måste följa nationella regler för myndighetsutövning. Samtidigt måste de hantera de speciella förutsättningar som råder inom högre utbildning och forskning, inte minst i en internationell konkurrens med lärosäten i andra länder som inte är myndigheter och därför ofta friare. Flera prefekter argumenterar därför för att lärosätena borde organiseras som stiftelser.

Institutionerna försöker på olika sätt att hantera de utmaningar som beskrivs i denna rapport, men det ska även nämnas att prefekterna i allmänhet känner sig begränsade i sin handlingsfrihet. Inte minst vid rekrytering och beslut om anställning där externa sakkunnigas röster väger tungt. Vidare styr forskningsfinansiärernas beslut i stor utsträckning förutsättningarna. Flera prefekter nämner att allt kortare anslagsperioder och det faktum att en allt lägre andel av lönekostnaderna täcks av dessa anslag urholkar såväl den ekonomiska hållbarheten som den tid som kan läggas på forskning i förhållande till den tid som måste läggas på att ständigt söka nya forskningsmedel.

Sammanfattningsvis kan även nämnas att prefekterna unisont påpekar att det finns en diskrepans mellan hur meriteringssystemet fungerar i teorin och hur det fungerar i praktiken. I anställningsordningar och lärosätenas centrala dokument anges nästan alltid meritering inom undervisning och forskning/konst som likvärdiga men i praktiken väger det senare avsevärt mycket tyngre. Den tid som anses behövas för meritering inom respektive område skiljer sig också mycket, där undervisning anses kunna utgöra en mindre del av arbetstiden för att meritera sig. Särskilt vid institutioner med en stor andel undervisning kan detta bli ett problem, då det finns ett stort behov av undervisande personal, samtidigt som undervisning inte anses lika meriterande som forskning. Detta kan skapa en situation där undervisning ses som ett nödvändigt ont, vilket naturligtvis inte bidrar till att skapa engagerade lärare utan snarare driver personalen att på olika sätt försöka "dryga ut" sin "undervisningsbörda" genom att erhålla externa forskningsmedel.

4.2. Användning av meriteringsanställningar respektive forskaranställningar

I detta avsnitt redogörs i första hand för synpunkter och reflektioner som respondenterna uttryckte i samband med att följande intervjufrågor ställdes:

- Vilka meriteringsanställningar använder ni er av på er institution?
- Vilka anställningsformer för forskare använder ni er av på er institution?

De flesta lärosäten som har undersökts anställer biträdande lektorer, postdoktorer och forskare. Det förekommer även anställning som forskarassistent men mer sällan. De två förstnämnda syftar i första hand till att skapa möjligheter till vetenskaplig meritering (forskning utgör typiskt 75%-80% av tiden för dessa anställningstyper). I första hand biträdande lektorat (och ibland postdoktorsanställning) syftar även till att skapa möjligheter för pedagogisk meritering, men det anses oftast räcka med en mindre andel av arbetstiden för detta. Pedagogisk meritering innebär i detta sammanhang främst erfarenhet av att undervisa, ibland även att planera och ansvara för undervisning (t.ex. kursansvar), samt i några fall även handledning. Dessutom ges ofta möjlighet för biträdande lektorer och ibland även för postdoktorer att genomgå högskolepedagogisk kompetensutveckling. Även forskare ges ibland möjlighet att undervisa, vilket ökar deras möjligheter till diversifierad meritering.

Anställning som postdoktor innehåller som sagt ibland möjligheter att även bedriva undervisning, dels med syfte att skapa möjlighet till meritering samt dels med syfte att fylla institutionens undervisningsbehov. I en del fall tillåter dock finansiärer av postdoktorsanställningar endast att forskning ska ingå i anställningen. I vissa fall utgör undervisningsspråket vid institutionen ett hinder för postdoktorer att undervisa. I de fall undervisning ingår för postdoktorer ligger omfattning ofta på omkring 20% av en heltid.

Anställning som forskarassistent förekommer i praktiken endast vid ett av de undersökta lärosätena, där man å andra sidan endast i mindre utsträckning använder biträdande lektorat; dessa typer av anställningar motsvarar i stor utsträckning varandra (förutom att biträdande lektorat möjliggör en ansökan om befordran till lektor vid förordnandets slut – även om det ska noteras att en sådan befordran är underordnad en extern granskning).

Anställning som forskare som inte är lärare förekommer vid de flesta undersökta institutionerna i olika omfattning. Dessa anställningar är nästan uteslutande finansierade av externa forskningsmedel, vilka också har ett avgörande för hur många sådana förordnanden som finns vid institutionen samt även huruvida dessa förordnanden försvinner eller finns kvar. De som är anställda som forskare har ofta (men inte alltid) en tillsvidareanställning vid institutionen, men med en överenskommelse om att anställningen kan sägas upp på grund av arbetsbrist om det ekonomiska underlaget för anställningen inte kan säkerställas (dvs. när forskningsmedlen tar slut, förutsatt att inte nya forskningsmedel har kunnat tillsäkras). Detta skapar en situation som på pappret ser stabil ut men som i praktiken är lika osäker som om individen var visstidsanställd – ibland under många år, rent av decennier. Flera prefekter beskrev den smärtsamma process som sådana uppsägningar ofta leder till, och även att sådana uppsägningsprocesser inte sällan dessutom avbryts innan de avslutats för att individen själv eller någon annan vid institutionen blivit beviljad forskningsmedel under ytterligare en period.

4.3. Förutsättningar som styr vilka och hur många som anställs

I detta avsnitt redogörs i första hand för synpunkter och reflektioner som respondenterna uttryckte i samband med att följande intervjufrågor ställdes:

- Vad styr vilka och hur många meriteringsanställningar ni har?
- Hur finansieras primärt lön för forskare som inte är lärare?
- Vad styr hur många forskare ni anställer?

Finansieringsstrukturen är en den viktigaste faktorn som avgör vilka och hur många meriteringsanställningar och forskare som institutionen tillsätter. Andra faktorer som också är viktiga är andelen undervisning jämfört med andelen forskning som institutionen ägnar sig åt, åldersstrukturen (i karriärmässig mening) vid institutionen samt hur framgångsrika forskargrupperna vid institutionen historiskt har varit i att erhålla externa forskningsmedel. Vid institutioner som täcker flera ämnesområden finns det även en rättvisaspekt att ta hänsyn till: om meriteringsanställningar tillsätts med basanslag så finns det en ambition att dessa ska fördelas "rättvist" mellan ämnesområdena. Exakt hur detta ska gå till är förstås föremål för interna och lokala diskussioner.

Biträdande lektorer och forskarassistenter tillsätts oftast via basanslag, ibland genom institutionens egna medel men oftare genom olika former av centrala satsningar på lärosätet (dvs. via fakultetens eller lärosätets övergripande budgetar). Sådana medel utgör ofta en strategisk satsning. Ibland finns det även extern finansiering i botten, som fakulteten växlar upp genom centrala medel från basanslaget. Inte sällan erbjuds i sin tur institutionerna i sådana fall dessutom att lägga vissa egna medel för att ytterligare växla upp extern finansiering, så att fler meriteringsanställningar kan tillsättas. Detta gäller särskilt om det finns flera ämnen representerade på institutionen som vart och ett i sådant fall får annonsera varsitt biträdande

lektorat. I enstaka fall kan biträdande lektorat finansieras helt genom externa medel men detta är ovanligt.

Däremot uppger prefekterna unisont att externa medel är helt avgörande för att anställa postdoktorer och forskare – båda dessa anställningsformer är nästan alltid finansierade helt eller till stor del genom externa forskningsmedel. Ibland har en postdoktor "egen" finansiering, t.ex. genom ett stipendium eller genom att själv ha erhållit finansiering genom en forskningsfinansier (öronmärkt postdoktorsfinansiering). Vanligare är dock att en forskningsledare vid institutionen har erhållit externa forskningsmedel och använder dessa för att anställa t.ex. en postdoktor. Emellertid är det vanligt att externa medel inte fullständigt täcker kostnaderna för en postdoktor (eller för en doktorand), och i sådana fall är det många institutioner som har som praxis att tillskjuta egna medel för att brygga över mellanskillnaden. Dock varierar det påtagligt mellan olika institutioner vilka möjligheter de har att göra detta, och i vissa fall har man helt enkelt inte tillgång till resurser för detta. Det kan noteras att även institutioner som har en solid budget och en stor andel extern finansiering i vissa fall kan ha svårt att medfinansiera externa forskningsmedel som erhålls, vilket kan utgöra en broms för att utveckla forskningen vid institutionen.

Forskare utan undervisning i sin anställning är ofta helt beroende av att själva eller genom den forskargrupp de är verksamma inom lyckas med att kontinuerligt säkra ny forskningsfinansiering. Som en prefekt uttryckte det, så måste de "hela tiden så att säga bevisa sin kompetens" – och även om de har varit framgångsrika med detta under lång tid men vid något tillfälle misslyckas med att säkerställa forskningsfinansiering, kan deras anställning sägas upp. Sådana uppsägningsförfaranden tar ofta ganska lång tid att verkställa (minst 6 månader, oftare omkring 12 månader). Flera prefekter vittnade om att individer under tiden de är varslade ibland lyckas erhålla ny forskningsfinansiering vilket därmed medför att uppsägningsprocessen avbryts och individen kan fortsätta på sin tillsvidareanställning under ytterligare några år innan en ny uppsägningsprocess eventuellt startas igång. En sådan återkommande förlängning av en tidsbegränsad anställning kan enligt vissa prefekter invagga individen i en falsk trygghet som gör avslutet än mer smärtsamt för såväl individ som chef när det väl sedan sker.

4.4. Möjligheter till meritering vetenskapligt, pedagogiskt och inom samverkan

I detta avsnitt redogörs i första hand för synpunkter och reflektioner som respondenterna uttryckte i samband med att följande intervjufrågor ställdes:

- Hur ser möjligheten ut för de med meriteringsanställningar att meritera sig vetenskapligt, pedagogiskt respektive inom samverkan?
- Hur ser du på möjligheten för forskare som inte har en läroanställning att meritera sig vetenskapligt, pedagogiskt respektive inom samverkan?
- Det talas ibland om att en anställning som forskare är en karriärmässig återvändsgränd – hur ser ni på det utifrån situationen vid er institution eller inom ditt ämne?

De flesta undersökta institutioner erbjuder dem som har meriteringsanställningar goda möjligheter till meritering, och detta anges även av samtliga prefekter vara syftet med den här typen av anställningar. Fokus ligger på möjligheter att meritera sig vetenskapligt, ofta med sikte på att uppnå docentkompetens inom tiden för förordnandet eller åtminstone att bidra till detta på sikt. Den pedagogiska meriteringen anges också vara viktig, även om samtliga prefekter nämner att denna tar betydligt mindre tid i anspråk.

Pedagogisk meritering anses särskilt viktig för biträdande lektorer, och i viss utsträckning för postdoktorer (detta varierar dock mellan institutionerna). Dock anses inte pedagogisk meritering ta särskilt mycket tid i anspråk. Det vanligaste är att biträdande lektorat innebär cirka 75%-80% forskning och resterande andel undervisning. I något enstaka fall har 50% forskning och 50% undervisning angivits som norm men detta är ett undantag. Intressant att notera dock, är att lektorat ofta innebär en hög andel undervisning (ofta mellan 50% och upp emot 80%, på några institutioner till och med regelmässigt 100%). Detta innebär att biträdande lektorat och lektorat ofta är mycket olika typer av anställningsformer, och att befordran till lektor även innebär en stor förändring av individens arbetsuppgifter. Flera prefekter nämnde att det bland sökande till biträdande lektorat ofta förekommer lektors- och till och med professorskompetenta individer som uppenbarligen söker ett biträdande lektorat för att få tid att forska. Det kan noteras att prefekter vid de institutioner där lektorer har en mycket hög andel undervisning, även påpekade att dessa ofta försöker erhålla extern finansiering för att öka andelen forskning i sin anställning.

De flesta prefekterna vittnade om att pedagogisk meritering och vetenskaplig/konstnärlig meritering visserligen på pappret ska vara likvärdiga men i verkligheten är långt ifrån detta. En orsak som lyfts av flera är att forskningen är lättare att mäta med synbarligen objektiva indikatorer, medan undervisningen är mer komplex att bedöma. Dock förekommer försök på flera lärosäten att lyfta den pedagogiska meriteringens status, t.ex. genom att skapa speciella grader för kvalificerade lärare (t.ex. så kallade 'excellent lärare'). Det förekommer även (om än ytterst sparsamt) tillsättning av lektorat och i ett fall till och med en professur helt och hållet på pedagogiska meriter. Dessa exempel utgör inspirerande undantag, normen är dock fortsättningsvis att forsknings-/konstnärliga meriter i praktiken värderas högre än undervisningsbaserade meriter.

Flertalet prefekter uttryckte även en viss uppgivenhet kring sin bristande makt till förändring och hänvisade till att antagningskommittéernas beslut om rangordning av sökande nästan uteslutande följer externa sakkunnigas rekommendation, som i sin tur nästan undantagslöst väljer att lägga avgörande vikt vid forskningsmeriter. En prefekt berättade dock att vid dennes lärosäte hade man i vissa fall frångått praxis att bedömargruppen rangordnar behöriga kandidater, och istället rangordnar en så kallad tätgrupp. Detta skapar större möjligheten för prefekten att bidra till det avgörande beslutet om vilken kandidat som skulle anställas. Prefekten nämnde emellertid att detta förfarande skapade ett större socialt tryck på prefekten, särskilt i sådana fall då en eller flera kandidat(er) redan var anställd vid institutionen – ett förhållande som kunde medföra en större professionell utmaning för prefekten.

För postdoktorer utgör forskningen 80% till 100% av arbetstiden med resterande andel undervisning. I vissa fall tillåter forskningsfinansiärer inte postdoktorer att utöva några andra arbetsuppgifter än forskning.

Forskare har ofta 100% av sin arbetstid förlagd inom forskningsprojekt som är finansierade genom externa forskningsmedel. Det är inte sällan som forskare deltar i flera projekt samtidigt. Ibland kan forskare även delta i undervisning, och detta premieras när det är möjligt. Faktorer som kan försvåra detta är dock när undervisningsspråket är svenska vilket försvårar för icke-svenskspråkiga forskare att delta i undervisning; samt när ämnena för forskningen ligger för långt ifrån undervisningsämnena vid institutionen. Dessutom poängterar flera prefekter att alla forskare inte vill undervisa, och det egna intresset är också avgörande för forskarnas möjligheter till att meritera sig. Flera prefekter nämnde även att meritering inom forskning ibland kan vara utmanande för

forskarna, då de deltar i forskningsprojekten som expertforskare men inte alltid som huvudforskare. Särskilt i de fall forskare deltar i flera olika projekt, där de utför mindre delar i vart och ett, uppkommer ibland en situation där de sällan varken erhåller de attraktiva förstaförfattar- eller sistaförfattarpositionerna på vetenskapliga artiklar varmed även deras vetenskapliga meritering blir mindre kvalificerad. Denna situation uppstår ibland eftersom syftet med en anställning som forskare i första hand är att bidra till institutionens behov och inte att meritera sig för en akademisk karriär. De prefekter som nämnde detta berättade dock även att de arbetade förebyggande genom att informera om karriärmässiga risker samt se över rutiner för tillsättning av forskningsgrupper.

Andelen forskning och undervisning i de anställningar som diskuteras här varierar dock ibland en hel del, även inom en och samma institution. Faktorer som kan vara avgörande är t.ex. individens eget intresse, drivkrafter och kunskaper; institutionens förutsättningar och behov, samt tillgång till extern finansiering. Ibland söker individer externa bidrag med syfte att minimera eller helt eliminera sin undervisningstid för att därmed endast ha forskning i sin anställning. Individuella variationer beror förstås till viss del på att forskningen väger så tungt i meriteringen, men kan även bero på eget individuellt intresse, och engagemang i andra uppdrag såsom nämnduppdrag.

När det gäller samverkan med det övriga samhället så noterar de flesta av respondenterna att detta är viktigt, men att ingen särskild tid avsetts för detta. Istället anses samverkan kunna genomföras inom ramen för – och finner också sin relevans genom – forskning och/eller undervisning. Samverkan är viktig för den fortsatta karriären, men på ett mer subtilt plan, inte som formell meritering utan snarare för att bygga upp ett nödvändigt kontaktnät för att längre fram i karriären vara framgångsrik inom medelsanskaffning. Men det kan även se annorlunda ut. Inom vissa discipliner anses samverkan vara helt nödvändig för att kunna fortsätta vara relevant inom undervisning och/eller forskning. Så anges t.ex. vara fallet inom konstnärlig undervisning, forskning och undervisning inom vården samt inom industriell forskning. I dessa fall kan samverkan ses som en förutsättning för att kunna meritera sig vetenskapligt och/eller pedagogiskt. En prefekt vid en institution av de nämnda kategorierna uttryckte att de i nuläget inte uttalat meriterar aktiv samverkan, men att "det borde vi kanske se över". Samverkan är i vissa fall även strategiskt integrerad i verksamheten, och både forskningen och undervisningen påverkas och drivs fram av samverkan med det omgivande samhället.

4.5. Förutsättningar som styr individens möjligheter till meritering

I detta avsnitt redogörs i första hand för synpunkter och reflektioner som respondenterna uttryckte i samband med att följande intervjufrågor ställdes:

- Vad styr vilka möjligheterna som finns att meritera sig inom vetenskapligt, pedagogiskt respektive inom samverkan?
- Kan du ge en ungefärlig uppskattning av hur fördelningen mellan forskningstid, undervisningstid och tid för samverkan ser ut för de olika meriteringsanställningarna?
- Kan du ge en ungefärlig uppskattning av hur fördelningen mellan forskningstid, undervisningstid och tid för samverkan ser ut för forskare som inte har en anställning som lärare?
- Varierar detta mycket mellan olika individer med samma befattning/anställning?

Verksamhetens behov är det som har störst avgörande på vad som styr vilka möjligheter individen har att meritera sig inom forskning, pedagogiskt respektive samverkan. Vid institutioner som har en väldigt liten andel undervisning kan det ibland vara svårt för individer att få tillräcklig undervisningstid för att meritera sig. Dock anges vid sådana institutioner just meriteringsanställningarna som prioriterade för att kunna erhålla undervisningstid. Enligt några prefekter styr även individens eget engagemang meriteringsmöjligheterna.

Vid institutioner med en låg andel forskning i förhållande till undervisning kan det omvända förhållandet råda, med påföljd att sådana institutioner i praktiken sällan kan erbjuda meriteringsanställningar. Så är t.ex. fallet inom konstnärlig verksamhet och ofta inom högskolor, där basanslagen generellt är lägre än för universiteten. I sådana fall saknas ofta de nödvändiga medel som skulle behövas för att kunna göra centrala satsningar och tillsättning av meriteringsanställningar. Det är vid sådana institutioner vanligare att individer antingen i princip arbetar heltid med endast undervisning, heltid med forskning finansierad av externa medel, eller att de endast arbetar deltid vid lärosätet och deltid vid annan verksamhet där de kan utöva sin expertkompetens (vilket är vanligt inom konstnärlig verksamhet).

En annan viktig faktor som påverkar individens meriteringsmöjligheter uppges vara språket. Vilket språk som undervisningen ges på är helt avgörande för vilka individer som har möjlighet att meritera sig pedagogiskt. Detta gäller särskilt vid institutioner som endast eller i mycket stor utsträckning har svenska som undervisningsspråk men som är framgångsrika i att erhålla externa medel, som ofta används för att anställa utländska forskare och postdoktorer. Det finns vittnesmål från flera prefekter om att verksamheten kan tendera att bli väldigt uppdelad, men en personalgrupp som nästan enbart arbetar med undervisning och en annan som nästan enbart arbetar med forskning. Detta får negativa konsekvenser ur flera perspektiv, inte minst undervisningens forskningsanknytning.

Vid konstnärliga lärosäten meriterar sig de anställda även på konstnärlig kvalitet, och det är vanligt med konstnärliga och pedagogiska undervisningsprov vid rekrytering. På så vis har varje konststartsform egna definierande kvalitetsstämplar (exempelvis att ha framträtt på vissa meriterande scener) betydelse för en individs möjlighet till karriär. Vid ett sådana lärosäte finns även möjlighet att anställa adjunkter på konstnärlig grund i upp till 5 år, samt att anställa tidsbegränsade eller adjungerade lektorer på 5-årskontrakt som sedan kan förlängas.

4.6. Hur meritering och kompetensutveckling följs upp

I detta avsnitt redogörs i första hand för synpunkter och reflektioner som respondenterna uttryckte i samband med att följande intervjufrågor ställdes:

- Följer du upp meriteringen och/eller kompetensutvecklingen för medarbetare med dessa typer av anställningar?

De flesta prefekter berättar att de följer upp individernas meritering/kompetensutveckling. Exakt hur, varierar men åtminstone görs detta inom ramen för medarbetarsamtal (en gång per år). På flera institutioner anser man att det är viktigt att individer med meriteringsanställningar ingår i en forskargrupp och då följs individens utveckling upp mer löpande av en mentor eller forskningsledare. Postdoktorer har oftare en individuell mentor, medan biträdande lektorer mer

sällan har en sådan. Flertalet institutioner nämner att individens eget intresse om meritering och/eller kompetensutveckling är det som styr hur uppföljningen går till.

På enskilda institutioner nämns att samtal specifikt gällande meritering och kompetensutveckling finns formellt inrättat, t.ex. två stycken sådana samtal per år tillsammans med den aktuella handledaren samt mentorn till individen. Detta för att se vad verksamheten kan ge för stöd och verktyg och hur individen kan fortsätta sin utveckling.

Ett annat exempel är en rektor som följt kompetensutvecklingen på strukturell nivå snarare än individnivå.

4.7. Karriärstöd

I detta avsnitt redogörs i första hand för synpunkter och reflektioner som respondenterna uttryckte i samband med att följande intervjufrågor ställdes:

- Finns det karriärstöd för personer som är anställda på någon av de olika meriteringsanställningsformerna?
- Finns det karriärstöd för personer som är anställda som forskare?

Något generellt strukturerat karriärstöd uppges inte finnas av någon av de intervjuade prefekterna. Dock uppger flertalet att detta skulle behövas. En prefekt pekar på att det är svårt att lösa detta på institutionsnivå och att en central hantering vore önskvärd. Samma prefekt beskriver att de årliga inspirationsföreläsningar som de erbjuder på institutionen framför allt besöks av de med meriteringsanställningar, vilket skulle kunna ses som en form av implicit karriärstöd (eller i alla fall ett sätt att inspirera till olika karriärval). I ett par fall nämns stöd i form av så kallade "startpaket" som erbjuder resurser och ett kontaktnät som den som tillträder på en sådan anställning omedelbart kan börja nyttja för att komma igång med forskningen och komma in i verksamheten. En prefekt beskrev ett sådant system som man precis var på väg att sätta, som innebär att en nyanställd biträdande lektor eller externrekryterad lektor erbjuds viss grundfinansiering samt möjlighet att anställa antingen två doktorander eller en doktorand och en postdoktor. Det normala är dock att väldigt lite strukturerat stöd finns att tillgå, och stöd handlar i de flesta fall snarare om tillgång till informella nätverk.

I övrigt uppger många prefekter att de på olika sätt försöker stötta sina anställda i att meritera sig och att fortsätta utvecklas pedagogiskt genom att exempelvis ta uppdrag som kursansvarig. En prefekt uppger att hen alltid försöker uppmana sina forskare att bli lektorer och docenter samt att fortsätta utvecklas pedagogiskt. Samma prefekt uppger att karriärstegen upp till docent är tydlig, men att det där mer eller mindre tar slut.

Dessutom kan konstateras att de individer som försöker göra en akademisk karriär som inte följer den tydliga mallen, på olika sätt får det väldigt svårt att fullfölja den. T.ex. går en del i fällan att efter disputation lämna akademien under några år för att arbeta i andra delar av samhället. Även om sådan erfarenhet av flera prefekter anses mycket värdefull, straffas detta genom att dessa individer inte publicerar sig vetenskapligt under dessa år och därmed förlorar konkurrenskraft jämfört med kandidater som väljer att söka anställningar som ger dem möjlighet att publicera forskningsartiklar. En annan fälla som en sådan "alternativ karriär" medför är att individer lätt kommer upp i alltför många år mellan disputation och potentiella meriteringsanställningar – de blir då diskvalificerade att kunna söka sådana, och förlorar då möjlighet att ta upp en akademisk

karriär. Avsteg från den akademiska karriärtrappan straffar ut dem som väljer att meritera sig inom andra yrken och försöker att komma tillbaka till akademien senare. Flera prefekter vittnar om vikten att diskutera och förmedla denna information till unga forskare, vilket är något som de även praktiserar.

En prefekt vid en konstnärlig institution beskriver att 20% av arbetstiden är öronmärkt för kompetensutveckling. I praktiken används denna tid ofta till att hålla igång sitt konstnärliga hantverk. Liknande upplägg förekommer på flertalet av de undersökta institutionerna, där någon form av kompetensutvecklingstid brukar kunna erbjudas och som i många fall används för att bygga vidare på sin meriteringsportfölj. I några fall uppgav prefekter att sådan tid måste ansökas om, men att detta mest är en formalitet som man normalt inte nekas.

Ytterligare ett annat kompetensutvecklingsstöd som många lärosäten erbjuder är kurser i högskolepedagogik. En institution beskrev även att denna kurs har förlagts på okonventionella tider som gör det lättare för många av deras medarbetare att delta.

4.8. Finansiering

I detta avsnitt redogörs i första hand för synpunkter och reflektioner som respondenterna uttryckte i samband med att följande intervjufrågor ställdes:

- Hur finansieras primärt lön för meriteringsanställningar?
- Hur finansieras primärt lön för forskare som inte är lärare?

Biträdande lektorat och forskarasistenter finansieras oftast av fakulteten genom någon form av central satsning, samt mer sällan av institutionen direkt. Ofta skapar detta en utmaning i att institutionen inte själva kan bestämma när de vill tillsätta sådana anställningar eller hur många, utan man är underordnad centrala satsningar. Finansieringen kommer nästan alltid från basanslaget.

Postdoktorer finansieras nästan alltid av externa forskningsmedel, ibland sådana som forskare vid institutionen har skaffat till sin forskargrupp och ibland genom att postdoktorn själv har erhållit ett personligt anslag.

Både biträdande lektorer och postdoktorer (samt även doktorander) behöver ibland (ganska ofta förefaller det som) även någon form av bryggfinansiering av institutionen då antingen de anslag som ursprungligen finansierade dem inte räcker hela tidsperioden eller att dessa inte täcker hela lönekostnaden för anställningen. Behovet av att behöva tillskjuta sådana medel från basanslaget kan eventuellt bidra till att färre meriteringsanställningar tillsätts än vad som annars hade varit fallet.

För anställning som forskare utan undervisningstid är det uteslutande externa bidrag som finansierar sådana anställningar. I vissa fall uppges att en särskild extern finansiär ofta finansierar lärosätet, och att denna finansiärs särskilda förutsättningar då får stor betydelse för vilken slags forskning som bedrivs. Detta kan t.ex. vara ämnesområde, krav på/möjligheter till samverkan, eller krav på att inte lägga tid på annat än forskning. I vissa fall uppges att sådana externa krav kan vara problematiska, om de inte ligger i linje med andra behov inom verksamheten. Exempel på detta kan vara att det ämnesområde som forskningsfinansiären vill fokusera på inte motsvarar undervisningen vid institutionen, vilket då kan medföra att forskningsanknytning av

undervisningen kan bli lidande och/eller att anställda med finansiering från sådana finansiärer svårligen kan utnyttjas som lärare.

Finansiering anses av samtliga prefekter som helt avgörande för att kunna anställa. Till exempel så nämner de flesta prefekter att det alltid finns en finansiell risk med att anställa biträdande lektorer i och med att de i de flesta fall befordras till lektorer efter några år och då blir institutionen ansvarig för den fortsatta finansieringen. Flera prefekter anger att det vore önskvärt med en större andel basanslag i förhållande till externa medel (dvs. att en förskjutning mellan dessa borde göras på nationell nivå). Detta skulle i så fall kunna medföra att man kunde anställa fler individer på meriteringsanställning. Inom flera av de institutioner som har undersökts som ligger vid högskolor, beskrivs det nuvarande systemet för beräkning av lärosätenas basanslag som djupt orättvist, då det skiljer mellan universitet och högskolor på ett sätt som anses missgynna högskolornas möjligheter jämfört med universitetens.

Flera prefekter anser dock å andra sidan att det nuvarande system är bra, och att det är av godo att en stor andel av finansieringen behöver sökas i öppen konkurrens samt att detta gynnar vetenskaplig excellens. En av dessa prefekter föreslog att basanslagen borde räknas upp eller ned i förhållande till hur framgångsrik institutionen varit i att erhålla extern finansiering.

En utmaning som gäller för kortare visstidsanställningar, är att forskare kan drabbas av svårigheter när de söker exempelvis ett fyraårigt anslag om de själva bara har exempelvis två år kvar på sitt förordnande. Då lärosätena ibland är motvilliga att tillsätta tillsvidareanställningar, medför detta att forskare tvingas att avsluta sin anställning när deras visstidsanställning upphör. Detta kan då medföra i ett sådant fall att en forskare kan behöva låta någon annan tillsvidareanställd person ta över projektet. Detta gör att forskaren som sökte och erhöll finansieringen går miste om möjlighet att meritera sig själv. Flera prefekter menar att en sådan situation kan undvikas om de hade haft möjlighet att anställa individer på en tidsbegränsad anställning under en längre tidsperiod än vad som är möjligt idag (t.ex. under sex år).

En prefekt vittnade om att fakultetsmedlen behöver hushållas med för att kunna användas till den samfinansiering som många forskningsfinansiärer idag kräver. Ytterligare en utmaning är att forskningsmedel ofta är treåriga, från att förr ofta ha varit fyraåriga. Detta medför att anställning av en doktorand (fyra år) inte täcks av ett sådant forskningsmedel, utan att institutionen måste tillskjuta egna medel för doktorandens sista år. Tillsammans med det faktum att forskningsmedlen ofta inte ens täcker den heltidslön de är avsedda att täcka, medför det att institutionens och fakultetens egna medel späds ut och således minskar ytterligare möjligheterna att tillsätta meriteringsanställningar på basanslag.

4.9. Typiska vägar att navigera genom en akademisk karriär

I detta avsnitt redogörs i första hand för synpunkter och reflektioner som respondenterna uttryckte i samband med att följande intervjufrågor ställdes:

- Skulle du kunna beskriva ett typiskt exempel eller ett vanligt sätt för någon med en meriteringsanställning vid din institution eller inom ditt ämne att gå vidare i karriären?
- Skulle du kunna beskriva ett typiskt exempel eller ett vanligt sätt för en forskare vid din institution eller inom ditt ämne att gå vidare i karriären?

Hur en akademisk karriär ser ut varierar ganska mycket mellan olika discipliner och för olika lärosäten/institutioner. En del prefekter bekräftar den klassiska bilden av att doktorander efter sin disputation lämnar lärosätet för att söka sig till en annan akademisk miljö, vid ett annat lärosäte. Detta beskrivs ofta som positivt för det akademiska utbytet. Postdoktorer beskrivs också som tillfälliga besökare, som har anställning vid institutionen under typiskt två års tid (ibland längre om det finns extern finansiering som möjliggör en tidsbegränsad anställning ytterligare upp till två år), för att sedan lämna lärosätet och fortsätta sin karriär vid en annan institution. Biträdande lektorer däremot anställs strategiskt för att de ska kunna meritera sig och "bevisa sig", för att efter fyra till fem år kunna befordras till lektorer (vilket beskrivs som det vanliga). De som får ett biträdande lektorat anses vara gynnade i den fortsatta karriärutvecklingen. En sådan anställning anses kunna vara svår att få innan man har haft sin första anställning som postdoktor och inte sällan krävs det både två och tre postdoktorsperioder innan en individ meriterat sig för att kunna vara aktuell för ett biträdande lektorat. Således är det inte alls ovanligt med cirka 10 år av tillfälliga anställningar efter disputation, innan en individ kan få sin första tillsvidareanställning och är då sannolikt i 40-årsåldern.

Emellertid är det relativt många prefekter som i kontrast till detta beskriver att deras doktorander efter disputationen i majoritet vill stanna kvar inom institutionen, och ofta gör det. Detta brukar vara möjligt, även om anställningsformerna kan variera. Tidsbegränsade lektorat och andra uppdrag kan vara flexibla men tillfälliga lösningar, fram tills det att rätt anställning finns tillgänglig (som dock söks i konkurrens). De ekonomiska förutsättningarna är återigen den viktigaste faktorn för vilka möjligheter som finns. I ett fåtal fall lämnar den anställda institutionen och söker sig då främst till andra lärosäten eller myndigheter, alternativt börjar jobba som expert någonstans i samhället. Vissa lämnar även akademien t.ex. för näringslivet.

När projekten för de som har anställning som forskare utan undervisning är slut, brukar de flesta söka sig till andra liknande anställningar på andra lärosäten, alternativt stanna vid institutionen men då behöva lägga till undervisning bland sina arbetsuppgifter.

En prefekt vid en forskningstung institution beskrev ett exempel på en karriär och vilka anställningsformer som varit aktuella, vilket belyser det generella fallet: i bästa fall kan en individ knytas till institutionen genom att den har ett tvåårigt stipendium, sedan anställas under två år som postdoktor, därefter ytterligare två år på visstidsanställning i enlighet med ALVA¹-reglerna om finansieringen medger det. Därefter skulle denna individ vara välmeriterad för ett biträdande lektorat – då har de förhoppningsvis visat sig kompetenta.

4.10. Typiska problem som kan uppstå i den akademiska karriären

I detta avsnitt redogörs i första hand för synpunkter och reflektioner som respondenterna uttryckte i samband med att följande intervjufrågor ställdes:

- Kan du beskriva ett typiskt problem som tenderar att uppstå för att gå vidare i karriären vid din institution/inom ditt ämne?
- Ser du att institutionen kan göra något för att öka förutsättningarna att meritera sig och/eller ta sig vidare i karriärstegen?

¹ Om en arbetstagare har varit anställd med stöd av ALVA (Allmän visstidsanställning) i sammanlagt mer än två år inom en period på fem år övergår anställningen till en tillsvidareanställning se 5 a § lagen om anställningsskydd (LAS).

- Kan du beskriva ett typiskt problem som tenderar att uppstå för en forskare vid din institution/inom ditt ämne (kopplat till karriärvägar)?
- Ser du att institutionen kan göra något för att öka förutsättningarna för forskare att meritera sig och/eller ta sig vidare i karriärstegen?

Vissa prefekter beskriver att individer kan komma att undervisa mer än att forska, ofta på grund av ett omfattande undervisningsbehov vid institutionen. Det här kan leda till att meriteringen blir svårare då undervisningsmeritering, i praktiken, inte väger lika tungt som vetenskaplig meritering.

Ytterligare problem som kan uppstå är att individer som är kvalificerade och som institutionen vill anställa på tillsvidareanställning ändå på grund av konkurrens (intern såväl som extern) inte lyckas erhålla en sådan anställning eftersom anställningar måste annonseras externt. Det skapas en osäkerhet kring anställningarna. Eftersom den vetenskapliga meriteringen i praktiken är det som avgör vem som blir anställd, och att det är de externa sakkunniga som i praktiken fäller avgörandet, så har prefekten väldigt lite makt över vilka som anställs vid institutionen.

Det finns även ett problem i att det finns en brist på tillsvidareanställningar inom akademien. I förhållande till antalet doktorer som utexamineras och antalet forskare som anställs på de facto tidsbegränsade anställningar, är antalet verkligt tillsvidareanställda (såsom lektorer) väldigt begränsat vilket medför en stor konkurrens mellan individer och en osäker anställningssituation högt upp i karriären.

Flera av prefekterna menar att det finns en diskrepans mellan teori och verklighet gällande hur det akademiska meriteringssystemet ser ut, då den vetenskapliga meriteringen i praktiken väger tyngst. För att öka förutsättningarna för meritering nämner därför några prefekter att institutionen exempelvis kan ta in yngre personer i forskargrupper för att de ska kunna bygga erfarenhet, men även så att de får chans att meritera sig. Flera nämner även att det är viktigt att poängtera för sina anställda att det *finns* en sådan diskrepans mellan meriteringssystemet på pappret och i verkligheten, för att ge dem rätt förutsättningar att välja rätt från början.

4.11. Risk för skillnader mellan kvinnors och mäns möjligheter att meritera sig

I detta avsnitt redogörs i första hand för synpunkter och reflektioner som respondenterna uttryckte i samband med att följande intervjufrågor ställdes:

- Kan du identifiera någon risk för att det skulle kunna finnas skillnader mellan kvinnors och mäns möjligheter att meritera sig genom meriteringsanställning vid din institution/inom ditt ämne?
- Kan du identifiera någon risk för att det skulle kunna finnas skillnader mellan kvinnors och mäns möjligheter att meritera sig genom anställning som forskare vid din institution/inom ditt ämne?

En majoritet av prefekterna uppgav inledningsvis när de började att besvara denna frågeställning att de inte upplever någon risk eller några större problem avseende att det skulle kunna finnas skillnader mellan kvinnors och mäns möjligheter att meritera sig genom meriteringsanställning eller vid anställning som forskare vid institutionen. Generellt anser prefekterna att alla anställda behandlas lika och att de själva tänker aktivt på lika lön, likabehandling osv. Dock nämnde de flesta prefekterna att könsfördelningen på deras institution är ojämn; ibland avser de då även

könsfördelningen bland studenter och doktorander, men framförallt bland lärare och forskare. På många av institutionerna berättade prefekterna att detta har förändrats i riktning mot en jämnare könsfördelning med åren men att ju högre upp i den akademiska hierarkin man kommer desto större är skillnaden i könsfördelning. Flera prefekter nämnde även att det ofta finns en överrepresentation av det ena könet bland sökande till meriteringsanställningar och för anställning som forskare.

Några prefekter reflekterade över risken kring omedveten särbehandling, såväl vid rekrytering som vid beslut om förlängning av anställning. Flera prefekter ville även lyfta frågan bredare till att även inkludera likabehandling inom såväl jämställdhet mellan kvinnor och män som inom andra aspekter av begreppet mångfald. Flera prefekter uppgav att de själva och andra chefer vid institutionen genomgått en JML-utbildning², och att detta givit dem insikter kring potentiell problematik som de tidigare inte hade reflekterat över.

Alla prefekter nämnde att de jobbar aktivt med likavillkorsfrågor och med att kontinuerligt hålla diskussionen uppe exempelvis via likavillkorsgrupper. De flesta av prefekterna uppgav att de ser ett underliggande strukturellt problem, där t.ex. synen från kollegiet och/eller studenterna är att män oftare betraktas och citeras som "forskare", medan kvinnor oftare ses som "lärare". Flertalet nämner även att det finns underliggande gruppstrukturer som tenderar att skapa ojämlika arbetsituationer. Till exempel får (eller tar) kvinnor oftare sekreterarroller och administrativa uppgifter i arbetsgrupper.

Den mest påtagliga strukturella faktorn som i praktiken leder till att kvinnors och mäns möjligheter att meritera sig i den akademiska karriären *inte* är desamma, är en konsekvens av den ofta rådande ojämna könsfördelningen. I kombination med att det för många administrativa organ (nämnder, styrelser, beslutande organ osv.) finns krav på en jämn könsfördelning, leder denna till att individer med det lägst representerade könet oftare tilldelas uppdrag som inte väger lika tungt som forskning och undervisning i meriteringen. Detta leder således till att könsminoriteten på institutionen lättare tenderar att fastna i roller och uppdrag som inte är meriterande eller gynnande för individens karriär. Det kan även nämnas att det i de flesta fall som undersökts i denna studie, är kvinnor som är i könsminoritet.

4.12. Huruvida meriteringssystemet i princip fungerar som det är tänkt

I detta avsnitt redogörs i första hand för synpunkter och reflektioner som respondenterna uttryckte i samband med att följande intervjufrågor ställdes:

- Är det din uppfattning att meriteringsanställningarna i praktiken fungerar som de är tänkta i dagens karriärsystem?

Samtliga prefekter uttryckte att de ändå, trots alla dess brister, anser att meriteringssystem i princip fungerar – men de flesta hade ett antal förbehåll. Ett antal av prefekterna nämnde att individen har en stor påverkan på om systemet fungerar eller inte för dem, eftersom ansvaret kring hur en bygger sin karriär ligger på individen. De prefekterna menar att det krävs planering, och även stöttning, för att kunna utvecklas på ett fördelaktigt sätt inom det akademiska karriärsystemet. Flertalet nämner att systemet skulle behöva mer rum för flexibilitet i anställningsformerna samt uppmuntra till externa engagemang. Bisysslor ses t.ex. som något

² JML – jämställdhet, mångfald, likabehandling

negativt i Sverige, till skillnad från i många andra länder där de i vissa fall kan ses som en förutsättning för att en ska kunna vara relevant som lärare/forskare. De prefekter som nämnde detta gjorde det för att poängtera att de hade en annan åsikt än den de ansåg utgöra normen.

Ett par prefekter nämnde att synen på karriärsystemet bör revideras då fokus i praktiken ligger på forskarrollen och inte alls på undervisning. Vissa prefekter tog upp att de anser att samverkan borde bli formellt integrerat i forskning och utbildning på ett tydligare sätt. Vissa nämnde att systemet bör ta mer hänsyn till internationella frågor och ha starkare incitament för mobilitet, både nationellt och internationellt.

4.13. Andra hinder eller utmaningar med karriärvägar och meriteringssystemet

I detta avsnitt redogörs i första hand för synpunkter och reflektioner som respondenterna uttryckte i samband med att följande intervjufrågor ställdes:

- Ser du som prefekt några hinder eller utmaningar med de karriärvägar och meriteringssystem som finns vid ditt lärosäte?

Flertalet prefekter diskuterade olika problem gällande rekrytering. De långa handläggningstiderna som krävs för en anställning nämndes av flera, då det kan göra att man tappar den bästa kandidaten för anställningen. Ett antal prefekter nämnde att de såg det som problematiskt att utlysningar måste annonseras externt, även om flera andra prefekter tvärtom uttryckte att de snarare välkomnade denna konkurrens. En annan osäkerhet gällande rekrytering är kopplat till risker i att anställa en person, speciellt biträdande lektorer, på grund av det långsiktiga engagemang som det betyder. Biträdande lektorat ses av de flesta som ett åtagande i paritet med ett rent lektorat, på grund av den implicita förväntan att efter fyra eller fem år befordra personen till lektor.

Vissa prefekter nämnde att de såg det som problematiskt att anställningar av personer från andra länder inte säkrar en plats i samhället för individen. Dessa prefekter påpekade att, på grund av nya migrationsregler, individen efter anställningens slut inte kan erbjudas en anställning på institutionen utan måste flytta tillbaka till sitt hemland då möjligheterna att få fortsatt uppehållstillstånd har minskat radikalt. En lösning som en prefekt föreslog var att låta individer arbeta på distans från ett annat land, men samtidigt står gällande lagstiftning och försäkringsregler i vägen även för detta. Detta förhållande anses krocka med det internationella perspektivet inom akademien, och försvårar möjligheten att rekrytera de bästa kandidaterna till svenska lärosäten.

En utmaning som också nämndes av flera prefekter är det faktum att meritering och anställning i stor utsträckning påverkas av individens närmaste chef och den individens ledarskapsförmågor. Ett hinder kan vara att ledarskapet inom akademien inte alltid premieras och/eller inte är något som det satsas på. Ledarskapet inom akademien är ojämnt och detta påverkar utvecklingsmöjligheterna för yngre personer, menar en prefekt. Det är därmed beroende på om individen har en skicklig arbetsledare, som även förstår hur en jobbar inom akademien, som kan coacha och leda individen till en bra karriärutveckling. Bristen på systematisk karriärledning ses därför som ett hinder, och en sådan skulle behövas redan tidigt i den akademiska karriären. En prefekt beskriver att det framförallt är doktorander som efterfrågar akademiskt karriärstöd – ”de efterfrågar det jämt!”

Av flera prefekter nämndes att det finns en risk i det nuvarande karriärsystemet att individer fastnar i att antingen bara forska eller bara undervisa. Det finns problem med båda ytterligheterna.

Individer som är lyckosamma med att attrahera externa medel och spenderar majoriteten eller all sin tid med forskning "fastnar" ofta i anställning som forskare utan möjlighet till en i realiteten tillsvidareanställning. Motsvarande gäller för duktiga pedagoger som "fastnar" i lärarrollen. Då forskningen i praktiken väger tyngst meriteringsmässigt, finns ett större fokus på och en högre status kopplat till forskning. Så nämnde alla prefekter vara fallet, men huruvida de ser det som ett problem eller inte varierade. Vissa nämnde att lösningar som befordringar såsom meriterade lärare och excellenta lärare kunde visa att undervisningen även är av vikt i akademien.

En utmaning som nämndes av några prefekter är kopplat till hur svenska lärosäten diskuterar (eller inte diskuterar) hur omvärlden ser ut, och hur kollegiet kan arbeta tillsammans in i framtiden. Utmaningen ligger alltså i att visa på hur institutioner måste se ut för att kunna göra relevanta strategiska rekryteringar. "När en verksamhets omsättning till stor del består av bidrag tenderar långsiktiga strategiska diskussioner rörande kompetensförsörjning utebli. Det blir istället projektens mer kortsiktiga behov av rekryteringar och vilka externa bidrag som tas in som de facto får styra behoven", menar en prefekt som även nämner att en plattform för strategiska diskussioner måste finnas och tydliggöras för att ge utrymme för de överväganden som ska ligga till grund för en strategisk kompetensförsörjning.

När det gäller anslag så framhävde många prefekter att det är önskvärt att höja medlen något. "En miljon [kronor] räcker inte för en ettårig forskaranställning. Jag skulle gärna se att anslagen skulle höjas något för att täcka lönekostnaderna," menade en prefekt. Vidare underströk flertalet prefekter att anslagen för forskningsprojekt snarare borde vara i allmänhet fyraåriga än såsom nu treåriga, framför allt med tanke på att en doktorandanställning är fyraårig. I nuläget måste prefekterna ofta vara kreativa för att finansiera det fjärde och sista doktorandåret.

Ett annat perspektiv på anslagsprocessen som lyftes av flera prefekter är att det vore önskvärt om forskningsfinansiärerna skulle öka graden av konstruktiv återkoppling på de ansökningar som får avslag. "Forskningsråden hade gärna fått ge mer konstruktiv feedback på de ansökningar som fått avslag, den informationen bör finnas och jag vet att det finns," uppger en prefekt.

När det kommer till fällorna att bli befordrad till docent, så krävs det i allmänhet att forskaren ska publicera lika mycket som hen gjort för sin doktorsavhandling. En prefekt lyfte problematiken att forskare riskerar återkommande hamna i mitten av en författarlista, den minst attraktiva platsen i en sådan lista. Detta kan utgöra ett hinder för att bli befordrad och för att så småningom kunna bli forskningsledare eller handledare. Detta är ett problem som är verklighet för några av denna prefekts nuvarande forskare. Hen påpekade att det behövs åtgärder för att öka nya forskares möjligheter att få bli förstaförfattare eller sistaförfattare – de mest eftertraktade positionerna i en författarlista.

Det faktum att så mycket av forskningen är beroende av externa projekt och samarbeten medför att osäkerheten ökar. Går det dåligt för industrin riskerar även forskningsprojekten att bli drabbade och försenade, vilket kan ha förödande konsekvenser för den individuella forskarens möjligheter till fortsatt karriär – detta på grund av omständigheter som denne inte råar över själv.

En annan utmaning är att institutionerna själva inte styr över omfattningen på de undervisningsuppdrag som lärosätena ger institutionerna. Det kan bli utmanande att nå lärosätets mål och samtidigt planera in tid för de anställda att hinna forska.

En prefekt vittnade om att i en värld där forskare måste vara alltmer utåtriktade och framgångsrika i att erhålla externa forskningsmedel genom kommunikativa samverkansprojekt, så riskerar vissa individer få det svårt att stanna kvar i branschen. ”De som är duktiga på att skriva och sälja och har idéer – för dem går det bra. Om de är mer introverta osv., så är det svårare.” Det blir då allt viktigare att ha ett välfungerande team runt sig med olika kompetenser.

”Jag tycker det är viktigt att signalera att alla inte måste bli professor. Vissa vill sitta vid datorn och göra svåra och komplicerade arbetsuppgifter i stället för att vara i möten/hearings och läsa och granska, det är jag glad för,” uppgav en prefekt. Detta är i linje med hur en annan prefekt uttryckte det, som pekade på att det kan vara så att individer ”låser in sig” i det ena eller andra spåret (forskning eller undervisning), men att detta inte måste vara ett problem. ”Ur mitt perspektiv är det ok att anställda fokuserar på olika kompetensområden, så länge individen är tillfreds med det och verksamhetens totala behov tillgodoses.”

Några av prefekterna har själva erfarenhet av att lämna akademien för att sedan komma tillbaka efter en tid i näringslivet. Deras berättelser om sin egen resa vittnar om att det inte är lätt att komma tillbaka, och att erfarenheter från arbetslivet inte värderas särskilt högt inom akademien. ”Jag märkte att allt det jag hade lärt mig i näringslivet, det var inget värt. Här [inom akademien] gäller en annan måttstock. Jag skulle säga att det är en ganska tuff väg tillbaka.” Samma prefekt pekade på att det är viktigt att vara medveten om utmaningarna med gränsövergångar, och att vissa anslag, exempelvis från Vetenskapsrådet, i praktiken endast kan sökas av dem som stannat kvar inom akademien. För samma prefekt var det en fördel att ha tagit sin docentur innan hen sökte sig tillbaka. Ett sätt att underlätta för gränsöverskridare att ta sig in i akademien igen är att vara med och sampublicera med en aktuell partner, för att på så vis förbereda all formalia för en docentur. Det är även viktigt att vara medveten om den ”klocka” som börjar ticka vid disputationen, som inom ett par år omöjliggör vissa typer av anställningar.

Samtidigt finns det även vittnesmål från prefekter som pekade på att det kontaktnät som knutits under tiden i näringslivet har varit avgörande för att kunna söka extern finansiering och bli framgångsrik inom akademien senare i karriären. Här lyfte en prefekt att det är viktigt att förstå att ”indikatorer som antal år från PhD till professor inte självklart är ett kvalitetsmått”.

Inom det konstnärliga fältet beskrivs utmaningen att inte ha tillräckligt med resurser för att kunna ge de anställda nödvändig tid för att ägna sig åt sitt eget konstnärliga hantverk. För att behålla sin relevans som lärare i konstnärliga ämnen krävs att personen i fråga upprätthåller och vidareutvecklar sin egen konstnärliga praktik och skicklighet i sitt hantverk. ”Kanske att en heltidsanställd konstnärlig lärare i nuläget inte har möjlighet att utvecklas konstnärligt i tillräckligt hög grad i vår verksamhet, och då finns det risk att andra springer förbi i konstnärlig excellens”, uttryckte en prefekt. Många väljer att endast ha en deltidsanställning inom akademien för att kunna ägna sig åt sin konstnärliga karriär utanför akademien. En liknande situation råder för karriärer inom vård och hälsa, särskilt för akademiker inom klinisk profession.

En annan utmaning är svårigheten att ta in kompetens från branschen, vilket skulle vara önskvärt i större utsträckning inom praktikinära ämnen. Det vore bra om det gick att anställa adjungerade visstidslärare. ”Jag önskar ha en gästläraranställning för exempelvis en stjärnjournalist, som kan delta i forskning och undervisning,” nämnde en prefekt som även påpekade att lärartiteln kan vara viktig för att attrahera nyckelkompetens till lärosätet. En annan prefekt uttryckte att man inom vissa länder förväntar sig att seniora forskare och lärare även har uppdrag utanför akademien, för

att upprätthålla sin akademiska relevans medan vi i Sverige snarare betraktar sådana bisysslor med misstänksamhet – vilket kan vara extremt skadligt för både forskning och utbildning.

En ståndpunkt som enligt en prefekt framförs av många, är att det inte är särskilt uppskattat om ALVA-reglerna ändras till att begränsa tillfälliga anställningar till ett år i stället för två. Hellre än att låta forskare ha en anställning som är tillsvidare på pappret men som alla vet i praktiken är tillfällig, borde det finnas större möjligheter att faktiskt anställa forskare på tillfälliga anställningar under längre tid. En större flexibilitet efterfrågas av nästan alla prefekter, och många uttrycker stor frustration över Lagen om Anställningsskydd (LAS), och hur den tillämpas inom akademien. En önskad anställningsform som framförs av flertalet prefekter är en som är längre men ändå tidsbegränsad. Viktigt också att det är tydligt vad som händer efter anställningens slut. Ett förslag är här att skapa någon form av undantag som skulle kunna gälla specifikt inom akademien, och som bättre skulle spegla realiteten inom denna sektor.

En annan utmaning som beskrevs av en prefekt vid en högskola, är en stressande press att ständigt behöva bevisa sin vetenskapliga kvalitet, både internt och externt. Detta kan upplevas som en negativ särbehandling av personal vid högskolor i jämförelse med universitet. "Utbildning ska genomföras på vetenskaplig grund. Vi får anstränga oss mer för att bevisa vår vetenskapliga nivå, och min observation är att alla upplever att vi som högskola inte har marginal att misslyckas. Det stressar de anställda."

Ett problem för juniora lektorer (som inom högskolor ofta är visstidsanställda lektorer, och delvis kvalificerar som meriteringsanställningar) är att de ofta får ta de undervisningsmässigt tyngsta kurserna som de mer seniora tillsvidareanställda inte vill ha. Detta gör att det kan bli utmanande för dessa juniora lektorer att hinna med att forska.

Språket ses ofta som en barriär. En potentiell lösning som föreslogs av en prefekt är att skriva in i aktuella dokument att undervisning kan förekomma på engelska, även inom grundutbildning som idag ofta är på svenska, för att också möjliggöra för anställda som inte kan undervisa på svenska att ändå kunna delta i undervisningen.

4.14. Förändringsförslag rörande karriärvägar och meriteringssystem

I detta avsnitt redogörs i första hand för synpunkter och reflektioner som respondenterna uttryckte i samband med att följande intervjufrågor ställdes:

- Om du fick ändra på något vad gäller karriärvägar och meriteringssystem, vad skulle du ändra då?

Många prefekter nämnde att fler flexibla lösningar för vad som är möjligt när det kommer till tillsättning av anställningar skulle kunna förbättra det nuvarande systemet. Flertalet nämnde att de skulle ändra på de ekonomiska faktorerna, t.ex. höja projektanslagen och basanslagen. Detta skulle kunna leda till att varje institution kunde ha ett par meriteringsanställningar knutna till varje ämne. I dagsläget har inte alla institutioner sina ämnen täckta. Att institutionalisera "sabbaticals" nämnde ett par prefekter som en lösning för att ge tid åt reflektion och paus i undervisningen. Just ökade förutsättningar för större trygghet i anställningarna verkar från medarbetarnas perspektiv vara viktigt. En prefekt pekade på en medarbetarundersökning som gjorts vid dennes lärosäte, där resultatet visade att ett stort stressmoment är osäkerheten kring finansieringen och anställningen.

Ett annat sätt att förbättra förutsättningarna rör potentiella förändringar kopplat till externa forskningsfinansiärer. Några prefekter pekade på värdet av att införa mer utförliga motiveringar till varför forskningsansökningar beviljas eller får avslag. Det vore även önskvärt om det gick att söka finansiering två gånger per år (ofta sker utlysningar en gång per år). Ett annat perspektiv som lyftes var kravet på "unika" timmar som samverkanspartner ska lägga i projektet, vilket en prefekt framhåller som ett krav som starkt försvårar industrisamarbeten och därmed kan verka menligt på möjligheten att tillsätta sådana anställningar.

Ett fåtal prefekter nämnde att man borde öka *olika möjligheter* för meritering och vissa nämnde att *den pedagogiska* meriteringen behöver stärkas och synliggöras. Flertalet prefekter nämnde att de ville *internationalisera* systemet genom att skapa möjligheter och informera om olika program och samarbeten som finns globalt. I dagsläget ger systemet väldigt få formella möjligheter till internationalisering, och förekomsten av sådana samarbeten lämnas åt slumpen och sker oftast på grund av kontaktnät och inte på grund av systematiska beslut. Internationalisering skulle även öka möjligheterna för att attrahera de bästa kandidaterna, både forskare och pedagoger, till svenska lärosäten. Detta skulle i sin tur kunna bidra till att utveckla akademien.

En prefekt nämnde att hen ser fördelar med att hämta inspiration från det tyska systemet, där det påstås att forskare måste få en tillsvidareanställning efter 11 års anställning. "Det finns en gräns för hur länge en ska behöva bevisa att en är en kompetent forskare. Vi skulle därefter kunna erbjuda tillsvidareanställning." Samma prefekt drar även slutsatsen att högre basanslag skulle kunna vara en del av lösningen.

Något som skulle behövas är större möjligheter till lönekarriär, menar en prefekt som själv satsar mycket på differentierad lönesättning.

Som tidigare nämnts, finansieras lönen för postdoktorer och visstidsanställda forskare nästan uteslutande genom externa forskningsanslag. Finansieringen kan i många fall förnyas eller förlängas alternativt att nya finansieringsmöjligheter etableras under tiden för visstidsanställningen. Detta innebär att det kan skapas möjligheter att finansiera en sådan anställning under längre tid än de fyra år som idag är möjligt i enlighet med lagstiftningen (två år som postdoktor, plus två år som visstidsanställd – vilket förvisso ändras nu med ny lagstiftning till tre år för postdoktorer och ytterligare ett år som visstidsanställd). Det är i de allra flesta fall inte ett alternativ att anställa en sådan person tillsvidare efter fyra år som visstidsanställd, på grund av den osäkra finansieringen. Som nämnts tidigare i denna rapport gör man förvisso så i vissa fall, men med en tyst överenskommelse om att säga upp personen pga. arbetsbrist om anställningen inte fortsättningsvis kan finansieras – även om de flesta respondenterna understryker att detta trots allt är ett icke-önskvärt scenario. Flera prefekter önskar därför möjlighet att kunna visstidsanställa personal under längre tid. "Om en hade möjlighet att visstidsanställa lite längre, upp till 6 år, så skulle en lättare kunna ta de yngre över den där kullen [att bli självgående]. Fyra år är lite kort, det förutsätter ofta att de har gjort en post doc innan."

4.15. Vilka karriärvägar som behövs i ett välfungerande karriärsystem

I detta avsnitt redogörs i första hand för synpunkter och reflektioner som respondenterna uttryckte i samband med att följande intervjufrågor ställdes:

- Vilka karriärvägar tror du behövs för att få ett fungerande karriärsystem?

Ett fungerande karriärsystem behöver, enligt flertalet prefekter, många olika vägval då individer är olika. Återigen nämndes flexibilitet i systemet som en nyckel, och något som saknas idag.

Vissa prefekter tror att ett "tenure track-system" liknande hur det ser ut i länder som USA skulle kunna utveckla det svenska karriärsystemet till det bättre. Detta skulle inkludera kompetensprövningar som måste passeras med tydliga målbilder, och kräva att individen har tillräcklig disciplin, talang och undervisningskompetens. Det skulle kunna tydliggöra vad anställningsformen *biträdande lektor* handlar om. Andra prefekter nämnde att det skulle kunna vara attraktivt att inkludera lovande individer tidigare, redan under grundutbildningen genom anställning som *forskaraspirant*. Detta för att skapa ett intresse för en karriär inom akademien, men även för att börja meritiera sig tidigt så att antal år innan en tillsvidareanställning kan erbjudas skulle kunna kortas ner.

Vissa prefekter föreslog möjlighet till *fler* karriärsteg, i form av längre visstidsanställningar. "Jag skulle önska mig något som är mellan post doc och biträdande lektor. [...] Det är ett stort beslut att anställa en biträdande lektor där en mer eller mindre lovar en tillsvidareanställning därefter. [...] För att få en tillsvidareanställning i en konkurrenskraftig miljö behöver du visa att du kan dra in pengar som ger löneomedel och där du kan delfinansiera en post doc eller doktorand utöver dig själv."

Något som efterlystes av en prefekt är etableringen av ett nätverk eller program lärosätena emellan, som skulle syfta till att möjliggöra mobilitet och akademiskt utbyte genom meritering vid andra lärosäten.

4.16. Övriga synpunkter som framkommit i intervjuerna

Flertalet prefekter nämnde att biträdande lektorsrollen används för att få in yngre personal. Dock blir detta problematiskt för institutioner där den här rollen inte har funnits tidigare. Detta kan skapa svåra situationer för etablerade forskare och lärare på institutionen som känner att de blir förbispungna i karriären och att de själva inte har haft dessa möjligheter.

Flera prefekter nämnde att de anser att universiteten borde bedrivas som stiftelser, inte som myndigheter. Det skulle skapa en mer dynamisk relation mellan lärosätena som skulle kunna vara gynnsam, inte minst ur ett karriärperspektiv. Då skulle även den internationella marknaden kunna öppna sig på ett nytt sätt, då det svenska systemet skulle bli mer likt systemet i flera andra länder med mer fristående lärosäten.