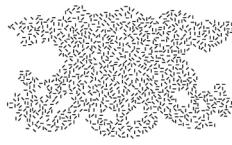


# KARRIÄRSYSTEM FÖR SVENSKA LÄROSÄTEN

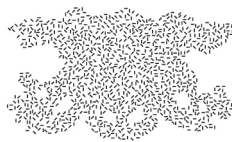
*I debatten om tillståndet i svensk vetenskap framhålls ofta två, till synes motstridiga, förhållanden: historiskt stora summor satsas på forskning från statligt håll och andra finansiärer medan svensk forskning inte håller den kvalitet som kan förväntas i förhållande till de resurser som tillförs verksamheten (1, 2). Begräsningarna förefaller således ligga på ett strukturellt, snarare än ett finansiellt, plan. En påtaglig skillnad mellan Sverige och flera starka forskningsnationer är avsaknaden av en tydlig karriärordning för de yngre forskare som är i färd med att etablera en självständig verksamhet (2). Avsaknaden av ett system för rekrytering och meritering utgör ett allvarligt hot mot Sveriges vetenskapliga återväxt. Sveriges unga akademi föreslår här en lösning som är formulerad för att överensstämja med gällande regelverk och tillämplig över ämnesgränserna. Som bakgrund till förslaget diskuterar vi problemen med status quo, belyser tillkortakommanden och hur dessa påverkar verksamheten, och resonerar kring hur systemet kan reformeras för att stärka kvaliteten i svensk forskning.*

Sveriges unga akademi föreslår följande system i fem punkter för meriteringsanställning och formalisering av karriärvägar för forskare:

- **Öppna, transparenta och internationella utlysningar.** Tjänst som självständig forskare utlyses av det enskilda lärosätet och annonseras lokalt, nationellt och internationellt. Lärosätet ska sörja för att annonseringen ges så vid spridning som möjligt och ska ske både på svenska och engelska. Utlysning sker i god tid före sista ansökningsdag och ska idealt vara regelbundet återkommande. Tjänstebeskrivningen bör vara bred för att säkra ett rimligt antal kompetenta sökande. Utvärdering av kandidater ska inbegripa sakkunniga utanför det egna lärosätet och kan med fördel innefatta utländsk expertis om sådan finns inom det specifika ämnet. Sedvanliga jävsregler ska tillämpas.
- **Tidsbegränsad meriteringsanställning som biträdande lektor** Tjänstebenämningen ska vara *biträdande lektor* och tjänsten ska ge rätt till utvärdering för ställningstagande till befordran. Lön ingår och finansieras fullt ut av lärosätet.
- **Utvärdering enligt fastslagna kriterier.** De kvalitetsmål som skall uppfyllas för omvandling av tjänsten till lektorat formuleras redan vid anställningen. Det är upp till lärosätet att fastställa dessa kriterier. Bland dessa kan till exempel ingå krav på publicering och handledarskap samt förmåga att erhålla externa anslag som huvudsökande. Det är viktigt att kraven reflekterar den specifika verksamheten. Då undervisning eller annan pedagogisk meritering ingår som krav skall forskaren också erbjudas möjlighet att uppfylla det beting som formulerats inom ramen för den tidsbegränsade anställningen.
- **Startanslag.** Till meriteringstjänsten kopplas medel som den biträdande lektorn äger rätt att disponera för den planerade verksamheten. Utöver detta förväntas forskaren söka egna anslag, men startanslaget skall utgöra en stabil grundfinansiering som tillåter forskaren att genomföra den planerade verksamheten. Storleken på startbidraget anpassas efter det specifika forskningsämnets kostnader.



- **Tillsvidareanställning om kvalitetskriterierna uppfylls.** Om de mål som formulerats vid anställningen uppnåtts av den biträdande lektorn efter fyra år övergår tjänsten i en tillsvidareanställning som *lektor*. Beslut om befordran ska föregås av utvärdering av en nämnd bestående av seniora forskare från det egna lärosätet och externa sakkunniga. Utvärderingen bör ske senast när sex månader återstår av visstidsanställningen. Därutöver ska återkoppling ges vid minst ett tidigare tillfälle halvvägs genom visstidsanställningen. Den biträdande lektorn presenterar då sin verksamhet för företrädare för lärosätet som ger sina synpunkter på hur man bedömer forskarens och verksamhetens utveckling. Den forskare som inte uppfyllt kvalitetskriterierna erbjuds inte tillsvidareanställning. Detta ska kommuniceras tydligt och lärosätet får därefter ta ställning till om, och i så fall under vilka former, forskningsverksamheten bör avvecklas.



## BAKGRUND

### **Varför behövs ett formaliserat karriärsystem?**

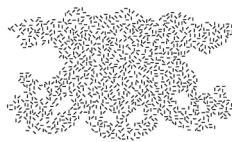
För att en ung forskare som nyss avslutat sin postdocutbildning, laddad med energi, ska kunna utvecklas till självständig forskare krävs en solid finansiering av både tjänst och verksamhet som utdelas i ett transparent system. I ett system där tillsvidareanställning inte erbjuds den som visat sig kunna bedriva självständig, högkvalitativ forskning eller där budgeten bara räcker ett år i taget, uppmuntras inte den djärva forskning som leder till genombrott. Forskaren tvingas i stället satsa på kortsiktiga projekt som ger säker, men inte originell, utdelning i form av snabba publikationer. I ett icke-transparent system främjas också intern rekrytering där kontakter, snarare än meriter, blir främsta garanten för framgång. Bristen på ett hållbart akademiskt karriärsystem diskuteras ofta ur arbetsrättslig synvinkel, men det är att anlägga ett för snävt perspektiv. Konkurrenskraftiga villkor för yngre forskare att etablera en kreativ och djärv verksamhet är en avgörande förutsättning för Sveriges ställning som vetenskapsnation.

### **Var det bättre förr?**

Tidigare erbjöds så kallade forskarassistenttjänster (FoAss) av Vetenskapsrådet (VR) och ett par andra stora forskningsfinansiärer. Dessa tjänster utlystes i nationell konkurrens och var mycket eftertraktade – ofta med beviljningsgrader omkring 10-20% - men de var tidsbegränsade utan rätt till utvärdering för tillsvidareanställning. FoAss kritiserades på grund av det svaga anställningsskydd de erbjöd. Denna kritik ledde till att det undantag i *Lagen om anställningsskydd* (LAS) som möjliggjorde FoAss, tills helt nyligen, blockerades från att förnyas, och VR upphörde med att erbjuda FoAss. Det fanns således under en period ytterst begränsade möjligheter för den som avslutat sin postdocutbildning att etablera sig som självständig forskare – ett existentiellt hot mot Sveriges akademiska återväxt. I den mån driftsmedel följde med anställningen var de ofta av blygsam art och mottagande lärosäte avkrävdes inga löften om motfinansiering. Tjänster inrättade av lärosätena själva var ovanliga, delvis på grund av begränsade egna medel i form av fakultetsanslag. Såväl karriär som forskningsbudget var alltså mycket oviss.

### **Ny giv för lärosätena**

Situationen har dock nu förändrats i grunden. Basanslagen höjdes i de två senaste forskningspropositionerna med avsevärda förstärkningar av de medel lärosätena har att fritt förfoga över. Autonomireformen har berett lärosätena stort manöverutrymme över sin egen organisation och strategiska planering. Slutligen har undantaget från LAS återinförts under hösten 2012 genom ett regeringsbeslut (3) för att möjliggöra tidsbegränsade meriteringsanställningar. I detta nya landskap har lärosätena ett gyllene tillfälle att inrätta internationellt eftertraktansvärda karriärsystem för yngre forskare som vill etablera egen verksamhet och utveckla sin självständighet. Flera lärosäten arbetar nu framsynt med att förändra sina karriärsystem. Sveriges unga akademi vill konstruktivt bidra till utvecklingen genom att erbjuda ett förslag för hur de nya meriteringstjänsterna kan användas optimalt. Här sammanfattar vi de överväganden vi har gjort för att formulera det system vi föreslår.



Det bör påpekas att vi här har fokuserat på den tidigare delen av karriärkedjan efter postdocutbildning, eftersom det är i detta sammanhang meriteringstjänsterna verkar. Nästa karriärsteg, det vill säga från lektor upp till professor, behandlas inte här och förslaget utgör således inte ett komplett så kallat *tenure track*-system. Vi vill också understryka att meriteringstjänsternas existensberättigande är att möjliggöra utvärdering mot högre tjänst och därigenom säkra kvaliteten på våra forskningsledare. De får inte missbrukas till att stapla visstidsanställningar på varandra av kortsiktig ekonomisk bekvämlighet.

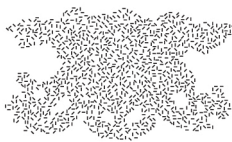
### **Hur får vi de bästa kandidaterna?**

Ett centralt mål med förslaget är att dels få fler kompetenta kandidater att söka, dels identifiera de allra mest lovande bland dessa. I ett litet land som Sverige finns det alltid risk för intern rekrytering och önskan hos seniora forskare att deras forskning vid pensioneringen ska föras vidare av en i förväg identifierad arvtagare. Ett sådant fideikommissystem är en dålig grogrund för nytänkande och ifrågasättande. Tjänster måste därför utlysas i öppen konkurrens i annonser som sprids brett, ligger ute i god tid före sista ansökningsdag och finns tillgängliga på både svenska och engelska. Brett definierade tjänster främjar transparens och mobilitet. Inte sällan ses tjänster så snävt definierade att de formella kraven endast uppfylls av en enda kandidat – den person man i förväg bestämt sig för att anställa. Hela utlysningen blir då endast en skådeprocess. Ämnesbeskrivningarna bör därför inte vara alltför begränsande. Det vinner såväl de sökande som lärosätet på.

Det är också hög tid att svensk akademi på allvar rekryterar från den globala arbetsmarknaden. Som ett litet land med ovanligt språk i norra änden av Europa är Sverige inte alltid det uppenbara förstahandsvalet för en utländsk forskare, men här finns också många faktorer som är attraktiva för unga akademiker. En internationell miljö med konkurrenskraftig forskning återfinns på många lärosäten, liksom ett attraktivt socialförsäkringssystem för unga människor, och engelska utgör ofta arbetspråk. I rådande ekonomiska situation när många länder, inte minst inom EU, rustar ned sina ambitioner på forskningsområdet har Sverige en unik chans att attrahera unga talanger. Mobilitet, inklusive flytt mellan olika svenska lärosäten, bör utgöra en konkurrensfördel vid ansökan.

### **Vem utlyser och vilken sorts tjänst?**

Vetenskapsrådets tidigare FoAss utlystes av ämnesråden utan närmare ämnesbeskrivning. Det finns fördelar, bland annat för transparensen, med att konkurrens och utvärdering lyfts till en nationell nivå. I ett sådant system stärks forskarens förhandlingssituation, då han/hon kan närma sig lärosätena med egen försörjning och välja det som erbjuder bäst villkor. Genom nationella tjänstetillsättningar åsidosätts dock lärosätenas autonomi. Universitets och högskolors möjlighet att rekrytera strategiskt efter analys av de behov och möjligheter som bäst identifieras lokalt blir lidande. Lokala utlysningar kan knyta forskaren och lärosätet närmare till varandra och stävja utvecklingen mot "forskarhotell". Konkurrensen tillgodoses genom att forskare kan söka tjänster från flera lärosäten. Med hänsyn till utvecklingen mot ökade basanslag, som vi välkomnar, förordar vi därför att lärosätena själva utlyser tjänster. Det ställer dock höga krav på kvalitetsgranskning på lärosätena.



Lärosätena måste betala lönen fullt ut och erbjuda rätt till utvärdering som incitament för att attrahera bäst kandidater redan från början. I ett sådant system är inte forskarassistenttjänster utan rätt till utvärdering för omvandling till lektorat ett alternativ. De lärosäten som väljer forskarassistenttjänster underkänner sin egen förmåga till kvalitetsutvärdering och ledarskap. Tryggheten i forskarens rätt till utvärdering balanseras gentemot lärosätets möjlighet att inte befordra och därigenom *de facto* avsluta anställningen (som diskuteras nedan). Särskilt olyckligt är det när ett lärosäte behåller båda tjänstebenenämningarna (forskarassistent och biträdande lektor) som parallella spår; risken för uppdelning i A- och B-lag är överhängande när det avsevärt otruggare tidigare alternativet kvarstår.

Den nya förordningen för meriteringsanställning (3) begränsar möjligheten till avräkningsbar tid för föräldraledighet och långtidssjukskrivning till maximalt två år. Detta är olyckligt eftersom denna period i karriären ofta sammanfaller med att man skaffar barn. Vid utvärderingen är det därför av yttersta vikt att hänsyn tas till den faktiska tid forskaren haft på sig för att uppnå meritering, ifall detta begränsats av till exempel föräldraledighet.

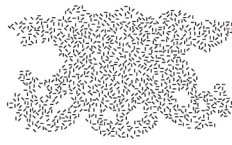
### **Startbidrag**

När ett lärosäte tar beslutet att anställa en forskare är det inte bara en person man rekryterar, utan en hel forskningsverksamhet. Lön utan projektmedel riskerar därför att endast bli en arbetsmarknadsåtgärd. Ofta krävs de allra största investeringarna just tidigt i etableringsskedet av den nya forskningen. Finansieringen till tjänsten behöver därför, utöver lönebidrag, innefatta pengar för drift. Drift kan i det här fallet utgöras av försörjning till doktorander eller postdoc, forskningsresor, apparatur, fältarbete eller vad som är nödvändigt för den planerade verksamheten. Medlen ska disponeras fritt av den biträdande lektorn och summan beslutas i samband med anställningen.

### **Hur säkras kvaliteten?**

En framgångsrik doktorand- och postdoc-karriär är inte en garanti för lämplighet som forskningsledare, en roll som utöver vetenskaplig skicklighet och självständighet ställer helt andra krav på organisationsförmåga, ledaregenskaper, förmåga att attrahera finansiering med mera. För att lärosätet ska kunna ta ställning till om forskaren fullgjort sin del av kvalitetskontraktet är ett utvärderingssteg nödvändigt. Och om karriärsystemet ska vara hållbart måste utvärderingen ha konsekvenser. Den som bedöms ha uppfyllt kvalitetskriterierna ska befordras till lektor med tillsvidareanställning. Den forskare som inte uppnått målen befordras inte och anställningen som biträdande lektor avslutas. Om man så bedömer lämpligt kan forskningsverksamheten avvecklas. Systemet ställer krav på ledarskap inom lärosätena. Det är kritiskt att institutionsledning och forskare har en pågående dialog för att ge hjälp, råd och återkoppling under de spännande, men krävande, år det tar att etablera en egen forskningslinje. Om problem identifieras ska dessa kommuniceras till forskaren.

De kvalitetskriterier som ska ligga till grund för utvärderingen beslutas vid tillsättningen av den biträdande lektorn. Kriterierna kommer med nödvändighet att vara olika för olika tjänster, men till exempel kan bibliografiska mått, rekrytering av juniora medarbetare (doktorander och



postdocs) och förmåga att attrahera externa medel ingå. Schablonlösningar bör dock undvikas. För många tjänster formuleras ett obligatoriskt undervisningsåtagande. I sådana fall ska mängden undervisning inte vara större än vad som rimligt kan uppnås under den avsedda tiden, och möjligheten att fylla den kvoten ska också erbjudas.

### **Om risk**

Att rekrytera en ny, okänd talang innebär alltid ett visst mått av risktagande, precis som vid varje nyanställning. Men med den process som vi föreslår optimeras förutsättningarna för att identifiera rätt personer och ge dem förutsättningar för att lyckas. Centralt är att finansieringen sker via lärosätenas basanslag. Det är just med interna, inte externa, medel man kan satsa enligt principen ”*high risk – high gain*”. Forskning är en bransch där den största utdelningen kommer just när man vågar; i det långa loppet (om än inte i vart enskilt fall) belönas djärvhet. Samtidigt kan det inte nog påpekas att om man anstränger sig för att hitta de mest lovande unga forskarna i öppna utlysningar är det bland det minst riskfyllda ett lärosäte kan företa sig. Det som utgör ett verkligt hasardspel är när man avstår från att driva upp en ny generation forskningsledare; misslyckande på lång sikt är då närmast garanterat. Avsaknaden av hållbara karriärsystem – som varit fallet i Sverige under alltför lång tid – skapar inte endast en destruktiv osäkerhet för dem som redan befinner sig i systemet. Det gör också forskning till ett oattraktivt karriärval för de unga begåvade människor som fritt kan välja yrkesbana. Med transparens i rekryteringen, långsiktighet i finansieringen, tydliga regler och högt ställda kvalitetskrav läggs grunden till en lovande framtid för Sverige som vetenskapsnation.

### **Litteratur**

1. *Den svenska produktionen av högt citerade vetenskapliga publikationer*. S. Karlsson, 2010. SRC.
2. *Fostering breakthrough research: A comparative study*. G. Öquist & M. Benner, 2012. KVA.
3. *Svensk författningssamling 2012:523*.