



Sveriges unga akademi  
2016-06-07

Remissvar angående regeringsuppdraget till särskild utredare Ann Fust

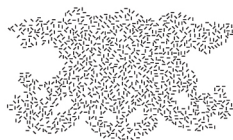
## ”Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden (SOU 2016:29)”

SOU 2016:29 föreslår ett karriärsystem som framför allt bygger på införandet av tidsbegränsade (4–6 år) biträdande lektorat med rätt till befordran. Den sökande ska ha disputerat senast fem år före ansökningstillfället. Det lyfts även fram att man bör få högskolorna att utlysa denna typ av tjänst oftare än vad som är fallet idag. Sveriges unga akademi presenterade i början av januari 2013 (<http://www.sverigesungaakademi.se/380.html>) sitt förslag på öppna, transparenta och internationella utlysningar till tidsbegränsad meriteringsanställning som biträdande lektor där en skarp utvärdering enligt fastslagna kriterier som, om de uppfylls, ska leda till tillsvidareanställning som lektor. Det föreliggande förslaget är ett betydande steg i rätt riktning mot ett attraktivt karriärsystem som ger förutsättningar för långsiktig och djärvare forskning.

- Vi tillstyrker således huvuddragen i förslaget.
- Vi stödjer helhjärtat förslaget att försöka få universiteten att i mycket större utsträckning utlysa de beskrivna meriteringstjänsterna.
- Vi vill understryka att det är viktigt att det finns en kraftig ambition att dessa tjänster ska vara jämställda och det bör tydligt specificeras vad som menas med “rekryteringsunderlag” när de årliga uppföljningarna genomförs. Sveriges unga akademi menar att det inte är rimligt att endast använda “sökande till en tjänst” för att definiera rekryteringsunderlaget då man riskerar att missa en stor del av den underliggande problematiken om den ojämställdhet vi ser inom den svenska akademien. Det är därför viktigt att även utlysningprocessen följs upp.

Utformningen av förslagen i SOU 2016:29 har tyvärr även inslag som kan motverka målet att förnya svensk forskning och skapa ett internationellt attraktivt karriärsystem. Det gäller framför allt sex punkter där Sveriges unga akademi i detta remissvar framför skarpa förslag för att utformningen ska fungera över alla ämnen och öka mobiliteten, internationell rekrytering, och stärka svensk forskning:

1. **Flexibelt intervall** för tid mellan disputation och tillsättning
2. **Behörighet** att ansöka om tjänst *före* disputation
3. **Förenklat** sakkunnigförfarande
4. **Tydligare krav** på befordringskriterier och internationell bedömning
5. **Tydligt angiven tid** till forskning
6. **Nationell enhetlighet**; tjänsterna behöver vara nationellt enhetliga oberoende av vid vilket lärosäte man är anställd, för att möjliggöra byte av lärosäte under anställningens period.



Utöver dessa specifika synpunkter som behandlas i detalj nedan vill vi peka på det problematiska i att införa detta redan 1 juli 2017 och rekommenderar att datumet senareläggs något. Då förslaget är en positiv och långtgående förändring så krävs det att det finns tid att genomföra det på lärosätena, vilka kommer att behöva arbeta om sina respektive anställningsordningar och ansökningsprocedurer, inte minst för att undvika oönskade skarveffekter för personer som anställts under de premisser som gäller nu.

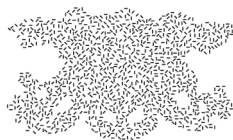
### **Förslag 1: Gör intervallet mellan disputation och ansökningsdatum flexibelt.**

Det varierar mellan olika ämnen hur lång tid det normalt går från disputation till det att en forskare är redo att söka en meriteringstjänst. Inom många samhällsvetenskapliga ämnen är det inte rimligt att man ska kunna söka en meriteringstjänst längre än efter tre eller maximalt fyra år efter disputation. Inom t ex medicin är det normala, internationellt såväl som nationellt, att en disputerad forskare ägnar 5 till 7 år åt postdok och juniora positioner innan denne är redo för en meriteringstjänst. För att öka möjligheten till internationalisering och rekrytering av de starkaste kandidaterna, borde universiteten vara fria att utforma tidsgränserna själva. Större flexibilitet skulle även bredda rekryteringsunderlaget med avseende på rörlighet mellan industri och akademi och över ämnesgränserna. I Storbritannien har man avskaffat tidsgränserna och ser istället till sökandes innevarande situation där man t.ex. i utlysningar från Wellcome Trust är behörig så länge man inte redan har haft en jämförbar eller högre akademisk position.

Sveriges unga akademi vill ha ett karriärsystem som främjar tvärvetenskaplig forskning och forskningsutbyten mellan svenska och internationella lärosäten. Ett snävare tidsintervall mellan disputation och meriteringstjänst motverkar både geografisk, ämnesmässig och sektoriell mobilitet, då den naturliga omställningstiden gör att forskare i större grad låses in i gamla och trygga strukturer när man inte vågar riskera att missa möjligheten till att erhålla en meriteringstjänst. Tvärtom bör karriärsystemet vara flexibelt nog för att möjliggöra olika vägar till meriteringstjänst och gynna forskare som vågar vidga sina geografiska, ämnesmässiga eller sektoriella horisonter.

Vi förstår intentionen att försöka driva införandet av fasta anställningsformer tidigare i karriären men Sveriges unga akademi oroas av att för stora avvikelser från internationell standard riskerar att isolera Sverige och minska möjligheterna till internationell rekrytering. Erfarenhet från utlysning av forskarassistenttjänster vid Karolinska Institutet under 2016 visar dessutom att trots en max-gräns på sju år efter disputation så var medeltid efter disputation för de som erhöll tjänst 4,8 år (med ett spann på mellan tre och sju år). Sveriges unga akademi uppmanar därför att man ska medge flexibilitet gällande tidsspannet. Vi föreslår följande lagtext:

“Det är upp till varje lärosäte att avgöra vilken bortre tidsgräns som ska anges för behörighet att ansöka om en meriteringstjänst inom ett givet ämne, med begränsningen att den sökande inte har innehaft motsvarande eller högre akademisk tjänst vid ansökningstillfället”.



## Förslag 2: Gör det möjligt att *ansöka om tjänst före disputation*

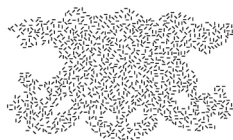
Hur en karriärväg ser ut i normalfallet varierar stort mellan olika ämnen. Inom exempelvis medicin är det internationellt sett normalt att en mycket duktig ung forskare har postdok 5–6 år innan denne kan konkurrera om en meriteringstjänst (“assistant professor, tenure-track”). För samhällsvetare (ex. ekonomer) är det istället vanligt att de bästa unga forskarna går *direkt* till en meriteringstjänst alternativt efter ett kortare postdok om 1–2 år. Utredningen tycks utgå från att de bästa unga forskarna ska ha postdoks/andra tjänster under ett flertal år *innan* de söker en meriteringstjänst. Här finns det dock stora skillnader mellan olika ämnen. Det är av största vikt att utformningen av meriteringstjänster anpassas för att fungera för alla ämnen. Som en konsekvens av detta måste *Högskoleförordningens (HF)* skrivelse om behörighet ändras, (vilket även är angeläget för tillsättning av postdoktorer). HF anger att behörig att anställas är den som innehar doktorexamen eller motsvarande vid ansökningstidens utgång. Detta strider helt mot internationell praxis, där man inom många ämnen normalt anställer en person som är i slutet av sin doktorsutbildning på meriteringstjänst (och inom *alla* ämnen gällande postdok-tjänster) – typiskt fem–sex månader före disputation. HF och svensk praxis förhindrar således svenska universitet att kunna konkurrera när det gäller att rekrytera de bästa, unga forskarna som finns – *internationellt*. De bästa unga forskarna har redan fått meriteringstjänst eller postdok månader *innan* de får sin doktorexamen. Kandidater måste naturligtvis uppvisa doktorexamen *vid tillträde* till tjänst, vilket är ett normalt förfaringssätt internationellt. Vi uppmanar att man ändrar HF:s skrivelser vad gäller behörighet för meriteringsanställningar, samt även vad gäller postdok-tjänster. Följande text skulle kunna användas:

“Behörig att tillträda anställning som biträdande lektor/postdoktor är den som avlagt doktorexamen, konstnärlig doktorexamen eller som har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorexamen. Sökande utan sådan examen kan erbjudas anställning villkorad på att kriterier uppfylls vid tillträde.”

För att minska alltför höga söktryck och förhindra att mindre lämpade kandidater lägger ned tid i onödan, bör utlysningen innehålla exempel på typiska kvalifikationer för den tänkta tjänsten.

## Förslag 3: Förenklat sakkunnigförfarande

SOU 2016:29 föreslår att sakkunnigutlåtande fortsatt skall användas vid rekrytering till meriteringstjänster (sid 19). Ett långsamt sakkunnigförfarande riserar dock att motverka syftet att ”attrahera de bäst kvalificerade kandidaterna” internationellt. De utomlands Sverige vill konkurrera med slutför oftast anställningsprocessen på 1,5–2 månader (mellan sista ansökningsdatum och tillsättning). I Sverige tar sakkunnigförfarandet och processen upp till ett år. Sveriges unga akademi föreslår därför att man ska erbjuda möjligheten (inte kräva) till ett förenklat sakkunnigförfarande vid tillsättning av meriteringstjänster. En bedömningskommitté, bestående av såväl representanter från hela institutionen som extern(a) sakkunnig(a), identifierar omgående efter deadline en tätgrupp, varefter extern sakkunniggranskning och intervjuer kan



genomföras och det slutgiltiga beslutet därefter fattas. Därmed kan processen kortas ned i tid och svenska universitet kan konkurrera internationellt.

#### **Förslag 4: Tydligare krav på befodringskriterier och krav på internationell bedömning vid befodran.**

Sveriges unga akademi stödjer till fullo utredningens förslag att kriterierna för befodran ska formuleras specifikt för varje tjänst. Detta är en förutsättning för att meriteringstjänster ska fungera som avsett. Detta måste dock tydliggöras ytterligare, så att det uttryckligen inte tillåts att ha generella kriterier för befodran – som är “samma för alla tjänster”. Lagtexten bör alltså undvika uttryck som “för att uppnå behörighet för högre tjänster” vilket är tämligen trivialt. Det är inte fråga om att uppnå vissa formella behörighetskrav, utan högt ställda prestationskrav som är specifika för varje tjänst och som bestäms först vid tillträdet.

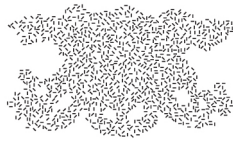
Vi anser även att de specifika krav som anges bör vara en förhandlingsfråga mellan sökande och universitetet med möjlighet till att öka eller minska kraven beroende på de villkor som slutligen ges vid tidpunkten för kontraktsskrivandet. Därför bör de slutliga specifika kraven ej fastställas redan vid utlysningen utan vid tidpunkten för tillträdet.

För att meriteringstjänster också ska fungera som avsett (d.v.s. att endast den som uppfyller de specifika krav som angetts befodras), krävs också en reell och grundlig utvärdering cirka ett år före tjänstens slutdatum. Här menar Sveriges unga akademi att en avgörande komponent är ett krav på internationell bedömning i ett sakkunnigförfarande. Vi menar att krav ska ställas på minst tre sakkunniga varav minst två i normalfallet ska vara verksamma vid ett universitet utanför Norden. Detta är mycket viktigt för att säkra att bedömningen görs efter normer om vad som utgör framstående forskning och undervisning i ett internationellt perspektiv och därmed säkerställa att de unga forskare som erhåller fast anställning som lektor vid svenska universitet håller en kvalitetsnivå som erkänns internationellt.

Det är mycket bra att utredningen lyfter vikten av att varje innehavare av meriteringstjänst bör erbjudas regelbundna avstämningar där tydliga direktiv ges om hur man ligger till gällande den förväntade meriteringen inom forskning och undervisning för att man ska ha stor möjlighet att uppnå de slutliga kraven.

#### **Förslag 5: Tydliggör hur stor del forskning som ingår i tjänsten vid utlysningen.**

Eftersom förslaget innebär att meriteringstjänsten kan vara 4–6 år lång och det finns ett flertal ämnen som är undervisningstunga så är det viktigt att detta verkligen blir en meriteringstjänst för forskning. Det är därför viktigt att man slår fast att forskningstiden bör uppgå till minst tre års forskning på heltid, vilket är samma mängd som den tidigare forskarassistenttjänsten.



## **Förslag 6: Öka den nationella mobiliteten genom att göra anställningarna nationellt enhetliga och oberoende av vid vilket lärosäte man är anställd**

Ett stort problem med dagens splittrade meriteringsanställningar är att de verkar inlåsnade på unga forskare då man inte kan behålla sin meriterade "tid" vid en flytt mellan lärosätena inom Sverige utan istället erbjuds en ny meriteringsanställning vid det nya lärosätet. För att öka den nationella mobiliteten och inte hindra unga forskare att söka sig till nya områden även under meriteringsperioden föreslår Sveriges unga akademi att de tidsperioder som gäller för dessa anställningar ska gälla för varje individuell person oberoende av vilket lärosäte en meriteringsanställning har påbörjats.