

SULF:s kongress 2021

Bilaga 9

Förbundsstyrelsens rapport

Slutrapport från SULF:s fokusgrupp om medlemmar i forskningstunga miljöer 2021



Slutrapport från SULF:s fokusgrupp om medlemmar i forskningstunga miljöer

Bakgrund

SULF:s kongress fattade i maj 2016 beslut om att ändra förbundets namn till Sveriges universitetslärare och forskare. Syftet med namnbytet var att bättre inkludera och representera de doktorander och forskare som inte identifierar sig som universitetslärare. Detta avsåg särskilt medlemmar inom de allt mer forskningstunga områdena naturvetenskap, medicin och teknik, där undervisningen ofta är en försvinnande liten del av institutionernas verksamhet.

Förbundet har under de drygt tre år som förflutit sedan kongressbeslutet arbetat för att hitta olika sätt att göra förbundet attraktivt och inkluderande för forskande och undervisande personal i forskningstunga miljöer. En fokusgrupp bemannad med personer från sagda miljöer tillsattes i februari 2020 för att ge ny kunskap och energi i detta arbete.

Uppdraget för fokusgruppen var att ta fram förslag hur förbundet kan bli mer attraktivt för personal i forskningstunga miljöer. Arbetet skulle resultera i:

- Förslag på forsknings- och utbildningspolitiska ställningstaganden som skulle kunna utvecklas eller förtydligas för att inkludera och attrahera personal i forskningstunga miljöer.
- Förslag på verksamhet eller förmåner som kan göra förbundet mer attraktivt för personer i forskningstunga miljöer.

För att kunna göra det har fokusgruppen arbetat med att ta fram en nyanserad problembeskrivning som ligger till grund för de åtgärder som föreslås.

Inledning

SULF:s fokusgrupp om medlemmar i forskningstunga miljöer har haft tre möten. Deltagare i gruppen är:

Maria Hammond	SULF/Uppsala
Amineh Ghaderi	SULF/Doktorandförening
Per Lundgren	SULF/Umeå
Jan Kellgren	SULF/Linköping
Kristofer Hansson	SULF/Lund

Karin Åmossa, SULF:s kansli, har varit gruppens sekreterare.

Medlemmarna i gruppen representerar olika forskningsområden; humaniora, samhällsvetenskap, naturvetenskap samt rättsvetenskap.

Problembeskrivning

Osäkra anställningar

På nationell nivå är 28 procent av den forskande och undervisande personalen tidsbegränsat anställd, omräknat till helårsekvivalenter och doktorander exkluderade. För den som i huvudsak forskar är andelen ännu högre. Variationen är också stor både mellan forskningsområden och lärosäten.

Förutom att medlemmar i forskningstunga miljöer i högre utsträckning än andra har tidsbegränsade anställningar är även många tillsvidareanställningar osäkra på grund av kravet att få igenom ansökningar för att finansiera sin egen lön och fortsatta anställning. Det råder alltså en osäkerhet och en kortsiktighet, som rimmar illa med väl kartlagda insikter om hur djup, nydanande kunskap bäst skapas.

Det faktum att förekomsten av en alternativ arbetsmarknad skiljer sig stort mellan forskningsämnesområden skapar olika kontexter och gör att till exempel karriärvägar ser olika ut. Inom vissa forskningsämnesområden är akademien i stort sett den enda arbetsgivaren, medan andra forskare har större möjligheter till att gå utanför akademien och ta anställning i till exempel industrin. Inom medicin och naturvetenskap blir forskare ganska snäva fort, vilket försvårar för den som vill söka sig ut till en vidare arbetsmarknad. Ett problem i relation till detta är att om villkoren inte är tillräckligt goda på lärosätena riskerar vissa individer att bli inlåsta i kedjor av osäkra anställningar, medan andra kan söka sig vidare till arbetsmarknaden utanför akademien. Villkoren för forskare är på så vis inte likvärdiga.

Externfinansiering vs basanslag

En hög grad av externfinansiering är en bidragande orsak till den höga andelen osäkra anställningar för forskare. Den övervägande delen av lärosätenas forskningsmedel emanerar från källor utanför universitet och högskolor. År 2019 kom 43 procent av lärosätenas intäkter för forskning och utbildning på forskarnivå från direkta statsanslag, så kallade basanslag, medan 57 procent kom från externa forskningsfinansiärer.¹ Basanslagen (t.ex. räknat per heltidslärare eller undervisningstimme) varierar mycket mellan olika lärosäten.

Forskare har olika förutsättningar beroende på vilket forskningsområde man verkar inom, men gemensamt för de flesta forskningsämnesområdena är att det råder stor konkurrens om resurser och anställningar. Kännetecknande för forskningstunga miljöer är ett stort beroende av externa medel, vilket tenderar att skapa osäkra anställningar för den enskilda individen. Det ger också en risk för mer kortsiktig forskning när forskare försöker anpassa sig till vad de tror ska generera medel. Forskningen inriktas alltför ofta på "hoppande mellan frågor", för att träffa populära, temporära "pengarhögar", ofta beslutade av politiker.

Det är naturligtvis positivt för svensk forskning att forskare attraherar medel från både privata finansiärer, stiftelser och EU. I många fall kräver den här typen av finansiärer en motprestation av lärosätena i form av medfinansiering som ofta behöver tas från lärosätets basanslag. I praktiken kan det betyda det att vissa typer av externfinansiering dränerar lärosätet på resurser som skulle ha används för forskarutbildning och

¹ UKÄ årsrapport 2020, s 101.

universitetslärares forskning inom ramen för anställningen. Därtill hotas den fria konkurrensen mellan forskningsprojekt genom att de som beslutar inom universiteten får makten att avgöra vilka projekt som ska erbjudas medfinansiering. Som en konsekvens av kraven om medfinansiering godtas ens inlämning av ansökningar ofta bara från de som är tillsvidareanställda, och långtifrån ens från alla dessa. Nydisputerade kan drabbas av att inte få söka pengar.

Andelen externa medel har ökat succesivt under de senaste decennierna och det finns inga tecken på att den trenden kommer att brytas inom överskådlig tid. För att ändra balansen så att lärosäten både kan bedriva konkurrensutsatt forskning och skapa egna forsknings- och utbildningsstrategier skulle politiker behöva fatta beslut om att omfördela medel från forskningsråd och andra statliga finansiärer till lärosäten. Det skulle även underlätta för fackliga organisationer att ställa krav på att lärosäten ska ta ett tydligare arbetsgivaransvar för framförallt forskare.

Ett problem är också att det inte går att sätta likhetstecken mellan förmågan att dra in pengar och att vara en duktig forskare. Många duktiga forskare lyckas inte med sina ansökningar och måste därför leva under mycket osäkra villkor eller tvingas helt enkelt att lämna akademin, trots att de både gör ett bra jobb och skulle vilja stanna. En orsak till detta kan vara att externa medel är mer styrda till vissa forskningsområden. Det betyder också att forskare inom dessa områden kan vara framgångsrika i sina ansökningar, men ändå paradoxalt nog få mindre tid till självständig forskning, än vad som är möjligt för den som har mindre möjlighet till externfinansiering men mer tid för forskning som en del av sin anställning. Detta bidrar till att den akademiska friheten för individuella forskare riskerar att försvagas.

Elitism och prestationsbaserade indikatorer

Forskningssystemet blir alltmer elitistiskt, vilket kan skapa både för- och nackdelar. Det behöver finnas spjutspetsforskning i frontlinjen och forskare som lyckas ta sig dit ska ges förutsättningar för att bedriva forskning. Samtidigt behöver forskningen ha en bred och stabil grund med skickliga och ambitiösa forskare som även tar ansvar för utbildning och administration. Båda dessa kategorier av forskare behöver villkor som är justa och transparenta, vilket är något som brister idag.

Forskning måste normalt ingå i inom ramen för anställningen för lärare för att forskningen ska ha en stabil grund, för att svensk forskning ska kunna tillgodogöra sig och använda internationell spjutspetsforskning och inte minst för att utbildningen ska kunna vara forskningsanknuten.

Ett ökat fokus på bibliometri skapar oro och frustration i forskarsamhället och har skapat ett nytt arbetsklimat. De bibliometriska systemen har många kända nackdelar, såsom olikhet i internationell publiceringsbarhet och att omvälvande forskning lätt missgynnas på bekostnad av forskning som tar små steg framåt. Bibliometri måste därför användas med ett stort mått av insikt och omdöme. Annars finns det en stor riska att långsiktighet blir lidande till förmån för en kortsiktig jakt på poäng i systemet.

Bristen på transparens när det gäller spelreglerna för att meritiera sig forskningsmässigt är ett problem. Det visade sig till exempel vid UKÅ:s pilotomgång i granskningen av lärosätenas interna kvalitetssäkringssystem för forskning att medarbetare i flera fall saknade kunskap om, samt insyn i, enligt vilka kriterier basanslagen fördelas inom lärosätet.

Omfördelning av statliga forskningsmedel utifrån prestationsbaserade indikatorer sker både på nationell nivå och i varierande grad på lärosätetsnivå, fakultetsnivå och

institutionsnivå. För att lyckas som forskare måste man alltför ofta känna rätt personer och hitta rätt forskargrupp för att få många publiceringar. På många sätt liknar forskargrupper privata bolag och forskningssystemet ett medeltida system med mästare och lärlingar. Det här premierar andra egenskaper än vad som behövs för att bedriva god forskning. Risken finns också att den elitistiska miljön skapar en grogrund för nepotism som gör spelreglerna otydliga.

Stipendier som ersättning för arbete

I fokusgruppen fanns olika åsikter huruvida stipendier för att bedriva forskning är något önskvärt eller inte. Gruppen är dock eniga om att det finns problem som måste beaktas. Universiteten kan troligen inte med skattefrihet ge medarbetare stipendier som ersättning istället för lön, utan stipendier som ersättning för arbete emanerar från privata finansiärer.² Det är viktigt att stipendier inte används istället för lön för till exempel postdoktorer som måste göra den forskning som någon annan bestämmer. De i gruppen som inte vill avfärda stipendier menade att i de fall stipendiefinansiering används måste forskningen vara fri.

Delar av fokusgruppen betonar att stipendiefinansiering är en farlig väg givet dagens system för till exempel pensioner och andra sociala skyddsnet. Stipendier ger inga sociala förmåner, försäkringar måste till exempel ordnas separat. Eftersom stipendiefinansiering inte är en anställning ger de inte rätt att få arbetsbaserade förmåner så som sjukpenning eller föräldrapenning från Försäkringskassan. Man har heller inte rätt till de kollektivavtalsbaserade förmånerna såsom föräldrapenningstillägg, ersättning för läkemedel etcetera. Vid långvarig sjukdom eller föräldraledighet uppstår därför problem. Att stipendier ens är en möjlig finansiering för arbete är en rest från ett förlegat system som ser forskaryrket som ett kall. Det kan inte vara okej inom ramen för en universitetsanställning. SULF bör därför inte underlätta för lärosäten att inrätta stipendier.

En annan åsikt som framfördes i gruppen var att SULF bör inse att stiftelser har rätt att inrätta stipendier och att det är svårt att ändra på det systemet – samt att säga nej till betydande anslag. Det som i praktiken är allra viktigast på kort och medellång sikt är att det skapas fungerande sociala skyddsnet för stipendiefinansierade personer.

Gruppen uttrycker sammantaget en tydlig skepsis mot stipendier som ersättning istället för lön. Om stipendier trots allt används måste lärosätet ansvara för att hjälpa till med kompenserande försäkringar och det måste finnas en infrastruktur för alternativa skyddsmetoder.

Sambandet mellan forskning och undervisning

Den mycket betydande arbetsbördan för de flesta heltidsundervisande läraren gör att det är mycket svårt att meritera sig vidare utan särskilda anslag. Det är problematiskt, men kanske i någon mån oundvikligt. Alla vill, eller kan, inte fortsätta forska och då kan det vara motiverat att ägna sig åt undervisning på heltid.

² Se exempelvis SOU 2016:29, s 152, Häggbom, Olle "Stipendiehantering – exemplet Göteborgs universitet, s 20, 2016, *Universitetsläraren* "Rektorer vill behålla postdokstipendier", juli 2018. Det beror också på vem det som ger ut stipendiet: Se till exempel Kellgren, Om forskningsstipendiars skattefrihet, Skattenytt 1999 s. 429 ff.)

Värre är att många disputerade lärare riskerar att helt förlora kontakten med forskningsfronten, ens som passiva deltagare som förmedlar nya rön till studenterna. Undervisningen tränger lätt ut alla kontakter med forskningsvärlden. Ett betydande problem är således att heltidsundervisning inte rymmer tillräckligt mycket tid för att klara att fortsätta att vara en forskare.

För medlemmar som verkar i forskningstunga miljöer kan även undervisningstid vara en bristvara. Den som har svårt att få tillräckligt med undervisning har svårare att meritiera sig för till exempel ett biträdande lektorat eller en tillsvidareanställning som lektor. Då blir risken större att man fastnar i kortare externfinansierade forskningsprojekt under lång tid, ibland upp till ett decennium eller mer.

Sammantaget skapar forskningssystemet, med en ständig jakt på pengar, publiceringar och rätt kontakter, ett suboptimalt klimat där risken är stor att forskningen inte håller den kvalitet den skulle kunna göra i ett tryggare och mer förutsägbart karriärsystem. Attraktiviteten i yrket riskerar därmed att sjunka, särskilt inom de områden där det finns en god alternativ arbetsmarknad.

Förslag till lösningar

SULF som facklig organisation behöver arbeta på både systemnivå och på individnivå för att förbättra villkoren för forskare.

Individnivå

På individnivå behöver SULF:

- ge **stöd till medlemmar för att kunna navigera i systemet**. Ett förslag är att göra "Working in Sweden" på både engelska och på svenska. Utländska forskare behöver mer information för att förstå det svenska systemet, men även svenska forskare kan ha bristande kunskap. Vad innebär det till exempel att göra en stipendiefinansierad postdok?
- ge mer möjligheter till **karriärstöd inom facket**, både för de medlemmar som vill stanna i akademien och för de som väljer att söka sig ut.
- vara mer aktivt på den lokala nivån för att **individanpassa stödet**, Vissa behöver få mer undervisning, andra mer forskningstid.
- arbeta för **arbetstidsavtal och ordentliga tjänstgöringsplaner**, även för forskning.
- bevaka hur **kompetensutvecklingstiden** tilldelas och används. Förslag till slogan: "Var femte dag kunskapsutveckling. Fyra av fem ger vi, en av fem får vi." "Kvalitet i det vi gör."
- ge synlighet åt **andra berättelser om forskning** än de som skildrar "supervinnarna".
- öka **kunskapen om forskningssystemet** hos medlemmarna.
- tydliggöra att **alla är välkomna som medlemmar** i SULF och att det går bra att vara dubbelansluten.

Systemnivå

På systemnivå behöver SULF:

- fortsätta att driva på för att **öka andelen basanslag** för forskning och utbildning på forskarnivå. Det inkluderar att bedriva påverkansarbete för att förmå politiker att inte skapa kortsiktiga, riktade forskningsmedel till än det ena, än det andra.
- synliggöra behovet av **ökad tydlighet i forskningssystemet**. Ett förslag kan vara att ordna ett seminarium om finansieringssystemet med olika aktörer: Lärosäten, arbetstagarorganisationer, finansiärer, råd och stiftelser
- arbeta för att all disputerad personal ska ha möjlighet att **söka medel på lika villkor**.
- bedriva påverkansarbete för att **transparensen i budgethanteringen** vid lärosätet ska förbättras. En förutsättning för att ett fördelningssystem ska kunna vara rättvist är att personalen förstår på vilka grunder forskningspengar fördelas.
- fortsätta driva frågan om **forskningstid i tjänsten**. En disputerad lärare behöver tillförsäkras ett rimligt mått av tid för att hålla kontakt med forskningen. En sådan "grundpeng" behöver knytas till respektive läroanställning och inte kunna omfördelas lokalt – utifrån lokala ledares visioner. "Grundpengen" behöver inte ges villkorslöst, utan kan förutsätta dokumenterad och framgångsrikt aktivitet.
- Verka för att **forskare ska vara en läroanställning** och att forskare får tillräckligt med undervisning för att kunna meritera sig för tillsvidareanställning som lektor.
- arbeta för att **andelen tidsbegränsade och osäkra anställningar** inom akademien ska minska.
- kartlägga hur stora resurser som äts upp av **ökad administration** och verka för ökad transparens, effektivisering av administration och omallokering av pengar till kärnverksamheterna.
- arbeta för **akademisk frihet** och rätt att välja forskningsproblem, publicera och på annat sätt uttrycka forskningsresultat utan rädsla före repressalier om resultaten eller forskningsområdet är obekvämt för vissa politiska grupperingar.
- stå upp för den **kritiska vetenskapliga diskussionen**.
- kravställa om **full kostnadstäckning** även för privata finansiärer.
- arbeta för en ökad transparens i **karriärvägar**.

För fokusgruppen,

2020-12-22

Karin Åmossa
Chefsutredare