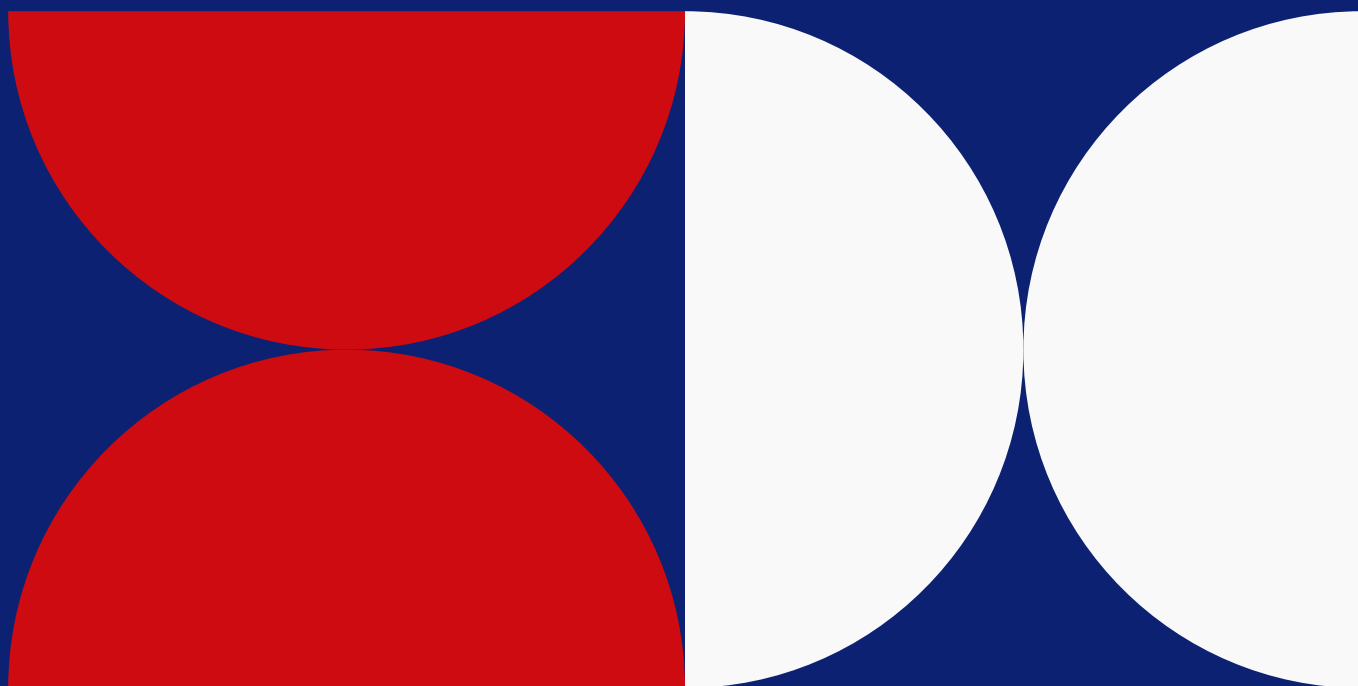


Externa forskningsmedel och attraktiva anställningar

Villkor för unga forskare med
finansiering från Vetenskapsrådet



Externa forskningsmedel och attraktiva anställningar

Villkor för unga forskare med finansiering från
Vetenskapsrådet

VR2409

Dnr 3.1-2024-03896

ISBN 978-91-89845-19-0

Författare: Kristina Tegler Jerselius (uppdragsledare), David Dellstig, Katarina Nordström.

Swedish Research Council

Vetenskapsrådet

Box 1035

SE-101 38 Stockholm, Sweden

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning.....	3
Förord	5
Sammanfattning.....	6
Summary.....	8
Inledning och bakgrund	11
Inledning	11
Syfte och frågeställningar	12
Disposition.....	12
Bakgrund.....	13
Fler anställda med forskande och undervisande arbetsuppgifter.....	13
Hög andel extern forskningsfinansiering vid svenska lärosäten.....	15
Det är en utmaning att täcka de indirekta kostnaderna.....	16
De senaste årens lågkonjunktur och inflation påverkar också lärosätena.....	17
Osäkra anställningsförhållanden för många unga forskare.....	18
Tydliga karriärvägar omfattar endast ett fåtal.....	19
Negativa effekter på hälsa och kvalitet.....	19
Inget unikt svenskt fenomen.....	20
Det pågår ett arbete för att förbättra forskarnas arbetsvillkor.....	20
Externa forskningsmedel ger möjligheter.....	21
Metod och avgränsningar.....	22
Delundersökning 1.....	22
Delundersökning 2.....	23
Undersökning	25
Delundersökning 1 – Anställningar och karriärutveckling bland unga forskare som beviljats respektive fått avslag på en ansökan.....	25
Likheter i karriärstruktur för forskare inom humaniora och samhällsvetenskap oavsett bidrag från Vetenskapsrådet	25
Många forskaranställda inom medicin och hälsa även högt upp i karriäråldern.....	26
En hög andel meriteringsanställda bland dem som beviljas bidrag inom naturvetenskap och teknikvetenskap	27
Diskussion – delundersökning 1	28
Högre andel forskaranställda, meriteringsanställda och professorer bland dem som beviljats bidrag.....	28
De ämnesmässiga variationerna är stora.....	29
Stora skillnader i villkor inom samma anställningskategori.....	31
Delundersökning 2 – Projektledares användning av bidrag från Vetenskapsrådet.....	32
Bidraget från Vetenskapsrådet finansierar flera olika typer av kostnader.....	32
Lön till projektledare vanligast inom humaniora och samhällsvetenskap.....	32
Bidrag från Vetenskapsrådet finansierar 21–41 procent av en heltidslön.....	33
Ämnesmässiga skillnader vad gäller bidragets användning till andra lönekostnader.....	34
Bidraget är viktigt för att täcka driftskostnader och indirekta kostnader.....	35
Viss variation mellan olika lärosäten, men de ämnesmässiga skillnaderna är större.....	35

Diskussion – delundersökning 2	38
Skillnader mellan forskningsämnen spelar olika sätt att bedriva forskning och att meritera sig	38
Svårt att avgöra hur trygga anställningar forskarna som finansieras av Vetenskapsrådet har	39
Variationer mellan lärosäten kan potentiellt påverka unga forskares möjligheter att göra en akademisk karriär	39
Avslutande reflektioner	41
Externa forskningsmedel och attraktiva anställningar	41
Ämnesmässiga skillnader i hur bidraget används kan främja unga forskare meritering och karriärutveckling	41
Högre andel meriteringsanställda och professorer i gruppen som beviljats bidrag	42
Högre andel forskaranställda i gruppen beviljade även i högre karriäråldrar	43
Attraktiva villkor för de främsta forskarna är ett gemensamt ansvar	44
Litteraturlista	45
Länkar	46
Bilaga 1. Bidragsformer och antal observationer	47

Förord

I Vetenskapsrådets inspel till regeringens forsknings- och innovationspolitiska proposition lyfts betydelsen av starka forskningsmiljöer för att driva kvalitet i forskningen. Sådana forskningsmiljöer byggs upp av framstående forskare vars verksamhet präglas av samarbete, tillit, risktagande, kompetens, skicklighet och kreativt tänkande. För att bygga upp och vidmakthålla starka forskningsmiljöer behöver lärosäten och andra forskande organisationer kunna rekrytera och behålla de mest lovande och skickliga forskarna. Det kan de göra genom att erbjuda attraktiva anställningar med goda möjligheter till karriärutveckling. Tidigare undersökningar varnar dock för att alltför många unga och lovande forskare har tillfälliga anställningar med svaga möjligheter till karriärutveckling. Detta riskerar att göra forskarkarriären mindre lockande, något som i förlängningen innebär ett hot mot kvaliteten i svensk forskning.

Vetenskapsrådet vill med den här rapporten bidra med ett underlag till diskussionen om rollfördelningen mellan forskningsfinansiärer och forskningsutförare när det gäller ansvar för och finansiering av forskares anställningar. Hur ser det ut idag och hur bör det se ut för att skapa de bästa förutsättningarna för forskning av högsta kvalitet? Vad kan forskningsfinansiärer och lärosäten göra tillsammans för att förbättra förutsättningarna för unga och lovande forskare att bedriva forskning och att göra en akademisk karriär? En sådan diskussion bör bygga på Vetenskapsrådets och lärosätenas respektive roller i forskningssystemet där lärosätena, utöver sitt arbetsgivaransvar, har ett övergripande kvalitetsansvar för den verksamhet som bedrivs och där Vetenskapsrådet i sin instruktion har i uppdrag att ge stöd åt grundläggande forskning av högsta vetenskapliga kvalitet och att stödja forskare i början av karriären.

Stockholm, 26 augusti 2024

Katarina Bjelke

Generaldirektör, Vetenskapsrådet

Sammanfattning

I den här rapporten har vi undersökt hur bidrag från Vetenskapsrådet används av unga forskare. Vi har särskilt titta på i vilken omfattning som forskningsbidraget används för att finansiera lönekostnader, och om det finns några mönster i karriärutvecklingen för dem som har beviljats bidrag från Vetenskapsrådet. Genom detta har vi försökt få svar på frågor som rör hur arbetsvillkor och möjligheter till meritering och karriärutveckling ser ut för unga och lovande forskare.

Undersökningen visar att bidrag från Vetenskapsrådet är viktiga för att finansiera forskares löner, bidragen används för att finansiera både projektledarens egen lön och löner till andra forskare och doktorander. Undersökningen visar också att det finns ämnesmässiga variationer i hur bidraget används. Inom medicin och hälsa samt inom naturvetenskap och teknikvetenskap bedrivs forskningen ofta i forskargrupper där en mer etablerad forskare leder arbetet för mer juniora forskare och doktorander. För att meritera sig och göra karriär inom dessa ämnesområden är det därför viktigt för unga forskare att börja bygga upp en egen forskargrupp, bland annat genom att anställa egna doktorander. Detta avspeglas i hur bidrag från Vetenskapsrådet används, vilket visar att det finns en funktionalitet i Vetenskapsrådets bidragsformer. Bidragsvillkoren gör det möjligt för unga forskare att använda bidraget från Vetenskapsrådet på det sätt som gör störst nytta för deras meritering och karriärutveckling utifrån deras ämnestillhörighet.

Utöver att undersöka hur bidrag från Vetenskapsrådet används av unga forskare har vi också undersökt vilka anställningar de unga forskare har som har beviljats bidrag från Vetenskapsrådet. Undersökningen visar att i den grupp unga forskare som har beviljats bidrag från Vetenskapsrådet är andelen meriteringsanställda högre än i gruppen som har fått avslag. En högre andel i gruppen beviljade har en anställning som postdoktor, forskarassistent eller biträdande lektor. Av meriteringsanställningarna brukar särskilt anställningen som biträdande lektor framhållas som extra förmånlig då den, utöver forskning i tjänsten, innebär en rättighet att genomgå prövning för befordran till lektor. Att en jämförelsevis hög andel av dem som har beviljats bidrag från Vetenskapsrådet har en meriteringsanställning är positivt. Vi tolkar detta som att lärosätena skapar goda förutsättningar för karriärutveckling för en del av de unga forskare som valts ut som särskilt skickliga och lovande i de granskningsprocesser som karaktäriserar den externa forskningsfinansieringen.

Undersökningen visar vidare att andelen professorer är högre inom gruppen beviljade jämfört med i gruppen avslag. Detta mönster är tydligt inom samtliga tre undersökta ämnesområden och mönstret förstärks med en högre karriärålder. Att en förhållandevis hög andel av dem som beviljats bidrag från Vetenskapsrådet blir professorer längre fram i karriären kan tas som intäkt för att lärosätena belönar en del av de skickligaste forskarna.

Men undersökningen visar också att en hög andel av dem som beviljats bidrag från Vetenskapsrådet har en forskaranställning. Andelen forskaranställda är hög i de yngre karriäråldrarna och fortfarande tio år efter avlagd doktorsexamen har en betydande andel av de forskare som beviljats bidrag från Vetenskapsrådet en anställning som forskare. Forskaranställningen kan, särskilt i yngre karriäråldrar, vara viktig genom att den möjliggör meritering för en tillsvidareanställning som lektor. Men för de forskare som har varit i forskningssystemet som forskaranställda under en längre period innebär sannolikt forskaranställningen inte längre en möjlighet till meritering och karriärutveckling. Det är troligt att forskaranställningen för dessa forskare snarare utgör slutdestination.

Tidigare undersökningar visar att det är få lärosäten som inkluderar forskaranställningar i sina karriärsystem eller som tillåter forskaranställda att provas för befordran till professor. Det kan också vara svårt att meritera sig pedagogiskt för den som har en forskaranställning. Möjligheterna för gruppen med forskaranställning att göra akademisk karriär är därför mer begränsade än för gruppen med en lektorsanställning. Vår undersökning visar att även om lärosätena skapar goda förutsättningar för en del av sina unga och lovande forskare finns det samtidigt en hög andel som riskerar att fastna i tillfälliga forskaranställningar. Att denna andel också omfattar de skickligaste och mest lovande forskarna, det vill säga forskare som i nationell konkurrens erhåller externa forskningsbidrag från finansiärer som premierar excellens, är problematiskt. Det riskerar att göra forskarkarriären mindre attraktiv för de skickligaste unga forskarna och att få negativa effekter på kvaliteten på den forskning som bedrivs vid svenska lärosäten.

I vårt inspel till regeringens forsknings- och innovationspolitiska proposition skriver vi om behovet av att skapa akademiska karriärvägar som lockar till sig forskare med talang och ambition. Karriärvägarna behöver vara utformade på ett sätt som möjliggör ett urval i syfte att identifiera och stödja de forskare som är bäst lämpade för arbete i en akademisk miljö. De skickligaste forskarna måste kunna erbjudas attraktiva villkor för att bedriva forskning så att svensk forskning kan fortsätta att vara internationellt konkurrenskraftig. För att åstadkomma detta behöver ett ökat gemensamt ansvar tas för att förbättra forskarnas villkor att bedriva forskning.

Vi skriver även i vårt inspel att ett sådant ökat ansvarstagande behöver bygga på en fördjupad dialog mellan lärosäten, forskningsfinansiärer och, i förekommande fall, samarbetspartners inom offentlig sektor och näringsliv. Genom den här rapporten vill vi skapa ett kunskapsunderlag till dialogen om hur förutsättningarna för de främsta forskarna att bedriva forskning kan förbättras. En viktig utgångspunkt i en sådan dialog är lärosätenas autonomi och kvalitetsansvar. Detta behöver balanseras mot forskningsfinansiärernas uppdrag att främja forskning av högsta vetenskapliga kvalitet.

Summary

This report focuses on how grants from the Swedish Research Council are used by junior researchers. We have investigated to what extent the research grant has been used to fund salary costs, and whether there are any patterns in the career development of applicants who have been awarded grants from the Swedish Research Council. We have explored questions related to the working-conditions and opportunities for merit accumulation and career development for promising junior researchers.

The report shows that grants from the Swedish Research Council are important for funding researchers' salaries. The grants are used to fund the project leaders' own salaries as well as the salaries of other researchers and doctoral students. The report also shows that there are subject-specific variations in how the grants are used connected to the scientific field. In medicine and health, and in natural and engineering sciences, the research is often carried out in research teams, where a more established researcher leads the work carried out by junior researchers and doctoral students. To gain merit and develop a career in these fields, it is therefore important for junior researchers to start building up their own research teams, for example by employing their own doctoral students. This is reflected in how grants from the Swedish Research Council are used. The grant terms and conditions thus enable junior researchers to use the grant from the Swedish Research Council in the way that provides the greatest benefit for their opportunities to gain merit and develop their careers based on their subject affiliation.

In addition to investigating how grants from the Swedish Research Council are used by junior researchers, we also examined the career development of junior researchers awarded grants from the Swedish Research Council. We show that in the group of junior researchers who were awarded grants from the Swedish Research Council, the proportion employed in career development positions is higher than in the group who were unsuccessful in their applications. A higher percentage of the group whose grants were approved are employed as postdocs, research associates, or associate senior lecturers. A position as an associate senior lecturer can be a particularly beneficial for career development since it entails the right to be assessed for promotion to senior lecturer. The fact that a comparatively high percentage of those awarded grants from the Swedish Research Council have a career development position is positive. It indicates that the higher education institutions are creating good preconditions for career development for some of the junior researchers that have been identified as particularly skilful and promising by external research funders.

The study also shows that the proportion of professors is higher in the group of successful grant applicants than in the group of unsuccessful applicants. This pattern emerges clearly in all three research fields, and the pattern is reinforced with increased career ages. The fact that a relatively high proportion of those

awarded grants from the Swedish Research Council become professors later on in their careers can be taken as an indication that higher education institutions reward some of the most skilful researchers.

However, the report also shows that a high proportion of those awarded grants from the Swedish Research Council are employed as researchers. The proportion employed as researchers is high in the younger career age groups, and even ten years after being awarded their doctoral degrees, a considerable proportion of the researchers awarded grants from the Swedish Research Council are still employed as researchers. In the early years of a research career, a position as a researcher can be valuable in order to gain the research merits necessary to secure a permanent position. But for those who have been part of the research system for a long period, the research employment probably no longer offers an opportunity for merit accumulation and career development. It is likely that, for these researchers, the research employment is instead the final employment destination.

Previous studies have shown that few higher education institutions include research employment in their career systems, or allow research employees to be assessed for promotion to professor. It can also be difficult to accumulate teaching merit for those who are employed as researchers. The opportunities for the group employed as researchers to have academic careers are therefore more limited than for the group employed as senior lecturers. Our investigation shows that even if the higher education institutions create good preconditions for some of their junior and promising researchers, there is also a high proportion who are at risk of getting stuck in temporary researcher employments. The fact that the most skilful and promising researchers, that is, researchers who in national competition have received external research grants from research funding bodies that put excellence first, risk of getting stuck in temporary employments is problematic. This poses a risk of making research careers less attractive to the most skilful junior researchers, and to have negative effects on the quality of research conducted at Swedish higher education institutions.

In our input to the Government's research and innovation policy bill, we write about the need to create academic career paths that attract researchers with talent and ambition. The career paths need to be designed in such a way as to enable selection, with the goal of identifying and supporting the researchers who are best suited for work in an academic environment. It must be possible to offer the most skilful researchers, attractive conditions for conducting research, so that Swedish research can continue to be internationally competitive. To achieve this, increased and joint responsibility must be taken to improve the conditions for researchers to conduct research.

Our input also states that such increased responsibility needs to be based on an in-depth dialogue between higher education institutions, research funding bodies, and, as applicable, collaboration partners in the public and business sectors. With this report, we aim to create a discussion paper for a dialogue on how the preconditions for the best researchers to conduct research can be improved. An important starting point for such a dialogue is the higher education

institutions' autonomy and responsibility for quality. This needs to be balanced against the research funding bodies' mandate to promote research of the highest scientific quality.

Inledning och bakgrund

I den här rapporten undersöker vi hur bidrag från Vetenskapsrådet används av unga forskare. Vi är särskilt intresserade av i vilken omfattning som forskningsbidraget används för att finansiera lönekostnader. Vi undersöker också om det finns några mönster i karriärutvecklingen för dem som har beviljats bidrag från Vetenskapsrådet. Genom detta försöker vi få svar på frågor som rör hur arbetsvillkor och möjligheter till meritering och karriärutveckling ser ut för unga och lovande forskare.

Inledning

I vårt inspel till regeringens forsknings- och innovationspolitiska proposition skriver vi om betydelsen av starka forskningsmiljöer för att driva kvalitet i forskningen.¹ Våra utvärderingar visar att starka forskningsmiljöer byggs upp av framstående forskare vars verksamhet präglas av samarbete, tillit, risktagande, kompetens, skicklighet och kreativt tänkande.² Detta bekräftas också av undersökningar genomförda av andra aktörer i forskningssystemet.³ För att bygga upp och vidmakthålla starka forskningsmiljöer behöver lärosäten och andra forskande organisationer kunna rekrytera och behålla de mest lovande och skickliga forskarna. Det kan de göra genom att erbjuda attraktiva anställningar med goda möjligheter till karriärutveckling. Tidigare undersökningar varnar dock för att alltför många unga och lovande forskare har tillfälliga och otrygga anställningar med svaga möjligheter till karriärutveckling.⁴

Tidsbegränsade anställningar är en del av högskolans meriteringssystem. För att högskolan ska kunna välja ut de mest lovande forskarna som är bäst lämpade för en akademisk karriär behöver det finnas både konkurrens och utslagning. Det behöver också finnas personer med forskarkompetens utanför högskolan inom både näringslivet och den offentliga sektorn.⁵ Ett visst mått av konkurrens och utslagning är därmed funktionellt ur såväl ett lärosätesperspektiv som ett bredare samhällsperspektiv. Men det behöver finnas en balans mellan konkurrens och

¹ Vetenskapsrådet (2023). Forskningskvalitet och internationell konkurrenskraft. Vetenskapsrådets inspel till forsknings- och innovationspropositionen.

² Vetenskapsrådet (2012). Mid-term evaluation report of the 2006 Linnaeus environments and doctoral programmes. 4:2012. Vetenskapsrådet och Formas (2020). The Final Evaluation of the Linnaeus Grant. A ten-year program for establishing Centres of Excellence. Vetenskapsrådet (2015). Evaluation of the strategic research area initiative 2010–2014.

³ Carlsson H., Kettis Å., Söderholm A. (2014) Research Quality and the Role of the University Leadership. SUHF.

⁴ SULF (2021). I skuggan av osäkerheten. Om externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljön i akademien.

⁵ Vetenskapsrådet (2023). Forskningskvalitet och internationell konkurrenskraft. Vetenskapsrådets inspel till forsknings- och innovationspropositionen.

trygghet och de undersökningar som pekar på att arbetsvillkoren för många forskare innebär en alltför hög grad av långvarig otrygghet och stress bör tas på allvar. Detta riskerar att göra forskarkarriären mindre lockande, vilket kan göra det svårare för högskolan att rekrytera och behålla de mest framstående forskarna. I förlängningen innebär detta ett hot mot kvaliteten i svensk forskning.

Syfte och frågeställningar

Vi vill med den här undersökningen bidra med ett underlag till diskussionen om rollfördelningen mellan forskningsfinansiärer och forskningsutförare när det gäller ansvar för och finansiering av forskares anställningar. Hur ser det ut idag och hur bör det se ut för att skapa de bästa förutsättningarna för forskning av högsta kvalitet? Vad kan externa forskningsfinansiärer som Vetenskapsrådet göra för att förbättra villkoren för unga forskare? Behöver vi förändra våra finansieringsformer eller bidragsvillkor? Vilka konsekvenser skulle det i så fall få?

Disposition

Den här rapporten handlar om externfinansieringens roll i forskningssystemet och hur forskningsbidrag från Vetenskapsrådet används av unga forskare. Vi är intresserade av i vilken omfattning som bidragen används för att täcka lönekostnader, vilken typ av lönekostnader det handlar om (lön till projektledare, annan forskare eller doktorand) och hur detta påverkar unga forskares arbetssituation, meritering och karriärutveckling. Vi är också intresserade av vilka typer av anställningar som de unga forskarna har inom olika ämnesområden och om det går att urskilja några mönster i karriärstruktur för dem som beviljats respektive fått avslag på en ansökan.

För att kunna besvara dessa frågor har vi genomfört två delundersökningar. I den första delundersökningen följer vi en grupp unga forskare som har beviljats bidrag från Vetenskapsrådet för att se vilka anställningar de har och hur det förändras över tid. Vi gör också tentativa jämförelser med den grupp unga forskare som fått avslag på en ansökan om forskningsbidrag. I den andra delundersökningen undersöker vi vilken typ av kostnader som bidraget från Vetenskapsrådet finansierar. Även i denna delundersökning fokuserar vi på unga forskare.

I de avslutande reflektionerna sammanfattar vi de viktigaste resultaten och för en diskussion om vad lärosäten och externa forskningsfinansiärer tillsammans kan göra för att förbättra förutsättningarna för unga och lovande forskare att bedriva forskning. Diskussionen bygger på Vetenskapsrådets och lärosätenas respektive roller i forskningssystemet där lärosätena, utöver sitt arbetsgivaransvar, har ett övergripande kvalitetsansvar för den verksamhet som bedrivs och där vi i vår instruktion har i uppdrag att ge stöd åt grundläggande forskning av högsta vetenskapliga kvalitet och att stödja forskare i början av karriären.⁶

⁶ Förordning (2000:1199) med instruktion för Vetenskapsrådet. SFS 2009:975.

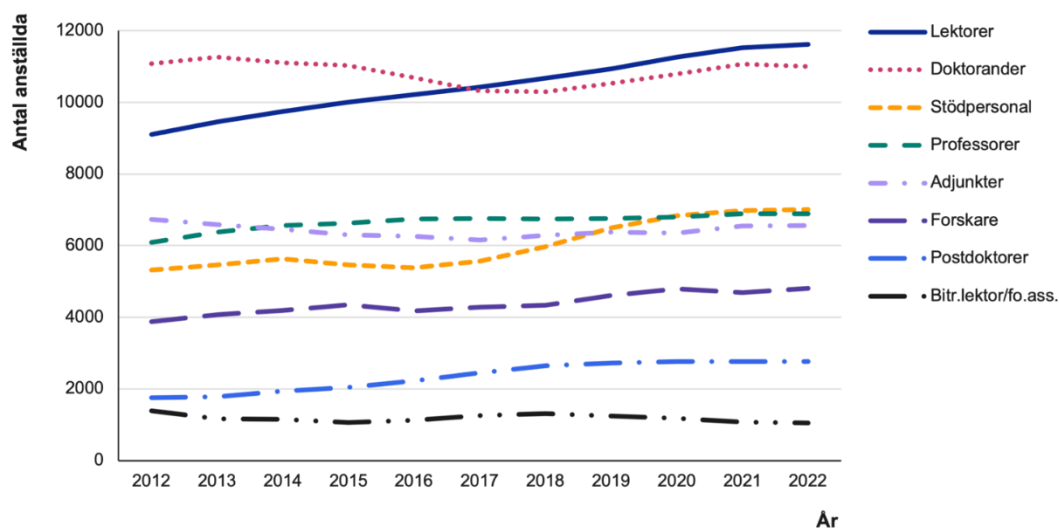
Bakgrund

I den förra forskningspropositionen uppmärksammade regeringen den höga andel tidsbegränsade anställda som finns inom högskolesektorn.⁷

Forskningsöversikter från Vetenskapsrådets ämnesråd och kommittéer visar att de tidsbegränsade och osäkra anställningarna riskerar att minska forskaryrkets attraktivitet och få negativa effekter på forskningens kvalitet.⁸

Fler anställda med forskande och undervisande arbetsuppgifter

Figur 1 visar hur högskolans olika personalkategorier med undervisande och forskande uppgifter, inklusive doktorandanställda, har utvecklats under perioden 2012–2022. Figuren visar antal individer och ger en god bild av det faktiska antalet personer med forskande och undervisande arbetsuppgifter som är verksamma inom högskolan.



Figur 1. Utvecklingen av forskande och undervisande personal inklusive anställda doktorander (individer) för åren 2012 till och med 2022. Källa: Forskningsbarometern 2023 (Vetenskapsrådet).

Figur 1 visar att antalet anställda individer har ökat inom de flesta anställningskategorier under perioden. Av figuren framgår dock inte hur stor andel inom respektive anställningskategori som har en tillsvidareanställning eller om anställningen är på deltid eller heltid. Sett till antal individer är lektorer den anställningskategori som har ökat mest. Det fanns 2022 drygt 2 500 fler lektorer än vad det fanns 2012, vilket är en ökning på nära 30 procent. Antalet adjunkter är däremot ungefär detsamma. Gruppen stödpersonal omfattar personer med undervisande och forskande arbetsuppgifter som, i likhet med adjunkterna, i

⁷ Regeringens proposition 2020/21:60. Forskning, frihet, framtid. Kunskap och innovation för Sverige.

⁸ Vetenskapsrådet (2023). Forskningsöversikt 2023. Humaniora och samhällsvetenskap. Vetenskapsrådet (2023). Forskningsöversikt 2023. Medicin och hälsa. Vetenskapsrådet (2023). Research overview 2023. Natural and engineering sciences.

normalfallet saknar doktorsexamen. Gruppen stödpersonal har ökat med 32 procent, sett till antal individer, under perioden.

Medan lektorer och adjunkter vanligtvis lägger huvuddelen av sin arbetstid på undervisning på grundnivå och avancerad nivå, ägnar sig doktorander, postdoktorer, biträdande lektorer, forskarassistenter, forskare och professorer i hög utsträckning åt forskning. Anställningskategorin biträdande lektor är en tidsbegränsad meriteringsanställning som infördes i högskoleförordningen (SFS 2017:844) år 2017. Men redan före 2017 förekom den vid många lärosäten, vilket är en konsekvens av den avreglering av högskolans anställningskategorier som autonomireformen (proposition 2009/10:1434) innebar. Det biträdande lektoratet är avsett att erbjuda trygghet tidigt i karriären för unga forskare, eftersom det ger rätt till prövning för befordran till lektor. För att skapa tydligare karriärvägar och förbättra villkoren för unga forskare satte regeringen under hösten 2021 upp lärosätesspecifika mål om att öka andelen biträdande lektorat för 15 lärosäten.⁹ Figur 1 visar att antalet individer i anställningskategorin biträdande lektorer och forskarassistenter har minskat under perioden. Det fanns 2022 färre individer med denna typ av meriteringsanställning än det fanns 2012. En orsak till det är att anställningen som forskarassistent har fasats ut under perioden vid flertalet lärosäten.

Den tidsbegränsade meriteringsanställningen postdoktor, som infördes år 2008, har däremot ökat i omfattning under perioden. Sett till antal individer har den ökat med 58 procent. Anställningskategorin ökade kraftigt de första tio åren, för att sedan mattas av något efter det. Ökningen började mattas av redan före pandemin, men det är möjligt att de kraftiga restriktioner kring resande som infördes under pandemin har påverkat den internationella rörligheten och därmed också rekryteringsbasen för denna anställningskategori. Figur 1 visar antalet anställda, men inom en del forskningsämnen är det vanligt med stipendiefinansiering av både doktorander och postdoktorer. Personal med stipendiefinansiering ingår dock inte i den officiella statistiken och dessa individer syns därför inte i figuren.

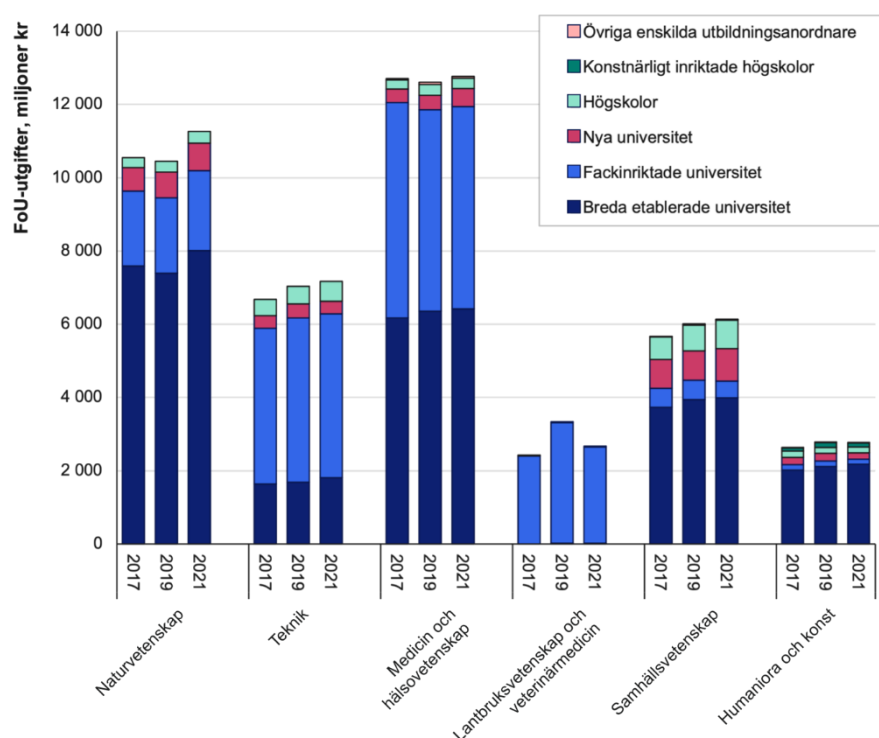
Meriteringsanställningarna postdoktor, biträdande lektor och forskarassistent är en del av högskolans karriärsystem. De är tidsbegränsade till sin natur och syftar till att ge unga forskare goda förutsättningar att meritera sig för en anställning som lektor. Även andra personalkategorier med forskande arbetsuppgifter har ökat under den undersökta tidsperioden. Figur 1 visar även på en ökning av antalet forskare. Ökningen kan förklaras av att lärosätenas forskningsintäkter ökade avsevärt från 2007 och framåt. Även antalet professorer har ökat under den undersökta perioden (13 procent). I synnerhet under början av perioden skedde en markant tillväxt som dock har mattats av under senare år. Däremot förefaller lärosätena i lägre utsträckning ha använt de ökade resurserna till att finansiera forskarutbildning. Antalet anställda doktorander har varierat under perioden, men var år 2022 ungefär samma som 2012.

⁹ UKÄ (2023). Universitet och högskolor. Årsrapport 2023, sidan 97 f.

Hög andel extern forskningsfinansiering vid svenska lärosäten

Den forskning som bedrivs vid svenska lärosäten finansieras från många olika källor. Den offentliga forskningsfinansieringen fördelas via två huvudsakliga strömmar, dels genom direkta anslag för forskning och forskarutbildning (så kallat basanslag), dels genom forskningsstöd som fördelas i nationell konkurrens via de statliga forskningsfinansiärerna. Denna modell för offentlig forskningsfinansiering har funnits länge och återfinns i de flesta länder i Europa.¹⁰

Basanslagen varierar i storlek i en jämförelse mellan olika typer av lärosäten. Huvuddelen av basanslagen för forskning och forskarutbildning går till de breda etablerade universiteten och fackuniversiteten.



Figur 2. Utvecklingen av högskolesektorns FoU-utgifter 2017–2021, fördelat på forskningsämnesområde och lärosätessgrupper (miljoner kronor, 2021 års fasta priser). Källa: Forskningsbarometern 2023 (Vetenskapsrådet).

De totala utgifterna för forskning och utveckling (FoU) vid landets lärosäten har ökat under den senaste femårsperioden, vilket framgår av Figur 2. Figuren visar att det, utöver skillnader mellan olika lärosätessgrupper, också är stora skillnader mellan olika forskningsämnesområden och att dessa skillnader har varit bestående över tid.

¹⁰ Vetenskapsrådet (2019). Externfinansieringens roll i svensk högskoleforskning. En fallstudie av några forskningsorienterade institutioner.

Det är en utmaning att täcka de indirekta kostnaderna

Basanslagens andel av lärosätenas intäkter för forskning och utbildning på forskarnivå låg på 42 procent under 2021, vilket framgår av Figur 3.¹¹ Det innebär att en stor del av lärosätenas intäkter kommer från externa forskningsfinansiärer. Ungefär hälften av den externa finansieringen kommer från statliga forskningsfinansiärer, medan den andra hälften kommer från privata aktörer. Balansen mellan basanslag och extern finansiering har återkommande lyfts som ett problem för svensk forskning. Utmaningarna har att bland annat att göra med de externa bidragens tidsbegränsade natur och hanteringen av de så kallade indirekta kostnaderna.¹²

Enligt lärosätetsgemensamma avtal finansieras lärosätets gemensamma utgifter för exempelvis bibliotek, lokaler, infrastruktur och IT genom uttag av så kallade indirekta kostnader. År 2007 tog SUHF fram en modell för att beräkna de indirekta kostnaderna på ett transparent vis – den så kallade SUHF-modellen – men det finns inget standardiserat sätt att redovisa kostnaderna. Varje lärosäte beräknar själv sina indirekta kostnader och det finns stora variationer mellan, och inom, olika lärosäten.

De externa forskningsfinansiärerna bidrar i olika hög grad till att bekosta de indirekta kostnaderna. Forskningsstödet från statliga forskningsfinansiärer medger vanligtvis full kostnadstäckning för indirekta kostnader enligt den modell som används av medelsförvaltaren (lärosätet). Men en del stiftelser och privata forskningsfinansiärer, både svenska och utländska, ersätter inte de indirekta kostnaderna till fullo av principiella skäl eller för att det inte medges av deras stadgar.¹³

Den externa forskningsfinansieringen innebär ett viktigt tillskott till lärosätenas ekonomi och många lärosäten uppmuntrar på olika sätt sina forskare att söka externa forskningsmedel. Modellen för finansiering av indirekta kostnader innebär dock att externa bidrag från de forskningsfinansiärer som inte medger full kostnadstäckning måste medfinansieras på olika sätt. Det sker i första hand genom medfinansiering från lärosätenas egna basanslag. De externa bidragen från forskningsfinansiärer som inte medger full kostnadstäckning, till exempel prestigefyllda excellensbidrag från The European Research Council (ERC), riskerar därmed att begränsa lärosätenas möjligheter till strategisk användning av basanslagen.¹⁴

¹¹ FoU-utgifter är summan av rörelsekostnader och investeringar i FoU som utförts i Sverige under ett specifikt år.

¹² Vetenskapsrådet (2023). Forskningsbarometern 2023. Svensk forskning i internationell jämförelse. Vetenskapsrådet (2019). Externfinansieringens roll i svensk högskoleforskning. En fallstudie av några forskningsorienterade institutioner.

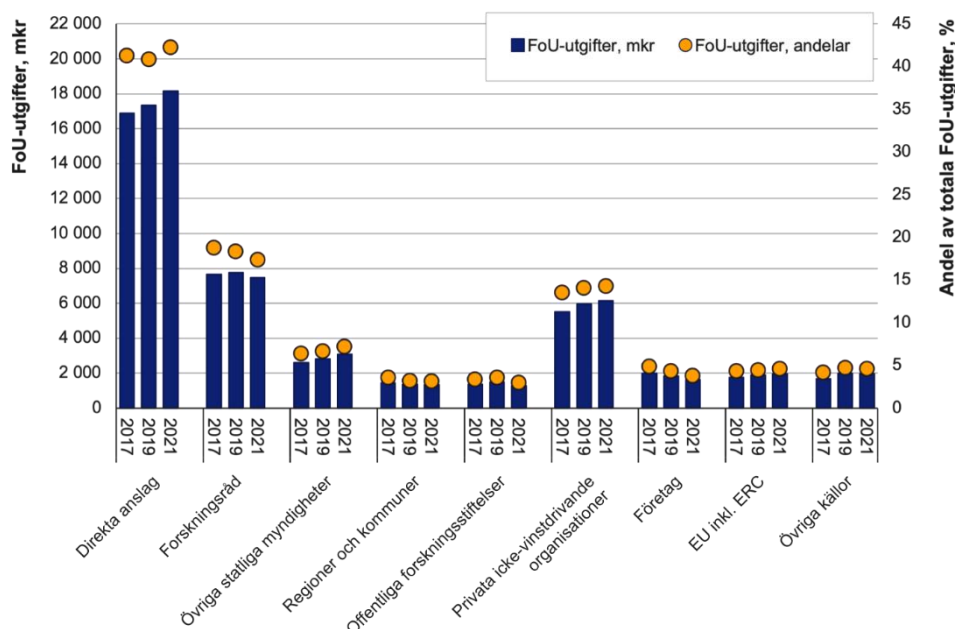
¹³ Vetenskapsrådet (2019). Externfinansieringens roll i svensk högskoleforskning. En fallstudie av några forskningsorienterade institutioner.

¹⁴ Vetenskapsrådet (2019). Externfinansieringens roll i svensk högskoleforskning. En fallstudie av några forskningsorienterade institutioner.

Som framgår av Figur 3 har basanslagen ökat under den senaste femårsperioden. Men, mellan åren 2017–2019, ökade bidragen från privata icke-vinstdrivande forskningsfinansiärer, som kräver medfinansiering av indirekta kostnader, ännu mer. Detta är en av förklaringarna till att många lärosäten under en längre period trots ökade forskningsintäkter, har upplevt att deras ekonomiska handlingsutrymme har minskat. Den externa forskningsfinansieringen erbjuder därmed såväl möjligheter som utmaningar.

De senaste årens lågkonjunktur och inflation påverkar också lärosätena

Det finns också andra skäl till varför lärosätena, trots ett ökat basanslag för forskning och utbildning på forskarnivå, upplever att de har en allt mer ansträngd ekonomi. De senaste årens lågkonjunktur och inflation har påverkat högskolesektorns totala FoU-finansiering.



Figur 3. Utvecklingen av högskolesektorns FoU-utgifter 2017–2021, efter finansieringskälla (miljoner kronor, fasta priser och andelar). Källa: Forskningsbarometern 2023 (Vetenskapsrådet).

Figur 3 visar att finansieringen mellan 2019 och 2021 visserligen har ökat framförallt från de direkta anslagen. Men samtidigt som finansieringen från basanslag, övriga statliga myndigheter (exempelvis Energimyndigheten och Kammarkollegiet), privata icke-vinstdrivande organisationerna (exempelvis fonder och stiftelser) och från EU har ökat, har finansieringen från andra källor minskat. Det gäller finansieringen från forskningsråden, regioner och kommuner, offentliga forskningsstiftelser och företag. Finansieringen från forskningsråden minskade med 310 miljoner kronor räknat i fasta priser (det vill säga korrekterat för inflation) mellan 2019 och 2021. Det är en minskning med 4 procent och 2021 stod forskningsråden enbart för 17 procent av högskolesektorns intäkter för forskning och utbildning på forskarnivå.

Basanslagen har därför ökat något i relativ betydelse över tid, vilket visas i Figur 3.¹⁵

Osäkra anställningsförhållanden för många unga forskare

Den höga andelen externfinansiering och det faktum att en del av lärosätenas basanslag för forskning och utbildning på forskarnivå behöver användas till medfinansiering av externa bidrag har anförts som skäl till de osäkra anställningsförhållanden som präglar stora delar av universitets- och högskolesektorn. En annan förklaring är att tidsbegränsade anställningar är en del av meriteringssystemet för högskolan. För att lärosätena ska kunna identifiera och stödja de unga forskare som är bäst lämpade för arbete i en akademisk miljö behöver det finnas ett visst mått av konkurrens och utslagning. Meriteringsanställningar som postdoktor och biträdande lektorat är, och bör därför vara, tidsbegränsade. En rapport från UKÄ visar att år 2020 var 28 procent av den forskande och undervisande personalen i högskolan tidsbegränsat anställd (mätt i heltidsekvivalenter).¹⁶

I en rapport från 2021, samförfattad av Sveriges universitetslärare och forskare (SULF) och National Junior Faculty (NJF), konstateras att många unga forskare, i synnerhet de med en forskaranställning, själva behöver finansiera sin lön med hjälp av bidrag från externa forskningsfinansiärer. Det innebär att när den externa finansieringen upphör så upphör också anställningen.¹⁷ Möjligheten att få externfinansiering blir därmed avgörande för att säkra anställningen, vilket innebär att tillsvidareanställningar på högskolor och universitet inte erbjuder den säkerhet de gör inom andra samhällssektorer.¹⁸ Det finns också exempel på att befördrade lektorer saknar finansiering från fakulteten och är beroende av externa medel för att finansiera sin lön.¹⁹

En undersökning från Vetenskapsrådet från 2019 visar att basanslagen och de externa forskningsmedlen vanligen finansierar olika typer av anställningar. Basanslagen används primärt för att finansiera lärares anställningar. De externa medlen, som är tidsbegränsade, används istället för att finansiera anställningar som doktorander, postdoktorer och forskare. Undersökningen visar att risken är större för en forskaranställd att sägas upp med anledning av medelsbrist än en

¹⁵ Vetenskapsrådet (2023). Forskningsbarometern 2023. Svensk forskning i internationell jämförelse.

¹⁶ UKÄ (2022). Stapling av tidsbegränsade anställningar i högskolan. Hur vanligt är det och vilka orsaker finns? Rapport 2022:5.

¹⁷ Sveriges universitetslärare och forskare och National Junior Faculty (2021). Osäkert läge – en verklighet för juniora forskare i Sverige.

¹⁸ Sveriges universitetslärare och forskare (2021). I skuggan av osäkerheten – om externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljön i akademien.

¹⁹ Sveriges unga akademi (2020). Biträdande lektorat i Sverige – en utvärdering

läroanställd, eftersom den senare har förtur till undervisning om forskningsmedlen tryter.²⁰

Tydliga karriärvägar omfattar endast ett fåtal

Vetenskapsrådet visar i en undersökning från 2021 att den tänkta karriärvägen biträdande lektor – lektor – professor inte är tillgänglig för det stora flertalet inom högskolan. Endast en låg andel av dem som påbörjar en akademisk bana i högskolan fortsätter till den tidsbegränsade anställningen biträdande lektor, som har som syfte att underlätta meritering för en fortsatt karriär i högskolan.²¹ Istället har en hög andel av de unga forskarna inom högskolan en tillfällig forskaranställning. Den innebär mindre trygghet och förutsägbarhet och är inte del av lärosätenas anställningsordningar. Det innebär att forskaranställda inte är garanterade rösträtt i kollegiala organ och inte självklart omfattas av lärarnas arbetstidsavtal eller det så kallade lärarundantaget i uppfinnarlagen. Sammantaget bidrar detta till att göra forskaranställningen mindre attraktiv.²²

Universitetskanslersämbetet visar i en undersökning från 2022 att karriärvägarna på de flesta lärosäten i stort sett har samma grundstruktur idag som de hade innan autonomireformens införande för drygt tio år sen. Till exempel inkluderar de flesta lärosäten samma befattningar i sina karriärvägar och det finns en viss samstämmighet i lärosätenas meriteringssystem. Många lärosäten arbetar också aktivt för att tydliggöra karriärvägar, öka transparensen i meritbedömning och rekryteringsprocesser samt att förbättra utbildningen av sakkunniga för att säkerställa sakliga bedömningar kopplade till tydliga kvalitetskriterier. Samtidigt är skillnaderna mellan lärosätena flera, vilket är förväntat eftersom autonomireformen gav lärosätena ett ökat självbestämmande att utforma sina karriärvägar och meriteringssystem. Därför kan mångfalden i lärosätenas karriärvägar och meriteringssystem göra att systemet, på nationell nivå (trots ökad tydlighet lokalt), uppfattas som otydligt. Den här otydligheten försvårar karriärplaneringen för unga forskare.²³

Negativa effekter på hälsa och kvalitet

Svårigheterna att planera sin karriär och de osäkra anställningsförhållandena har flera negativa effekter. En enkätundersökning som genomfördes 2021 av SULF visar att många forskaranställda upplever osäkerheten som tärande. Den gör det svårt att förutsäga och planera arbetsliv, karriär och privatliv, och medför att unga forskare tvingas ta sig an många och splittrade arbetsuppgifter för att kunna

²⁰ Vetenskapsrådet (2019). Externfinansieringens roll i svensk högskoleforskning. En fallstudie av några forskningsorienterade institutioner. Se även UKÄ (2022). Stapling av tidsbegränsade anställningar i högskolan. Hur vanligt är det och vilka orsaker finns? Rapport 2022:5.

²¹ Vetenskapsrådet (2021). Hur jämförbart är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning.

²² SULF (2021). Vart tar pengarna vägen? Om statsmakternas prioriteringar och lärosätenas interna fördelning av basanslag för forskning och utbildning på forskarnivå, del 1.

²³ UKÄ (2022). Karriärvägar och meriteringssystem i högskolan. Redovisning av ett regeringsuppdrag 2022. Rapport 2022:6.

behålla finansiering och anställning. Detta ökar arbetsbelastningen och innebär en förhöjd risk för stress och relaterad ohälsa.²⁴

Det är i första hand fackförbunden, med SULF i spetsen, som har lyft riskerna med de osäkra anställningsförhållandena inom högskolan. Problemen har kategoriserats som arbetsmiljömässiga med koppling till förhöjd risk för stress samt fysisk och psykisk ohälsa. Men hög arbetsbelastning och splittrade arbetsuppgifter riskerar också att få negativa effekter för kvaliteten på det arbete som ska utföras, nämligen forskningen och undervisningen. Eftersom osäkerheten och kortsiktigheten i många anställningar omfattar så stora delar av forskarkollektivet riskerar detta att få negativa effekter på systemnivå.

Inget unikt svenskt fenomen

Den pressade situationen för unga forskare är inget unikt svenskt fenomen. Liknande utmaningar finns också på andra håll runt om i Europa. OECD definierar "The research precariat" som de forskare med en doktorsexamen som har tillfälliga anställningar utan någon garanti för att dessa kommer förnyas eller leda till en tillsvidareanställning. OECD konstaterar att problemet med många osäkra anställningar för forskare är spritt bland organisationens medlemsländer. Det är inte ett nytt fenomen, men något som uppmärksammas allt mer under senare år. OECD konstaterar att det verkar råda enighet bland olika intressenter om att andelen osäkra anställningar inom akademien behöver minska.²⁵

Det pågår ett arbete för att förbättra forskarnas arbetsvillkor

Inom EU pågår ett arbete för att förbättra forskarnas arbetsvillkor. I The European Charter for Researchers och European Code of Conduct for the Recruitment of Researchers formuleras, med stöd av EU-kommissionen, 40 principer som tydliggör rättigheter och skyldigheter för olika aktörer i forskningssystemet. Principerna är formulerade som rekommendationer och en del av dem är riktade till lärosätena. De rör bland annat lärosätenas skyldigheter att erbjuda karriärstöd och möjligheter till karriärutveckling för forskare i alla skeden av karriären. Rekommendationen omfattar också dem som är visstidsanställda. Det finns också rekommendationer som handlar om öppna och transparenta rekryteringsprocesser samt varaktiga och stabila forskaranställningar. De lärosäten som arbetar för att möta rekommendationerna kan ansöka om utmärkelsen HR Excellence in Research. I Sverige mottog 17 lärosäten denna utmärkelse mellan åren 2018 och 2021.²⁶

Det här visar att det finns en medvetenhet bland svenska lärosätena om behovet av att vidta åtgärder för att förbättra arbetssituationen för forskare, framför allt för dem som befinner sig i början av karriären. Utöver HR Excellence in

²⁴ SULF (2021). I skuggan av osäkerheten – om externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljön i akademien.

²⁵ OECD (2021). Reducing the precarity of academic research careers. OECD Science, Technology and Industry Policy Papers. Maj 2021, no. 11.

²⁶ [Förteckning över svenska lärosäten som mottagit utmärkelsen HR Excellence in Research, webbplats: europa.eu](https://www.europa.eu/research/HR-Excellence)

Research som är betydelsefullt för många lärosäten har SUHF har tagit fram ett nationellt ramverk för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av forskning. I detta ramverk, som följs upp av UKÄ, tydliggörs lärosätenas övergripande ansvar för karriärstöd och kompetensutveckling för sina forskare.²⁷

Externa forskningsmedel ger möjligheter

Trots de utmaningar som finns med tidsbegränsade och osäkra anställningar erbjuder de externa forskningsbidragen också möjligheter. De gör det möjligt för forskare att bedriva forskning och att utveckla nya idéer. Detta är extra betydelsefullt för unga forskare som ännu inte har hunnit etablera sig och de externa bidragen är ofta avgörande för deras möjligheter att meritera sig för en anställning som lektor. En undersökning genomförd av Vetenskapsrådet visar på en stor tilltro bland lärosätena till den kvalitetsgranskningsprocess som de externa forskningsfinansiärerna använder. Den externa granskningen skänker legitimitet åt den forskning som bedrivs då erhållna medel visar att forskarna klarar den nationella eller internationella konkurrensen. Forskningsstöd från externa forskningsfinansiärer har också en stor betydelse för kontinuiteten och volymen i den forskning som bedrivs vid många lärosäten. Externfinansiering från stora forskningsfinansiärer som Vetenskapsrådet och ERC, vilka premierar excellens, uppfattas också som mer än ett forskningsstöd. De är viktiga kvalitetsmarkörer som underlättar att få ytterligare finansiering. De har stor betydelse för karriärutvecklingen för unga forskare och används ofta som kvalitetskriterier vid både rekrytering och befordran. Den höga tilltron till den externa kvalitetsgranskningsprocessen avspeglas i att en del lärosäten erbjuder lektorat till de forskare som erhållit ERC-bidrag.²⁸ I en undersökning av SULF lyfts den frihet och det inflytande över den egna arbetssituationen som externfinansiering innebär. Externfinansiering ses av många forskare som den enda möjligheten att få forska och göra karriär.²⁹

Sammantaget visar detta att frågan om externfinansieringens roll i forskningssystemet är mångfacetterad och att det behövs en fördjupad diskussion om de utmaningar och möjligheter som det externa bidraget innebär för unga forskare. Vi vill med denna rapport bidra till denna diskussion genom att belysa situationen för de unga och lovande forskare som beviljats bidrag från Vetenskapsrådet.

²⁷ SUHF (2019). Gemensamt ramverk för lärosätenas kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av forskning. UKÄ (2021). Vägledning för granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete avseende forskning, reviderad maj 2021. Rapport 2021:15.

²⁸ Vetenskapsrådet (2019). Externfinansieringens roll i svensk högskoleforskning. En fallstudie av några forskningsorienterade institutioner.

²⁹ Sveriges universitetslärare och forskare (2021). I skuggan av osäkerheten. Om externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljön i akademien. Se även SULF (2018). Ingen tid för forskning. Kort om svenska professorers arbetsvillkor 2018. Vetenskapsrådet (2019). Externfinansieringens roll i svensk högskoleforskning. En fallstudie av några forskningsorienterade institutioner.

Metod och avgränsningar

Delundersökning 1

I den första delundersökningen har vi undersökt karriärutvecklingen för unga forskare som har ansökt om medel från Vetenskapsrådet. Vi har undersökt dem som har avlagt doktorsexamen i Sverige eller utomlands under perioden 2005 till 2016. I undersökningen ingår de som har sökt bidrag riktade till yngre forskare och/eller projektbidrag och som vid ansökningstillfället har haft en karriärålder på högst åtta år.³⁰ Vi har följt gruppen under perioden 2010 till 2019. Villkoren för en del anställningskategorier har förändrats under åren. Eventuell påverkan på unga forskares karriärutveckling till följd av ändrad reglering av biträdande lektorat 2018 respektive avtal för postdoktor 2022 fångas inte i vår undersökningsperiod.

För varje år efter doktorsexamen har vi undersökt var personerna i gruppen var anställda med hjälp av uppgifter från SCB.³¹ För dem som var anställda i högskolan har vi undersökt vilken anställningskategori de tillhörde. Vid anställning både utanför och i högskolan har vi kodat personen som anställd i högskolan om anställningen där har omfattat 50 procent eller mer av en heltid. Vid flera olika anställningar i högskolan har den högst rankade används för att placera in forskaren i en anställningskategori. Denna rangordning av anställningar innebär följande ordning i fallande skala: professor; lektor; forskarassistent eller biträdande lektor; postdoktor; forskare; adjunkt samt tekniskt administrativ eller administrativ personal.

Personer som är tjänstlediga från högskolan av olika skäl, som föräldraledighet, eller som av andra skäl inte har någon inkomst från högskolan, rapporteras i SCB:s register som anställda utanför högskolan.³² Det medför att den höga andel som rapporteras vara anställda utanför högskolan de första åren efter doktorsexamen kan vara personer som är anställda i högskolan, men som av olika anledningar har varit tjänstlediga i oktober månad då uppgifterna i registret hämtas. För dem som inte är registrerade som anställda i SCB:s register redovisar vi i stället om de fanns med i den svenska folkbokföringen eller inte.

Vi har grupperat de doktorsexaminerade efter ämnesområde så som det avgränsas i Vetenskapsrådets beredningsprocesser (naturvetenskap och teknikvetenskap; medicin och hälsa; humaniora och samhällsvetenskap). Det får till följd att forskningsansökningar inom utbildningsvetenskap (som vid Vetenskapsrådet hanteras av den utbildningsvetenskapliga kommittén) inte

³⁰ Karriäråldern beräknades utifrån år för doktorsexamen och år för ansökan: karriärålder = år för ansökan – år för doktorsexamen. Avräkningsbar tid har inte räknats in.

³¹ Uppgifterna från SCB är hämtade från två olika register: Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA) samt Registret över högskolans personal. LISA-registret baseras på uppgifter i november/största förvärvskälla under året. Registret över högskolans personal baseras på att en person har en viss inkomst från ett lärosäte i oktober varje år.

³² Dessa personer finns med i LISA-registret och rapporteras som anställda i statlig sektor (förutsatt att de normalt jobbar på en statlig högskola).

inkluderas i humaniora och samhällsvetenskap samt att forskningsansökningar inom klinisk behandlingsforskning (som bereds av kommittén för klinisk behandlingsforskning) inte inkluderas i medicin och hälsa. De doktorsexaminerade har också grupperats efter beslut om ansökan (avslag eller beviljad). Besluten har kodats så att den som någon gång har blivit beviljad bidrag riktat till yngre forskare och/eller projektbidrag under perioden 2010–2019 klassificerades som beviljad, medan övriga klassificerades som avslag (för mer information se bilaga 1). Det kan noteras att gruppen avslag är mer heterogen än gruppen beviljade. I avslagsgruppen ryms både mycket starka ansökningar som har klarat den externa granskningsprocessen väl (men inte tillräckligt väl för att erhålla finansiering) och svaga ansökningar som i den externa granskningsprocessen bedömts hålla undermålig kvalitet. I undersökningen ingår sammanlagt 6 231 ansökningar (2 016 inom humaniora och samhällsvetenskap, 1 725 inom naturvetenskap och teknikvetenskap, samt 2 490 inom medicin och hälsa). Av det totala antalet ansökningar beviljades 1 295, vilket motsvarar en beviljandegrad på 21 procent.

Delundersökning 2

I den andra delundersökningen har vi undersökt i vilken utsträckning som Vetenskapsrådets bidrag till unga forskare används för att finansiera lönekostnader, både projektledarens egen lön och lönekostnader för andra forskare eller doktorander. Vi har också undersökt vilka övriga typer av kostnader som bidragen från Vetenskapsrådet bekostar, till exempel indirekta kostnader och driftskostnader.

Underlaget till den här delundersökningen bygger på den ekonomiska återslagrapporteringen till Vetenskapsrådet. För medicin och hälsa samt naturvetenskap och teknikvetenskap har vi studerat återslagrapporteringen från etableringsbidrag. Detta är en bidragsform som kan sökas av forskare två till sju år efter avlagd doktorsexamen. Unga forskare inom humaniora och samhällsvetenskap har inte möjlighet att söka etableringsbidrag och därför har vi valt att inkludera återslagrapporteringar från de projektbidrag inom humaniora och samhällsvetenskap som har en projektledare i karriäråldersintervallet noll till sju år. Det är därför en viss skillnad i vilka karriäråldrar som ingår i delundersökningen när vi jämför de olika ämnesområdena.³³ Det finns också andra skillnader mellan ämnesområdena som kan kopplas till olikheter i villkoren för de skilda bidragsformerna. En sådan skillnad är bidragstiden, det vill säga den tid under vilken bidraget betalas ut. Medan bidragstiden för etableringsbidraget är fyra år är bidragstiden för projektbidrag inom humaniora och samhällsvetenskap vanligtvis tre år.

Bidragsvillkoren skiljer sig också åt på andra sätt. Forskare inom humaniora och samhällsvetenskap som söker projektbidrag kan söka tillsammans med upp till

³³ I underlaget för HS är projektledarnas karriärålder indelade i två kategorier, 0–2 år eller 3–7 år. Därmed går det inte att skära i materialet på ett sätt som tillåter en exakt motsvarande åldersgrupp som den för MH och NT. Att projektledare som disputerat för 0 till 1 år sedan ingår i HS men inte för MH och NT kan ha viss påverkan för resultaten.

sex andra forskare. Forskare som söker etableringsbidrag för naturvetenskap och teknikvetenskap samt medicin och hälsa gör det däremot som enskilda forskare och får inte bjuda in andra forskare som medsökande i ansökan.

Etableringsbidragen är skapade för att göra det möjligt för lovande unga forskare att bli självständiga forskare och villkoren stipulerar att forskaren ska vara vetenskapligt ansvarig och aktivitetsgraden ska vara minst 50 procent av en heltidsanställning.

I delundersökningen ingår den ekonomiska återrapporteringen från 113 etableringsbidrag inom medicin och hälsa, 244 etableringsbidrag inom naturvetenskap och teknikvetenskap samt 120 projektbidrag till unga forskare inom humaniora och samhällsvetenskap. Samtliga bidrag beviljades under perioden 2016–2019. Endast bidrag som har rapporterat minst en miljon kronor i förbrukade medel fram till 2021 ingår i undersökningen. Även projekt som inte hade avslutats vid undersökningsperiodens slut har inkluderats.

Undersökning

Delundersökning 1 – Anställningar och karriärutveckling bland unga forskare som beviljats respektive fått avslag på en ansökan

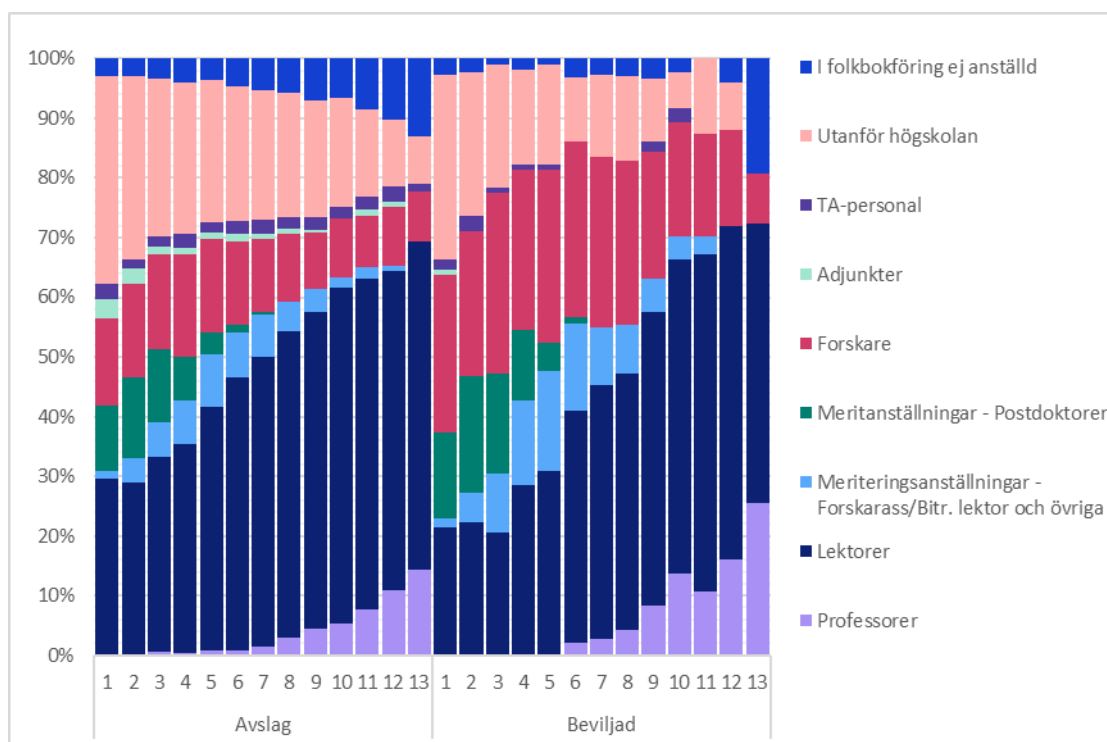
I den här delen av undersökningen redogör vi för vilka anställningskategorier de unga forskare som har sökt bidrag från Vetenskapsrådet tillhör. Vi har delat upp gruppen i två undergrupper: de som beviljats respektive de som fått avslag på sin ansökan om forskningsbidrag från Vetenskapsrådet. En forskare som beviljats bidrag någon gång under sin period som ung forskare (det vill säga en forskare som vid ansökningstillfället haft en karriärålder på högst åtta år) räknas till gruppen beviljade, oavsett när ansökan beviljats. I Figur 4 (humaniora och samhällsvetenskap), Figur 5 (medicin och hälsa) och Figur 6 (naturvetenskap och teknikvetenskap) visar vi hur de unga forskarna fördelas på anställningskategorier i högskolan, sysselsättning utanför högskolan i Sverige; samt för dem som inte har en sysselsättning i Sverige: om de finns med i den svenska folkbokföringen. Uppgifterna visas för varje år efter doktorsexamen.

Den vänstra delen av figuren visar gruppen som har fått avslag på sin ansökan medan den högra delen visar gruppen som beviljats bidrag. Varje stapel representerar ett karriärår. Stapel ett i figuren motsvarar det första året efter disputation, stapel två det andra och så vidare upp till 13 år. Antalet forskare varierar i de olika staplarna och det är fler unga forskare i gruppen avslag jämfört med gruppen beviljade. Antalet unga forskare är högst i de staplar som motsvarar de tidigaste karriäråldrarna och lägst i den sista stapeln, som motsvarar en karriärålder på 13 år. Orsaken till att antalet är lägre med en högre karriärålder är ett bortfall som beror på att alla i urvalsgruppen inte har hunnit uppnå en karriärålder på 13 år vid undersökningsperiodens slut.

Likheter i karriärstruktur för forskare inom humaniora och samhällsvetenskap oavsett bidrag från Vetenskapsrådet

Figur 4 visar anställningskategorierna för de unga forskare inom humaniora och samhällsvetenskap som har beviljats respektive fått avslag på en ansökan om bidrag från Vetenskapsrådet. När vi jämför gruppen beviljade med gruppen avslag ser vi att skillnaderna i karriärstruktur är tämligen små. En hög andel av forskarna i båda grupperna är kvar inom högskolan och en hög andel i båda grupperna är anställda som lektorer redan i de lägre karriäråldrarna. I gruppen som har beviljats bidrag från Vetenskapsrådet är det en högre andel som är anställda som forskare jämfört med gruppen som har fått avslag. Denna skillnad gäller för alla karriäråldrar. Det är endast en låg andel i båda grupperna som har en meriteringsanställning som biträdande lektor eller forskarassistent. Andelen är högre bland dem som har beviljats bidrag från Vetenskapsrådet, men överskrider inte 10 procent i någon av karriäråldersstaplarna. Det är också en låg andel av forskarna inom humaniora och samhällsvetenskap som har en

postdoktorsanställning. Men andelen postdoktorer är högre inom gruppen som har beviljats bidrag.



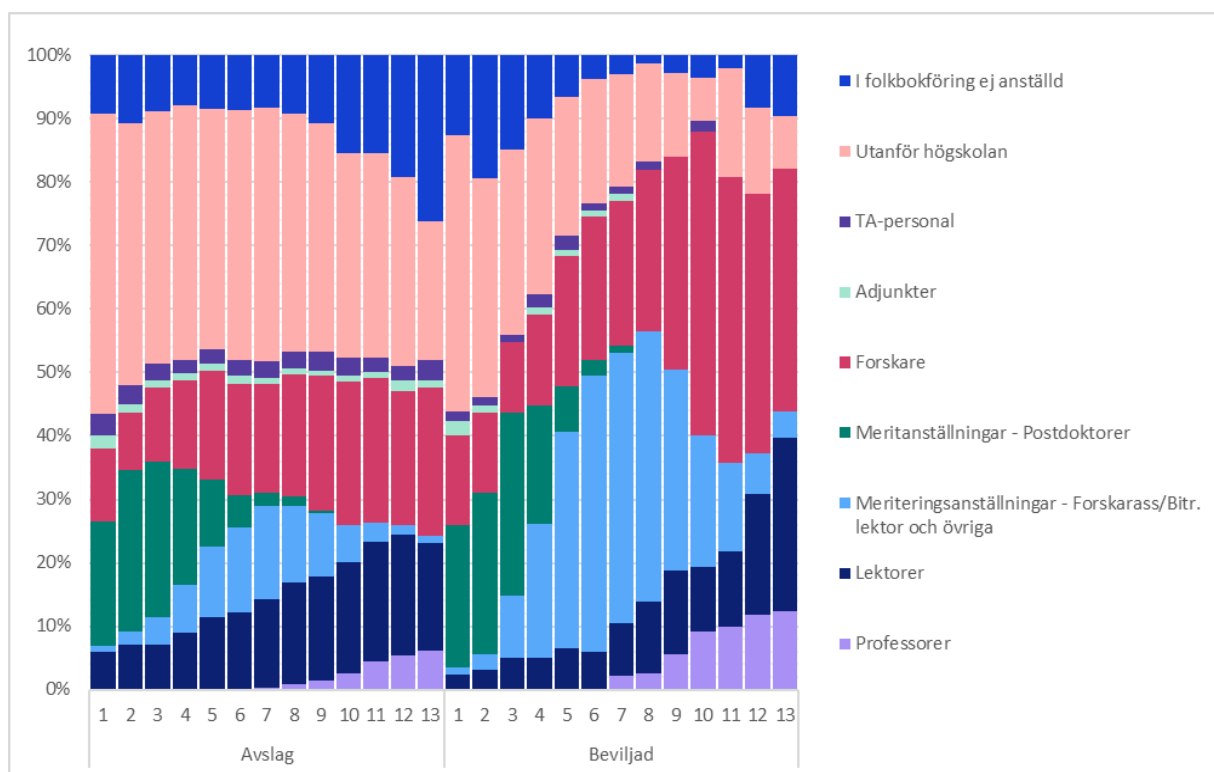
Figur 4. Anställningskategorier för forskare som sökt medel från Vetenskapsrådet inom humaniora och samhällsvetenskap under etableringsperioden, för varje år efter doktorsexamen. n=47–1615, år 2010–2019. Källa: SCB och Vetenskapsrådet.

Ytterligare en skillnad mellan de båda grupperna kan observeras när det gäller andelen professorer. Andelen professorer är högre bland dem som beviljats bidrag jämfört med dem som fått avslag på sin ansökan. Samtidigt bör vi hålla i minnet att antalet individer är lägre i de staplar som motsvarar en högre karriärålder (där de flesta professorer återfinns). Det gör att även små förändringar och ett lågt antal individer kan ge ett stort utfall omräknat till andelar av den totala karriäråldersgruppen.

Många forskaranställda inom medicin och hälsa även högt upp i karriäråldern

Figur 5 visar anställningskategorierna för de unga forskare inom medicin och hälsa som har beviljats respektive fått avslag på en ansökan om bidrag från Vetenskapsrådet. Figuren visar på både skillnader och likheter mellan de båda grupperna. De som har beviljats bidrag från Vetenskapsrådet har i högre utsträckning en meriteringsanställning som biträdande lektor (eller forskarassistent) jämfört med dem som har fått avslag på en sådan ansökan. Däremot är andelen lektorer ungefär lika hög i de båda grupperna. Bland de forskare inom medicin och hälsa som beviljats bidrag är en högre andel anställda som forskare jämfört med dem som fått avslag. Detta är särskilt tydligt i de senare karriäråldrarna. Gruppen lektorer är något större i den grupp som fått avslag jämfört med dem som beviljats bidrag. Andelen som så småningom blir

professorer är högre bland dem som beviljats Vetenskapsrådets bidrag jämfört med dem som fått avslag.

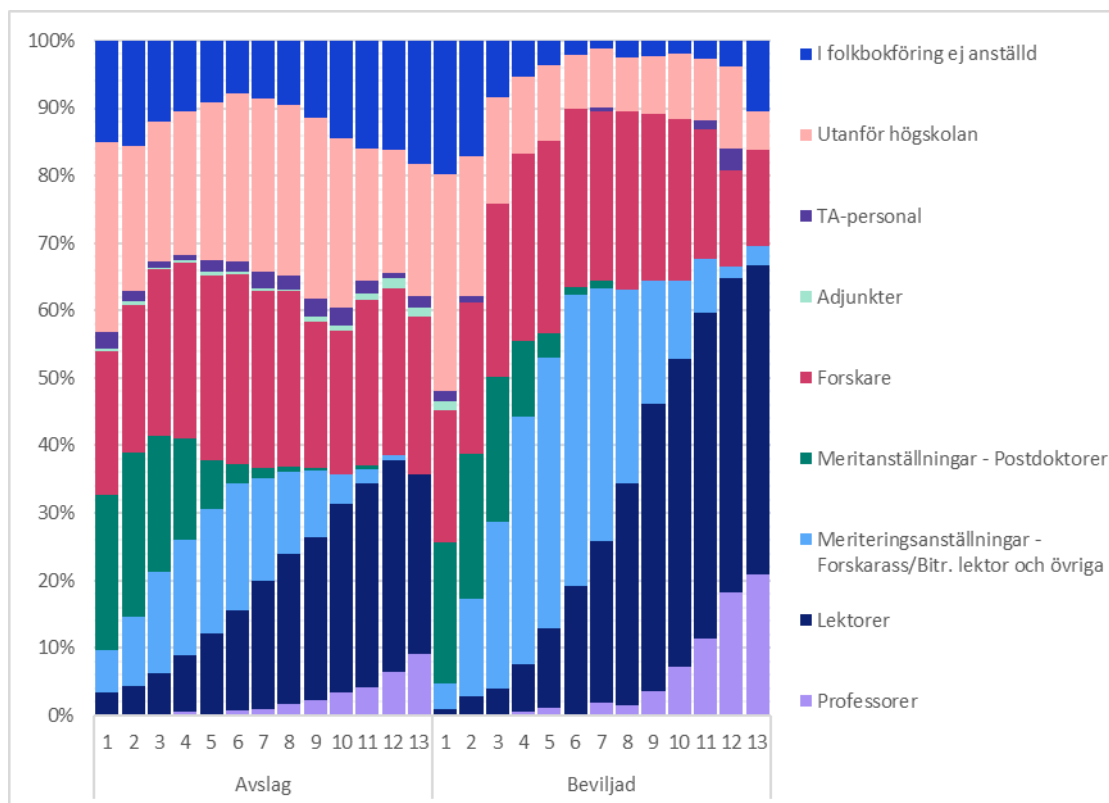


Figur 5. Anställningskategorier för forskare som sökt medel från Vetenskapsrådet inom medicin och hälsa under etableringsperioden, för varje år efter doktorsexamen. n=73–1333, år 2010–2019. Källa: SCB och Vetenskapsrådet.

I både gruppen beviljade och gruppen avslag är det en stor andel av de unga forskarna som befinner sig utanför högskolan. Andelen med anställning utanför högskolan är högre i gruppen avslag än i gruppen beviljade. En större andel av de som har beviljats medel återvänder till högskolan jämfört med gruppen som fått avslag.

En hög andel meriteringsanställda bland dem som beviljas bidrag inom naturvetenskap och teknikvetenskap

Figur 6 visar anställningskategorier för de unga forskare inom naturvetenskap och teknikvetenskap som har beviljats respektive fått avslag på en ansökan om bidrag från Vetenskapsrådet. Som framgår av figuren finns det både skillnader och likheter i karriärstruktur i en jämförelse mellan gruppen som beviljats och gruppen som har fått avslag på en ansökan om forskningsbidrag från Vetenskapsrådet. Andelen lektorer är högre bland de forskare som har beviljats bidrag från Vetenskapsrådet och den ökar också för de senare karriäråren. Det är också en betydligt högre andel som har meriteringsanställning som biträdande lektor eller forskarassistent i gruppen beviljade samt en högre andel som har en meriteringsanställning som postdoktor.



Figur 6. Anställningskategorier för forskare som sökt medel från Vetenskapsrådet inom naturvetenskap och teknikvetenskap under etableringsperioden, för varje år efter doktorsexamen. n=105–1637, år 2010–2019. Källa: SCB och Vetenskapsrådet.

I gruppen beviljade är det också en högre andel som är kvar inom högskolan jämfört med dem som fått avslag på en ansökan. Andelen som har en forskaranställning är hög för alla karriäråldrar. Det finns ingen påtaglig skillnad i detta avseende mellan dem som beviljats jämfört med dem som fått avslag. Däremot finns skillnader avseende andelen professorer i en jämförelse mellan de båda grupperna. Det är en högre andel som blir professorer i gruppen som beviljats bidrag från Vetenskapsrådet jämfört med gruppen som fått avslag.

Diskussion – delundersökning 1

Högre andel forskaranställda, meriteringsanställda och professorer bland dem som beviljats bidrag

I delundersökningen framkommer några mönster bland dem som sökt och beviljats bidrag från Vetenskapsrådet jämfört med dem som fått avslag. Det är en högre andel bland dem som blivit beviljade bidrag som är anställda som forskare jämfört med dem som fått avslag. Detta gäller framför allt forskare inom humaniora och samhällsvetenskap samt inom medicin och hälsa.

För samtliga undersökta ämnesområden är också andelen meriteringsanställda högre i gruppen beviljade jämfört med gruppen som fått avslag. En högre andel i gruppen beviljade har en anställning som biträdande lektor, forskarassistent eller postdoktor. Även andelen professorer är högre inom gruppen beviljade jämfört

med gruppen avslag. Detta mönster är tydligt inom samtliga tre undersökta ämnesområden och förstärks med en högre karriärålder.

Det finns också andra skillnader mellan gruppen som beviljats och gruppen som fått avslag på en ansökan om forskningsbidrag från Vetenskapsrådet. En betydligt högre andel av dem som beviljats bidrag stannar kvar inom högskolan jämfört med gruppen som har fått avslag. Mönstret är allra mest påtagligt inom medicin och hälsa, men märks också inom de andra två ämnesområdena som ingår i undersökningen. Det finns för samtliga tre ämnesområden en liten andel adjunkter långt upp i karriäråldern främst i gruppen som fått avslag på ansökan om forskningsbidrag från Vetenskapsrådet.

Trots att vissa mönster kan urskiljas i en jämförelse mellan gruppen som beviljats bidrag och gruppen som fått avslag vet vi inte säkert vad skillnaderna och likheterna beror på. Vi vet inte om, hur eller i vilken utsträckning bidraget från Vetenskapsrådet har påverkat de unga forskarnas karriärutveckling. Vi saknar kännedom om andra faktorer, utöver ett beviljat bidrag från Vetenskapsrådet, som kan antas påverka karriärutvecklingen. Till exempel vet vi inte om de som har sökt bidrag från Vetenskapsrådet också har sökt och beviljats bidrag från andra forskningsfinansiärer. Detta gäller både gruppen beviljade och gruppen avslag.

De ämnesmässiga variationerna är stora

Även om vi kan urskilja övergripande mönster i karriärutvecklingen för dem som beviljats respektive fått avslag på en ansökan om forskningsbidrag från Vetenskapsrådet finns också ämnesmässiga variationer. Variationerna kan kopplas till skilda förutsättningar att göra en akademisk karriär inom olika ämnesområden. Inom humaniora och samhällsvetenskap (Figur 4) har en hög andel av de unga forskarna en lektorsanställning och en låg andel är verksamma utanför högskolan. Mönstret ser likadant ut för gruppen beviljade som för gruppen avslag. Detta avspeglar såväl förutsättningarna inom högskolan som förutsättningarna att göra karriär utanför högskolan. För forskare inom humaniora och samhällsvetenskap som vill bedriva forskning är möjligheterna att göra detta utanför högskolan mycket begränsade. Inom både humaniora och samhällsvetenskap finns dock stora studentgrupper och ett stort behov av undervisande personal. Behovet möts i hög utsträckning med hjälp av tillfälliga läraranställningar. Samtidigt är tillgången till externa forskningsmedel begränsad liksom arbetsmarknaden utanför högskolan. Detta kan förklara de likheter som finns i en jämförelse mellan gruppen som beviljats och gruppen som fått avslag på en ansökan om forskningsbidrag.

Medicin och hälsa (Figur 5) är ett forskningsintensivt ämnesområde med en hög andel forskning och en låg andel undervisning (åtminstone inom medicin). Tillgången till externa forskningsmedel är jämförelsevis god och det finns också en tydlig efterfrågan på arbetsmarknaden utanför högskolan på forskare inom medicin. Antalet studenter inom medicin är dock förhållandevis lågt, vilken innebär ett lägre antal lektorsanställningar. Inom området hälsa ser situationen annorlunda ut främst på grund av den stora studentvolymen inom

sjuusköterskeprogrammen. De jämförelsevis få lektoraten inom medicin kan vara en förklaring till att vi i både gruppen avslag och gruppen beviljade ser att det finns en liten andel adjunkter även långt upp i karriäråldrarna.

En hög andel av forskarna inom medicin och hälsa har en meriteringsanställning som biträdande lektor eller forskarassistent. Detta gäller i synnerhet gruppen beviljade. Men som framgår av Figur 5 förefaller inte meriteringsanställningen inom detta forskningsområde övergå i en lektorsanställning. När den tidsbegränsade meriteringsanställningen tar slut verkar istället en hög andel av meriteringsanställningarna övergå till den mindre attraktiva forskaranställningen. Det framgår inte av underlaget om detta beror på att de unga forskarna prövats för befordran till lektor men inte klarat prövningen, eller om de saknat möjlighet att genomgå en sådan prövning (genom villkor kopplade till den tillfälliga meriteringsanställningen). En rapport från UKÄ visar dock att andelen biträdande lektorer som inte blir befordrade till lektorer är påfallande låg och att övergången sker relativt snabbt. Samma undersökning visar också att för gruppen biträdande lektorer sker övergången till professor både snabbare och i högre utsträckning än för andra meriteringsanställda.³⁴ Det är därför troligt att en hög andel av de unga forskarna inom medicin och hälsa i delundersökningen har en meriteringsanställning som forskarassistent snarare än en anställning som biträdande lektor.

En hög andel av de unga forskarna i vår delundersökning har en forskaranställning. Det är i första hand forskaranställningens tillfälliga karaktär som gör att den ofta betecknas som en mindre attraktiv anställningskategori inom högskolan. Detta innebär en särskilt stor utmaning för de forskare som inte har en annan tillsvidareanställning att falla tillbaka på när forskningsmedlen tar slut och den tidsbegränsade forskaranställningen upphör. Vi kan på goda grunder anta att detta är fallet för majoriteten av forskarna inom humaniora och samhällsvetenskap samt inom naturvetenskap och teknikvetenskap. Men för forskare inom medicin och hälsa ser anställningssituationen ibland annorlunda ut. Forskare inom medicin och hälsa kan ha en tillsvidareanställning som läkare. Denna tillsvidareanställning innebär en trygghet och långsiktighet som de flesta unga forskare inom andra ämnesområden saknar. De externa forskningsmedlen för dessa forskare fyller därför delvis en annan funktion än forskningsbidraget gör inom andra områden genom att det inte är nödvändigt för försörjningen. Däremot kan de externa forskningsbidragen, på samma sätt som inom andra ämnesområden, vara avgörande för möjligheten att bedriva forskning och att göra en akademisk karriär.

Inom naturvetenskap och teknikvetenskap (Figur 6) är efterfrågan på forskande personal hög både inom och utanför högskolan. Andelen professorer är hög och tillgången till externa forskningsmedel får betecknas som god. Däremot är tillgången till studenter låg framför allt inom delar av naturvetenskapen. Inom teknikområdet ser situationen delvis annorlunda ut på grund av ingenjörsutbildningarnas omfattning. Sammantaget innebär dock detta att

³⁴ UKÄ (2024). Uppföljning och utvärdering av mål för nyrekryterade professorer och biträdande lektorer. Rapport 2024:8.

möjligheterna att meritera sig genom undervisning till en akademisk anställning kan vara en utmaning för forskare inom detta ämnesområde. Vår undersökning visar att en hög andel av de unga forskarna inom naturvetenskap och teknikvetenskap i gruppen beviljade har en tidsbegränsad meriteringsanställning som biträdande lektor eller forskarassistent. Minskningen i andelen meriteringsanställningar över tid motsvaras av en ökning av andelen lektorer. Detta gäller både gruppen beviljade och gruppen avslag. Detta tyder på att de tillfälliga meriteringsanställningarna övergår till lektorat för båda grupperna. Vi tolkar detta som att karriärvägen från biträdande lektor till lektor genom prövning och befordran är öppen för en jämförelsevis hög andel av de unga forskarna inom naturvetenskap och teknikvetenskap. Forskningsområdet skiljer sig härvidlag från det mönster som iakttagits för medicin och hälsa där meriteringsanställningen istället i högre utsträckning övergår i en forskaranställning.

Stora skillnader i villkor inom samma anställningskategori

Delundersökningen visar att en hög andel av de unga forskarna, framför allt inom humaniora och samhällsvetenskap, har en anställning som lektor. Detta gäller oavsett om de tillhör gruppen beviljade eller gruppen avslag. Det är svårt att uttala sig om arbetsvillkor och karriärmöjligheter för dessa forskare utan att samtidigt känna till anställningens omfattning och varaktighet. Lektorsanställningen kan, om det är en tillsvidareanställning med forskning i tjänsten, innebära stor trygghet med goda möjligheter till meritering och karriärutveckling. För många forskare är tillsvidareanställningen som lektor med forskning i tjänsten slutmålet för den akademiska karriären. Men lektorsanställningen kan också vara tillfällig och sakna möjligheter till egen forskning och den meritering detta innebär för fortsatt karriärutveckling. I undersökningen sammanförs båda dessa varianter av lektorsanställningen i samma kategori och vi saknar möjlighet att säkert uttala oss om vilken av varianterna som omfattar de unga forskarna i vårt urval.

Men trots att vi inte känner lektorsanställningens omfattning, om det är på heltid eller deltid, om det är en visstidsanställning eller om den är tillsvidare vet vi genom tidigare undersökningar att det är vanligt med deltidsanställningar inom högskolan och att många unga forskare laborerar med flera visstidsanställningar på deltid för att få ihop en heltidsanställning. Vi vet också att det inom de flesta forskningsämnen krävs flera års forskning och undervisning efter avlagd doktorsexamen innan en ung forskare har meriterat sig inför en tillsvidareanställning som lektor. Det är därför troligt att en hög andel av de unga forskarna med lektorsanställning i de lägre karriäråldrarna har tillfälliga anställningar. Den höga konkurrensen om en tillsvidareanställning som lektor kan också förklara varför det för samtliga tre forskningsområden finns en liten andel av forskarna i båda grupperna som har en anställning som adjunkt högt upp i karriäråldern trots att samtliga forskare i vår urvalsgrupp är behöriga att söka ett lektorat.

Även om faktorer som anställningens omfattning och varaktighet påverkar forskares upplevelser av anställningens attraktivitet finns det också andra

omständigheter som spelar in. Det handlar till exempel om upplevelser av i vilken utsträckning anställningen innebär möjligheter att bedriva egen forskning, att själv styra över sin tid liksom möjligheter till meritering och karriärutveckling. Också möjligheter att kombinera yrkesliv och privatliv kan vara betydelsefulla för hur anställningen uppfattas. Även tillfälliga anställningar kan därför, genom att erbjuda sådana möjligheter, upplevas som attraktiva.

Delundersökning 2 – Projektledares användning av bidrag från Vetenskapsrådet

I den här delen av undersökningen tittar vi närmare på hur unga forskare som beviljats bidrag från Vetenskapsrådet använder sina forskningsmedel. Syftet med delundersökningen är att undersöka vilken roll bidragen spelar för unga forskare. Vi har, med hjälp av den ekonomiska återrapporteringen till Vetenskapsrådet, undersökt hur stor andel av de beviljade bidragen som används för olika ändamål. Vi har också undersökt om det finns några skillnader mellan olika ämnesområden och lärosäten.

Bidraget från Vetenskapsrådet finansierar flera olika typer av kostnader

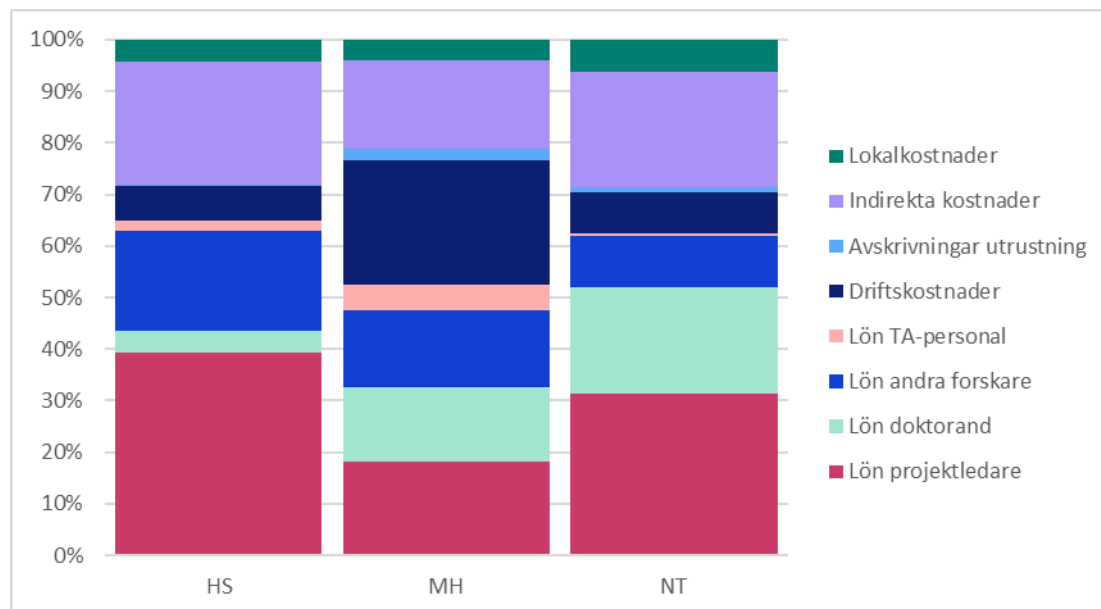
Bidragen från Vetenskapsrådet finansierar flera olika typer av kostnader kopplade till forskningens genomförande och resultat. Utöver att finansiera projektledarens egen lön kan de också finansiera lön till doktorander, andra forskare och TA-personal. Bidragen kan även användas för att bekosta olika typer av merkostnader för forskningen såsom driftskostnader och kostnader för lokaler.

Det genomsnittliga bidragsbeloppet för forskare inom humaniora och samhällsvetenskap ligger på ungefär fyra miljoner kronor. För forskare inom naturvetenskap och teknikvetenskap ligger bidragsbeloppet på nästan samma nivå, knappt fyra miljoner kronor. Det genomsnittliga bidragsbeloppet för forskare inom medicin och hälsa är högre än för de övriga två grupperna och ligger på ungefär sex miljoner kronor. Som framgår av Figur 7 finns det stora variationer i hur bidrag från Vetenskapsrådet används i en jämförelse mellan de tre ämnesområdena.

Lön till projektledare vanligast inom humaniora och samhällsvetenskap

Av den ekonomiska återrapporteringen till Vetenskapsrådet framgår att den största posten i de förbrukade medlen utgörs av lönekostnader (Figur 7). Variationen är dock stor i en jämförelse mellan olika ämnesområden. En majoritet av de sökande inom samtliga ämnesområden använde bidraget för att i någon utsträckning finansiera sin egen lön. Nästan alla projektledare inom humaniora och samhällsvetenskap, 97 procent, använde det beviljade bidraget

från Vetenskapsrådet till egen lön.³⁵ Motsvarande andel inom naturvetenskap och teknikvetenskap är 75 procent och för projektledare inom medicin och hälsa är andelen 68 procent. Undersökningen visar därmed att en majoritet av dem som beviljas bidrag från Vetenskapsrådet utnyttjar bidraget för att finansiera sin egen lön.



Figur 7. Relativ fördelning av de förbrukade medlen för etableringsbidrag (2–7 år) för forskare inom medicin och hälsa; naturvetenskap och teknikvetenskap samt förbrukade projektmedel för unga forskare (0–7 år) inom humaniora och samhällsvetenskap. Källa: ekonomisk återrapportering 2021, Vetenskapsrådet.

Men vad innebär detta mer specifikt? Hur stor andel av bidraget används för att betala projektledarens lön? Undersökningen visar att inom humaniora och samhällsvetenskap användes i genomsnitt 39 procent av bidraget från Vetenskapsrådet till att finansiera projektledarens lön. Det motsvarar en dryg miljon kronor per bidrag. En något lägre andel, i genomsnitt 31 procent, av bidraget användes till projektledarens lön för forskare inom naturvetenskap och teknikvetenskap. Det motsvarar knappt 750 tkr per bidrag. Inom medicin och hälsa användes en ännu lägre andel av bidraget till egen lön. I genomsnitt användes 18 procent av bidraget till egen lön, vilket motsvarar knappt 700 tkr.

Bidrag från Vetenskapsrådet finansierar 21–41 procent av en heltidslön

Vi har nu undersökt dels hur stor andel av forskarna som använder bidraget från Vetenskapsrådet för att bekosta sin egen lön, dels hur stor andel av bidraget som används för att bekosta dessa lönekostnader. Men vad innebär det i praktiken? Hur stor andel av projektledarens lön kan bidraget från Vetenskapsrådet täcka? För att kunna besvara denna fråga behöver vi göra några antaganden. Vi vet inte

³⁵ Sammanställning av den ekonomisk återrapporteringen av Vetenskapsrådets bidrag till och med år 2021. Uppgifterna rör enbart öppna bidrag, som inte har bytt medelsförvaltare (lärosäte) och/eller som har avslutats i förtid.

exakt hur mycket forskarna som ingår i vår undersökning tjänar i månadslön. Men vi vet att år 2021 var snittlönen för en forskare 43 923 kr. Om vi utgår från att de unga forskarna i vår undersökning hade en månadslön som motsvarar snittlönen betyder det att bidraget, i genomsnitt, användes för att finansiera mellan 21 och 23 procent av en heltidslön i fyra år för forskare inom naturvetenskap och teknikvetenskap samt inom medicin och hälsa. För forskare inom humaniora och samhällsvetenskap är den genomsnittliga bidragslängden kortare och medlen finansierade omkring 41 procent av en heltidslön under tre år.

Undersökningen visar hur stor andel av en heltidslön som bidraget från Vetenskapsrådet bekostade. Däremot vet vi inte säkert hur stor andel av den totala forskningstiden för den enskilda bidragstagaren som detta utgör eller hur forskarna finansierar resten av sin lön (59–79 procent för en heltidslön). Finansieringen av den resterande lönen kan ske på olika sätt: med hjälp av bidrag från andra externa forskningsfinansiärer, med hjälp av lärosätenas basanslag för forskning och utbildning på forskarnivå eller genom att utföra andra arbetsuppgifter vid lärosätena, till exempel undervisning. Det är också möjligt att det saknas annan finansiering och därmed inte finns någon resterande lön.

Vartannat år genomför SCB undersökningen Forskning och utveckling i Sverige. I den ingår en arbetstidsundersökning där personalen inom universitets- och högskolesektorn, genom en enkät, får fördela arbetstiden under en genomsnittlig arbetsvecka mellan olika aktiviteter. Syftet med undersökningen är att få en bild av hur mycket arbetstid som högskolans personal ägnar åt forskning och utveckling. Undersökningen visade att år 2021 ägnade högskolans forskande personal i genomsnitt 43 procent av sin arbetstid åt forskning och utveckling. Det fanns dock stora skillnader mellan olika anställningskategorier. Undersökningen visade att gruppen meriteringsanställda lägger högst andel (knappt tre fjärdedelar) av sin arbetstid på forskning och utveckling. Andra anställningskategorier som använde en stor del av sin arbetstid till forskning och utveckling var doktorander samt forskare. Även professorer lägger en stor del av sin arbetstid på forskning och utveckling (45 procent), medan lektorer i snitt lägger 30 procent arbetstid på sådan verksamhet.³⁶

Ämnesmässiga skillnader vad gäller bidragets användning till andra lönekostnader

Vår delundersökning visar att bidrag från Vetenskapsrådet används för att finansiera unga forskares egna löner, att andelen av bidraget som används för att finansiera egna lönekostnader varierar i en jämförelse mellan olika ämnesområden och att bidraget (sett till den genomsnittliga användningen) inte inom något ämnesområde täcker projektledarens hela lön. Men utöver att

³⁶ UKÄ (2023). Universitet och högskolor. Årsrapport 2023. Red. Johan Gribbe och Martin Bergman.

bekosta projektledarens egen lön kan bidraget också användas för att finansiera andra lönekostnader till exempel lön till doktorand eller lön till annan forskare.

I den ekonomiska återslagrapporteringen ser vi att de sammanvägda lönekostnaderna (det vill säga lönekostnader för projektledare, doktorander, andra forskare och TA-personal) i genomsnitt utgör totalt 64 procent av bidraget inom humaniora och samhällsvetenskap, 52 procent inom medicin och hälsa samt 62 procent inom naturvetenskap och teknikvetenskap (Figur 7). Men det finns skillnader när vi jämför vilka lönekostnader som bidraget finansierar. En sådan skillnad rör hur stor andel av bidraget som går till att bekosta doktorandlön. Inom naturvetenskap och teknikvetenskap används en hög andel av bidraget för att finansiera doktorandlöner. Detta är också en relativt stor utgiftspost för forskare inom medicin och hälsa. Däremot används en mindre andel av bidraget inom humaniora och samhällsvetenskap till att bekosta lön till doktorander. Inom samtliga tre forskningsområden används också delar av bidraget för att finansiera lön till annan forskare. Störst andel används inom humaniora och samhällsvetenskap följt av medicin och hälsa medan en lägre andel av bidraget används till att finansiera lön till andra forskare inom naturvetenskap och teknikvetenskap.

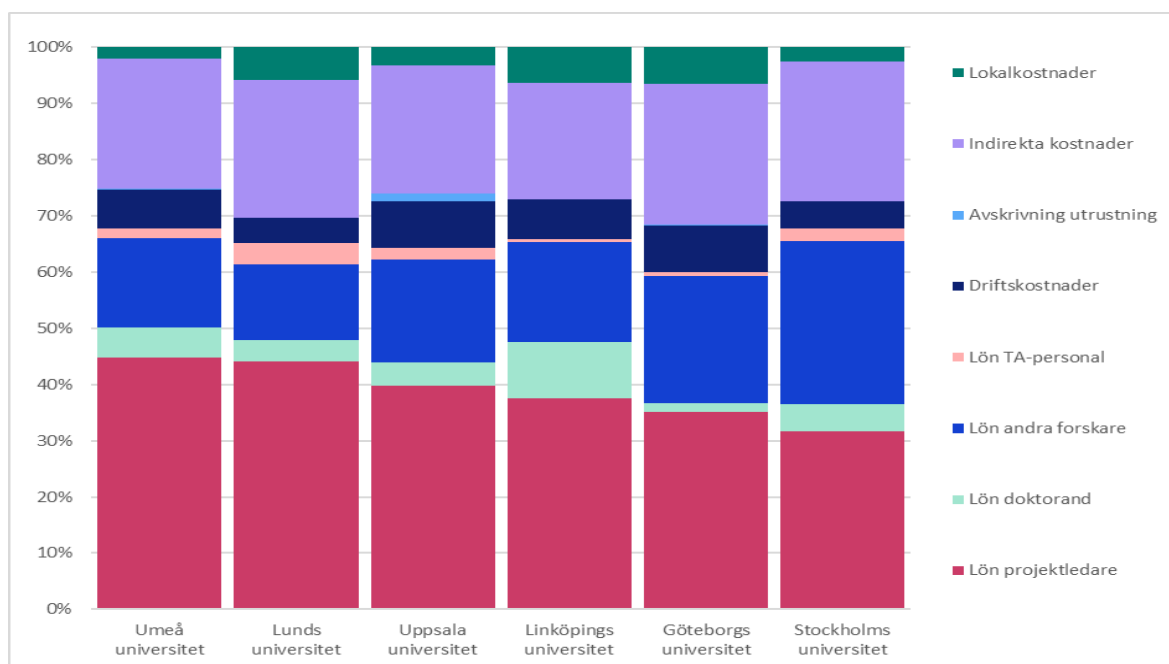
Bidraget är viktigt för att täcka driftskostnader och indirekta kostnader

Figur 7 visar också på skillnader vad gäller hur hög andel av bidraget som går till att finansiera lärosätsgemensamma indirekta kostnader. Forskare inom humaniora och samhällsvetenskap samt inom naturvetenskap och teknikvetenskap använder en större andel av bidraget från Vetenskapsrådet till att finansiera indirekta kostnader jämfört med forskare inom medicin och hälsa. De indirekta kostnaderna avser gemensamma kostnader på olika nivåer inom lärosätet medan direkta kostnader är sådant som direkt kan hänföras till ett projekt. Beräkningarna och storleken på de indirekta kostnaderna skiljer sig åt mellan lärosäten, fakulteter och vid olika institutioner.

Ytterligare en tydlig skillnad är hur stor andel av bidraget som används för driftskostnader. Detta är en stor utgiftspost för forskare inom medicin och hälsa, medan forskare inom naturvetenskap och teknikvetenskap respektive humaniora och samhällsvetenskap använder en betydligt mindre andel av bidraget för att finansiera sådana kostnader. Skillnaderna kan förklaras av att forskningen bedrivs på olika sätt inom olika ämnesområden.

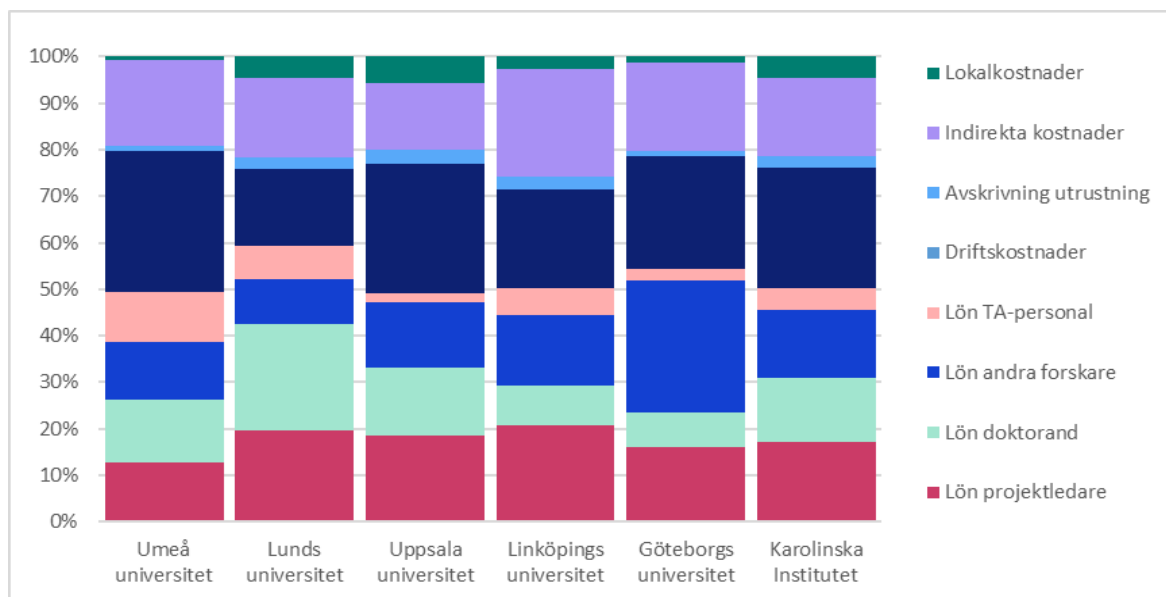
Viss variation mellan olika lärosäten, men de ämnesmässiga skillnaderna är större

Vi har också undersökt om det finns skillnader mellan olika lärosäten i hur bidrag från Vetenskapsrådet används. Vi har undersökt de lärosäten som är våra största bidragsmottagare. Undersökningen visar att det finns en viss variation beträffande bidragens utnyttjande i en jämförelse mellan olika lärosäten. Men variationen inom lärosätena, det vill säga mellan olika forskningsområden, är betydligt större.



Figur 8. Relativ fördelning av de förbrukade medlen för unga forskare inom humaniora och samhällsvetenskap (0–7 år) för de sex lärosäten som är största bidragsmottagare av medel från Vetenskapsrådet. Källa: ekonomisk återrapportering 2021, Vetenskapsrådet.

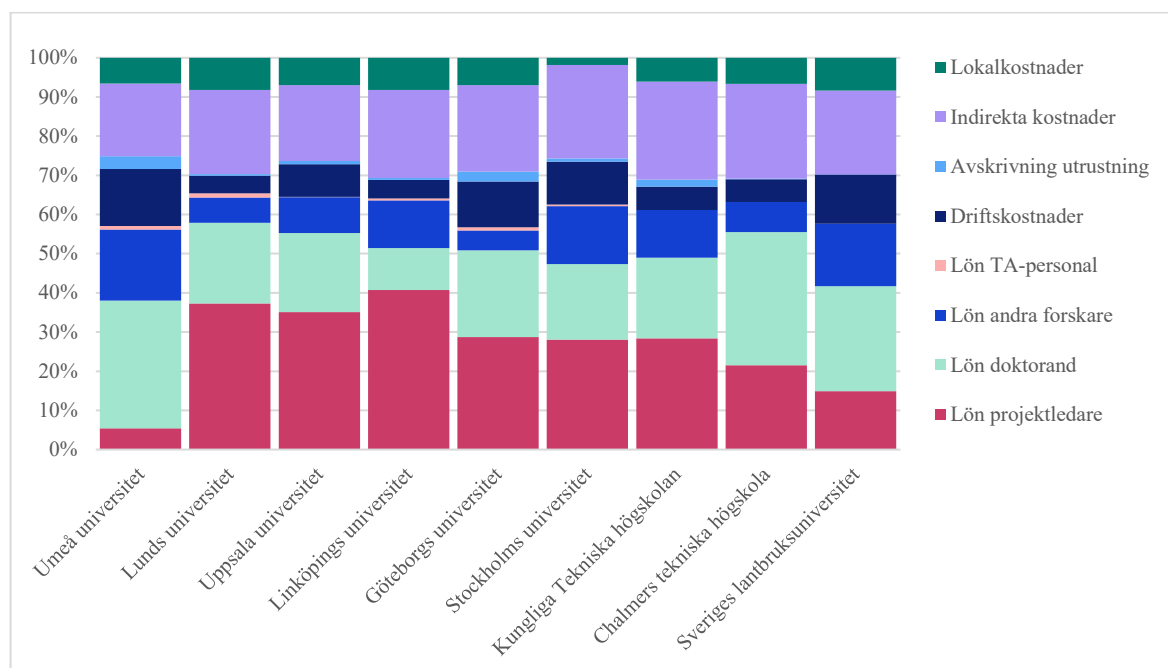
Figur 8 visar att unga forskare inom humaniora och samhällsvetenskap vid Umeå universitet är de som i högst utsträckning använder bidrag från Vetenskapsrådet till projektledarens egen lön. Hela 45 procent av de beviljande projektmedlen vid Umeå universitet går till att betala projektledarens egen lön, följt av Lunds universitet med 44 procent. Vid Stockholms universitet används lägst andel till projektledarens lön (32 procent). Forskarna vid Stockholms universitet använde däremot högst andel (29 procent) av bidraget till andra forskares löner. Som framgick ovan är det inom humaniora och samhällsvetenskap mindre vanligt att använda bidrag från Vetenskapsrådet för att bekosta doktoranders löner. Linköpings universitet sticker ut något. Där använde forskarna i genomsnitt drygt 10 procent av bidraget till att finansiera doktoranders löner.



Figur 9. Relativ fördelning av de förbrukade medlen för etableringsbidrag för forskare inom medicin och hälsa för de sex lärosäten som är störst bidragsmottagare. Källa: ekonomisk återrapportering 2021, Vetenskapsrådet.

För forskare inom medicin och hälsa ser situationen annorlunda ut (Figur 9). En mindre andel av det totala bidraget går till lönekostnader. Som mest används 21 procent av det utnyttjade bidraget till projektledarens egen lön (Linköpings universitet) och som lägst 13 procent (Umeå universitet). Bland lönekostnaderna är också projektledarens egen andel lägre, och bidragen används i högre utsträckning för att bekosta löner för doktorander och övrig forskande personal. Det finns vissa skillnader mellan lärosätena. Vid Göteborgs universitet används till exempel en högre andel medel till lön för andra forskare i jämförelse med Lunds universitet, medan Lunds universitet istället använder en högre andel medel till lön till doktorander. Utöver att finansiera lönekostnader används också bidraget från Vetenskapsrådet för att täcka driftskostnader.

Även inom naturvetenskap och teknikvetenskap användes bidrag från Vetenskapsrådet i hög utsträckning för att bekosta projektledarens egen lön. Figur 10 visar att det är forskare vid Linköpings universitet som i störst omfattning använde bidrag från Vetenskapsrådet för att bekosta projektledarens egen lön. Sammanlagt 41 procent av det utnyttjade bidraget har gått till projektledarens egen lön. Variationerna mellan olika lärosäten är dock stora och Umeå universitet (som låg högst inom humaniora och samhällsvetenskap) ligger lägst vad gäller andel av bidraget som används till egen lön inom naturvetenskap och teknikvetenskap. Forskare vid Umeå universitet är istället de som i störst omfattning använder bidraget till doktorander medan forskarna vid Linköping är de som i lägst omfattning använder bidraget till doktorander.



Figur 10. Relativ fördelning av de förbrukade medlen för etableringsbidrag inom naturvetenskap och teknikvetenskap för de nio lärosäten som är störst bidragsmottagare. Källa: ekonomisk återrapportering 2021, Vetenskapsrådet.

Diskussion – delundersökning 2

Skillnader mellan forskningsämnen spelar olika sätt att bedriva forskning och att meritera sig

Undersökningen visar på påtagliga skillnader i hur bidraget från Vetenskapsrådet används i en jämförelse mellan olika forskningsområden. För forskare inom humaniora och samhällsvetenskap är bidraget från Vetenskapsrådet viktigt för att kunna finansiera projektledarens egna lönekostnader. Bidraget fyller en sådan funktion även för forskare inom naturvetenskap och teknikvetenskap samt medicin och hälsa. Men en högre andel forskare inom dessa områden finansierar hela sin lön med andra medel än de från Vetenskapsrådet.

Bidraget från Vetenskapsrådet används inte enbart för att finansiera projektledarens egen lön utan också för att finansiera andra lönekostnader. Undersökningen visar på skillnader mellan ämnesområdena vad gäller vems lön som finansieras av bidraget. Dessa skillnader speglar i hög grad ämnens olika sätt att bedriva forskning. Inom humaniora och samhällsvetenskap samarbetar forskare om de inte forskar ensamma, men de skapar sällan samma typ av forskargrupper med forskningsledare, doktorander och postdoktorer som vi ser inom till exempel medicin och hälsa. Skillnaderna i hur bidraget används för att finansiera lön till doktorander speglar därmed olika meriteringsmönster inom olika ämnen. Inom vissa ämnen är det centralt att förutom publicering också leda en egen forskargrupp. Inom andra ämnen finns det inte lika starka meriteringsincitament att finansiera doktorander. De skillnader som undersökningen visar vad gäller hur bidrag från Vetenskapsrådet används kan

vara önskvärda för att skapa goda villkor för unga forskare att meritera sig inom sina respektive forskningsfält.

När det gäller aspekten förutsättningar för vidare karriärutveckling så är också lön till andra forskare intressant. Vi vet inte hur villkoren ser ut för de övriga forskarna som finansieras med hjälp av bidrag från Vetenskapsrådet och som ingår i forskargruppen. Vi vet inte vilken roll de har inom projekten, vad de får för positioner i publiceringar eller om de har andra egna projekt. Inom denna grupp kan det finnas forskare som blir kvar i forskningssystemet utan förutsättningar för karriärutveckling.

Det finns därmed olika dimensioner att beakta för att förstå hur externfinansieringen kan påverka en forskares arbetsvillkor och förutsättningar för meritering. Undersökningen visar att vi kan behöva differentiera i högre grad mellan olika problem och olika forskares situationer för att bättre kunna diskutera externfinansieringens roll för attraktiva forskarkarriärer. Vi skulle också behöva undersöka med en större grad av finkornighet hur de skillnader vi har observerat påverkar hur olika forskare uppfattar sin situation.

Svårt att avgöra hur trygga anställningar forskarna som finansieras av Vetenskapsrådet har

Trots att den ekonomiska återrapporteringen ger oss svar på hur stor andel av bidragen som fördelas på olika utgiftsposter, bland annat för olika lönekostnader, så kan vi inte svara på den bakomliggande orsaken. Vi kan inte svara på i vilken grad forskare använder bidragen för att finansiera en anställning och i vilken grad forskare redan har en finansierad anställning men använder bidragen för att specifikt finansiera forskningstid. Vi kan därmed inte säga särskilt mycket om hur pass trygga anställningar forskarna har. Vi vet inte heller om de forskare som tar ut en mindre eller ingen andel av bidraget till egen lön har en lön finansierad av basanslag eller en lön finansierad av andra externa medel. Men vi vet sedan tidigare att forskare ofta kombinerar olika finansieringskällor.

På samma vis som för projektledarna går det inte att utifrån denna undersökning svara på huruvida lön till annan forskare innebär att de andra forskarna behöver Vetenskapsrådet för att finansiera sin anställning eller för att finansiera sin forskningstid. Det är alltså svårt att säga något om hur villkoren ser ut för dessa forskare och i vilken grad bidragsmedel går till att finansiera tillfälliga anställningar.

Variationer mellan lärosäten kan potentiellt påverka unga forskares möjligheter att göra en akademisk karriär

Undersökningen visar att det finns en viss variation beträffande bidragens användning i en jämförelse mellan olika lärosäten. Men, variationen inom lärosätena, det vill säga mellan olika forskningsområden är betydligt större. Även skillnader mellan lärosäten kan dock vara intressanta att undersöka vidare. Har exempelvis de forskare inom naturvetenskap och teknikvetenskap, som använder en högre andel av bidraget till egen lön och en i jämförelse lägre andel

till lön till doktorander, samma möjligheter att etablera sig som forskare som de forskare har som kan använda en högre andel av bidraget till att meritera sig genom att bygga upp en egen forskargrupp?

Undersökningen visar också att bidrag från Vetenskapsrådet används för att kunna finansiera de lärosätesgemensamma indirekta kostnaderna och driftskostnaderna. De fyller därmed en funktion inte bara för enskilda forskare, utan också för institutionernas ekonomi.

Avslutande reflektioner

Externa forskningsmedel och attraktiva anställningar

I den här undersökningen har vi undersökt hur villkoren ser ut för de unga och lovande forskare som har beviljats bidrag från Vetenskapsrådet. I undersökningen har vi inkluderat unga forskare inom ämnesområdena humaniora och samhällsvetenskap; naturvetenskap och teknikvetenskap samt medicin och hälsa. Vi har undersökt hur de unga forskarna använder bidraget från Vetenskapsrådet: vilka utgifter bidraget finansierar och i vilken utsträckning Vetenskapsrådet finansierar unga forskares lön. Vi har också undersökt vilka anställningskategorier de unga forskarna tillhör och fört ett resonemang om hur bidragens användning påverkar de unga forskarnas möjligheter till meritering och karriärutveckling. I diskussionen nedan redogör vi för undersökningens viktigaste resultat och vi pekar också på de utvecklingsområden som vi har identifierat.

Ämnesmässiga skillnader i hur bidraget används kan främja unga forskares meritering och karriärutveckling

Vår undersökning visar att bidrag från Vetenskapsrådet är viktiga för att finansiera lönekostnader. Bidragen används för att finansiera både projektledarens egen lön och löner till andra forskare och doktorander. Undersökningen visar också att det finns stora ämnesmässiga skillnader i hur bidrag från Vetenskapsrådet används av unga forskare. Olika områden kan kopplas till ämnesmässiga variationer i hur forskningen bedrivs. Inom humaniora och samhällsvetenskap bedrivs forskningen ofta som ett ensamarbete alternativt i forskargrupper bestående av självständiga forskare som samlats kring ett gemensamt forskningsproblem. Detta avspeglas i hur bidragen från Vetenskapsrådet används. En hög andel av bidraget inom humaniora och samhällsvetenskap används till projektledarens egen lön. En betydande andel används också som lön till andra medverkande forskare. Däremot används en mindre andel av bidraget till att finansiera doktoranders löner, vilket kan förklaras av att det inom humaniora och samhällsvetenskap inte är nödvändigt att bygga upp en egen forskargrupp för att göra akademisk karriär.

Inom medicin och hälsa bedrivs forskningen ofta i forskargrupper bestående av en forskargrupsledare som leder arbetet för mer juniora forskare och doktorander. För att meritera sig och göra karriär inom medicin och hälsa är det därför viktigt för unga forskare att börja bygga upp en egen forskargrupp. Det kan man göra bland annat genom att anställa egna doktorander. Detta avspeglas också i hur bidrag från Vetenskapsrådet används inom medicin och hälsa. Även om en andel av bidraget används för att finansiera projektledarens egen lön, används en mindre andel för att finansiera lön till andra forskare. Däremot används en betydande andel av bidraget till att finansiera doktoranders löner. Samma mönster kan observeras inom naturvetenskap och teknikvetenskap där

forskningen också, i normalfallet, bedrivs inom forskargrupper under ledning av en forskargrupsledare och där vägen för meritering till ett lektorat liknar den inom medicin och hälsa.

Vi tolkar de ämnesmässiga skillnaderna i hur bidraget används som att det finns en funktionalitet i Vetenskapsrådets bidragsformer. Bidragsvillkoren gör det möjligt för unga forskare att använda bidraget från Vetenskapsrådet på det sätt som gör störst nytta för deras meritering och karriärutveckling utifrån deras ämnestillhörighet.

Bidraget från Vetenskapsrådet täcker också andra typer av kostnader. Utöver lönekostnader används bidraget till att finansiera indirekta kostnader samt driftskostnader kopplade till genomförandet av det enskilda forskningsprojektet. Det här innebär att forskningsbidrag från Vetenskapsrådet, utöver att fylla en funktion för den enskilda forskaren, också hjälper till att finansiera de lärosätsgemensamma kostnaderna.

Högre andel meriteringsanställda och professorer i gruppen som beviljats bidrag

Utöver att undersöka hur bidrag från Vetenskapsrådet används av unga forskare har vi också intresserat oss för vilka anställningar de forskare har som har beviljats bidrag från Vetenskapsrådet. Undersökningen visar att i den grupp unga forskare som har beviljats bidrag från Vetenskapsrådet är andelen meriteringsanställda högre än i gruppen som har fått avslag. En högre andel i gruppen beviljade har en anställning som postdoktor, forskarassistent eller biträdande lektor. Detta gäller samtliga tre ämnesområden som vi har inkluderat i undersökningen. Meriteringsanställningarna är en del i lärosätenas karriärsystem. De är tidsbegränsade och syftar till att skapa goda förutsättningar för unga forskare att meritera sig för en akademisk karriär. Den ideala akademiska karriären går från en anställning som postdoktor, via en anställning som biträdande lektor, till en tillsvidareanställning som lektor och så småningom till en professorstjänst.

Av meriteringsanställningarna brukar särskilt anställningen som biträdande lektor framhållas som extra förmånlig då den, utöver forskning i tjänsten, innebär en rättighet att genomgå prövning för befordran till lektor. Att en jämförelsevis hög andel av dem som har beviljats bidrag från Vetenskapsrådet har en meriteringsanställning är positivt. Vi tolkar detta som att lärosätena skapar goda förutsättningar för karriärutveckling för en del av de forskare som valts ut som särskilt skickliga och lovande i de granskningsprocesser som karaktäriserar den externa forskningsfinansieringen.

Men lärosätena behöver också ha öppet utlysta lektorat. Detta är viktigt för att driva kvalitet och för att utslagningen inte ska ske för tidigt. Hur hög andel av lektoraten som tillsätts genom befordran respektive öppen utlysning varierar. I sina rekryteringsprocesser behöver lärosätena ta hänsyn till både sitt forskningsuppdrag och sitt utbildningsuppdrag. Men det kan finnas anledning att se över och diskutera balansen mellan olika typer av tillsättningar på såväl

ämneshögskola som lärosäteshögskola för att säkerställa ändamålsenliga rekryteringsprocesser som främjar forskning av högsta vetenskapliga kvalitet och hög kvalitet i utbildningen.

Undersökningen visar vidare att andelen professorer är högre inom gruppen beviljade jämfört med gruppen avslag. Detta mönster är tydligt inom samtliga tre undersökta ämnesområden och mönstret förstärks med en högre karriärålder. Att en förhållandevis hög andel av dem som beviljats bidrag från Vetenskapsrådet blir professorer längre fram i karriären kan tas som intäkt för att lärosätena belönar en del av de skickligaste forskarna. En tidigare undersökning från Vetenskapsrådet visar dock på könsskillnader och att män som blivit beviljade medel blir både lektorer och professorer i högre utsträckning än motsvarande grupp av kvinnor.³⁷

Högre andel forskaranställda i gruppen beviljade även i högre karriäråldrar

I likhet med de tidsbegränsade meriteringsanställningarna är anställningen som forskare vanligtvis en visstidsanställning. Undersökningen visar att en hög andel av dem som beviljats bidrag från Vetenskapsrådet har en forskaranställning. Andelen forskaranställda är hög i de yngre karriäråldrarna och fortfarande tio år efter avlagd doktorsexamen har en betydande andel av de forskare som beviljats bidrag från Vetenskapsrådet en anställning som forskare. De tidsbegränsade anställningarna, inklusive forskaranställningen, fyller en viktig funktion i den selektionsprocess som krävs för att högskolan ska kunna välja ut de mest lovande forskarna att satsa på. Forskaranställningen kan därför, särskilt i yngre karriäråldrar, vara viktig genom att möjliggöra meritering för en tillsvidareanställning som lektor.

Men för de forskare som har varit i forskningssystemet som forskaranställda under en längre period innebär sannolikt forskaranställningen inte längre en möjlighet till meritering och karriärutveckling. Det är troligt att forskaranställningen för dessa forskare snarare utgör slutdestination. Tidigare undersökningar visar att det är få lärosäten som inkluderar forskaranställningar i sina karriärsystem eller som tillåter forskaranställda att provas för befordran till professor. Det kan också vara svårt att meritera sig pedagogiskt för dem som har en forskaranställning. Möjligheterna för gruppen med forskaranställning att göra akademisk karriär är därför mer begränsade än för gruppen med en lektorsanställning.³⁸

I en rapport från OECD från 2021 används begreppet ”forskningens prekariat” för att karaktärisera arbetssituationen för de forskare som fastnat i tillfälliga forskaranställningar med få chanser till karriärutveckling och en mer varaktig

³⁷ Vetenskapsrådet (2021). Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning.

³⁸ UKÄ (2022). Karriärvägar och meriteringssystem i högskolan. Redovisning av ett regeringsuppdrag 2022. Rapport 2022:6. SULF och NJF (2021). Osäkert läge. En verklighet för juniora forskare i Sverige.

anställning som lektor.³⁹ Vår undersökning visar att även om lärosätena skapar goda förutsättningar för en del av sina unga och lovande forskare finns en hög andel som riskerar att fastna i tillfälliga forskaranställningar. Att detta omfattar också de skickligaste och mest lovande forskarna, det vill säga forskare som i nationell konkurrens erhåller externa forskningsbidrag från finansiärer som premierar excellens, är problematiskt. Det riskerar att göra forskarkarriären mindre attraktiv för de skickligaste och mest lovande unga forskarna samt att få negativa effekter på kvaliteten på den forskning som bedrivs vid svenska lärosäten.

Attraktiva villkor för de främsta forskarna är ett gemensamt ansvar

Vi vill med denna rapport skapa ett kunskapsunderlag som kan användas i en dialog mellan Vetenskapsrådet och svenska lärosäten om hur vi tillsammans kan förbättra villkoren att bedriva forskning för unga och lovande forskare. En sådan dialog bör också ta hänsyn till de förändringar som har skett i lagstiftningen avseende visstidsanställningar. Vi känner ännu inte till vilka konsekvenser detta kommer att få för unga forskares möjligheter att etablera sig. Vi vet heller inte vilka konsekvenser de senaste årens lågkonjunktur och inflation och det kraftigt försämrade ekonomiska läget detta har medfört för svenska lärosäten kommer att få för unga forskares möjligheter att meritera sig och att göra en akademisk karriär.

I vårt inspel till regeringens forsknings- och innovationspolitiska proposition skriver vi om behovet av att skapa akademiska karriärvägar som lockar till sig forskare med talang och ambition. Vi skriver där att karriärvägarna behöver vara utformade på ett sätt som möjliggör ett urval i syfte att identifiera och stödja de forskare som är bäst lämpade för arbete i en akademisk miljö. De skickligaste forskarna måste kunna erbjudas attraktiva villkor för att bedriva forskning så att svensk forskning kan fortsätta att vara internationellt konkurrenskraftig. För att åstadkomma detta behöver ett ökat gemensamt ansvar tas för att förbättra forskarnas arbetsvillkor och ge forskarna tid att fokusera på sin forskning. Ett sådant ökat ansvarstagande behöver bygga på en fördjupad dialog mellan lärosäten, forskningsfinansiärer och, i förekommande fall, samarbetspartners inom offentlig sektor och näringsliv. En viktig utgångspunkt i en sådan dialog är lärosätenas autonomi och kvalitetsansvar. Detta behöver balanseras mot forskningsfinansiärernas uppdrag att främja forskning av högsta vetenskapliga kvalitet.⁴⁰

³⁹ OECD (2021). Reducing the precarity of academic research careers. OECD Science, Technology and Industry Policy Papers. Maj 2021, no. 11.

⁴⁰ Vetenskapsrådet (2023). Stärkt forskningskvalitet till nytta för samhället. Vetenskapsrådet (2023). Forskningskvalitet och internationell konkurrenskraft. Vetenskapsrådets inspel till forsknings- och innovationspropositionen.

Litteraturlista

Carlsson H., Kettis Å., Söderholm A. (2014). Research Quality and the Role of the University Leadership. SUHF.

OECD (2021). Reducing the precarity of academic research careers. OECD Science, Technology and Industry Policy Papers. Maj 2021, no. 11.

Regeringens proposition 2020/21:60. Forskning, frihet, framtid. Kunskap och innovation för Sverige.

Förordning (2000:1199) med instruktion för Vetenskapsrådet. SFS 2009:975.

SUHF (2019). Gemensamt ramverk för lärosätenas kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av forskning.

SULF (2018). Ingen tid för forskning. Kort om svenska professorers arbetsvillkor 2018. SULF:s professorers förening SPF.

SULF (2021). I skuggan av osäkerheten. Om externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljön i akademien.

SULF (2021). Vart tar pengarna vägen? Om statsmakternas prioriteringar och lärosätenas interna fördelning av basanslag för forskning och utbildning på forskarnivå, del 1.

SULF och NJF (2021). Osäkert läge. En verklighet för juniora forskare i Sverige.

Sveriges unga akademi (2020) Biträdande lektorat i Sverige. En utvärdering.

UKÄ (2021). Vägledning för granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete avseende forskning, reviderad maj 2021. Rapport 2021:15. Diarienummer: 411-00264-21.

UKÄ (2022). Stapling av tidsbegränsade anställningar i högskolan. Hur vanligt är det och vilka orsaker finns? Rapport 2022:5. Diarienummer: 111-00318-21.

UKÄ (2022). Karriärvägar och meriteringssystem i högskolan. Redovisning av ett regeringsuppdrag 2022. Rapport 2022:6. Diarienummer: 111-290-21.

UKÄ (2023). Universitet och högskolor. Årsrapport 2023. Red. Johan Gribbe och Martin Bergman. DOI: 10.53340/UKAP-7.

UKÄ (2024). Uppföljning och utvärdering av mål för nyrekryterade professorer och biträdande lektorer. Rapport 2024:8. Diarienummer: 111-00352-23.

Vetenskapsrådet (2012). Mid-term evaluation report of the 2006 Linnaeus environments and doctoral programmes. ISBN 978-91-7307-207-6.

Vetenskapsrådet (2015). Evaluation of the strategic research area initiative 2010–2014. ISBN 978-91-7307-282-3.

Vetenskapsrådet (2019). Externfinansieringens roll i svensk högskoleforskning. En fallstudie av några forskningsorienterade institutioner. ISBN 978-91-88943-08-8.

Vetenskapsrådet och Formas (2020). The Final Evaluation of the Linnaeus Grant. A ten-year program for establishing Centres of Excellence. ISBN 978-91-88943-29-3.

Vetenskapsrådet (2021). Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning. ISBN 978-91-88943-44-6.

Vetenskapsrådet (2023). Forskningsöversikt 2023. Humaniora och samhällsvetenskap. ISBN 978-91-88943-80-4.

Vetenskapsrådet (2023). Forskningsöversikt 2023. Medicin och hälsa. ISBN 978-91-88943-76-7.

Vetenskapsrådet (2023). Research overview 2023. Natural and engineering sciences. ISBN 978-91-88943-83-5.

Vetenskapsrådet (2023). Forskningsbarometern 2023. Svensk forskning i internationell jämförelse. ISBN 978-91-89845-07-7.

Vetenskapsrådet (2023). Stärkt forskningskvalitet till nytta för samhället. ISBN 978-91-88943-97-2.

Vetenskapsrådet (2023). Forskningskvalitet och internationell konkurrenskraft. Vetenskapsrådets inspel till forsknings- och innovationspropositionen. ISBN 978-91-89845-04-6.

Länkar

[Förteckning över svenska lärosäten som mottagit utmärkelsen HR Excellence in Research, webbplats: europa.eu](#)

Bilaga 1. Bidragsformer och antal observationer

I undersökningen ingår bidragsformer specifikt riktade till yngre forskare inom naturvetenskap och teknikvetenskap, medicin och hälsa samt humaniora och samhällsvetenskap, vilket inkluderar Bidrag till anställning som forskarassistent, Etableringsbidrag – yngre forskare, International Career Grant och Projektbidrag Unga forskare. Alla bidragsformer som rör projektbidrag inkluderades: Projektbidrag, Projektbidrag fritt och Projektbidrag med inriktning.

I figur 4, 5 och 6 redovisas vilken anställningskategori unga forskare som sökt bidrag från Vetenskapsrådet har för varje år efter doktorsexamen mellan år 2010 och 2019. I tabellerna nedan anges hur många observationer varje stapel har i respektive diagram.

Tabell 1. Antal observationer i Figur 4. Forskare som sökt medel från Vetenskapsrådet inom humaniora och samhällsvetenskap under etableringsperioden, år 2010–2019. Källa: SCB och Vetenskapsrådet.

Karriärålder, år	Antal avslag	Antal beviljade
1	1 586	333
2	1 604	338
3	1 615	339
4	1 541	326
5	1 426	311
6	1 303	286
7	1 186	260
8	1 035	235
9	874	179
10	706	131
11	569	104
12	383	75
13	215	47

Tabell 2. Antal observationer i Figur 5. Forskare som sökt medel från Vetenskapsrådet inom medicin och hälsa under etableringsperioden, år 2010–2019. Källa: SCB och Vetenskapsrådet.

Karriärålder, år	Antal avslag	Antal beviljade
1	1 316	255
2	1 306	254
3	1 332	263
4	1 333	284
5	1 305	278
6	1 224	271
7	1 118	267
8	1 005	239
9	877	212
10	724	175
11	552	151
12	406	110
13	260	73

Tabell 3. Antal observationer i Figur 6. Forskare som sökt medel från Vetenskapsrådet inom naturvetenskap och teknikvetenskap under etableringsperioden, år 2010–2019. Källa: SCB och Vetenskapsrådet.

Karriärålder, år	Antal avslag	Antal beviljade
1	1 471	446
2	1 539	462
3	1 637	508
4	1 601	549
5	1 540	575
6	1 431	545
7	1 305	527
8	1 134	471
9	964	386
10	778	318
11	587	253
12	389	182
13	230	105

