RIKSBANKENS JUBILEUMSFOND
STIFTELSEN FÖR HUMANISTISK OCH SAMHÄLLSVETENSKAPLIG FORSKNING

RJ rapporterar 2017:2

UTVÄRDERING AV PRO FUTURA-PROGRAMMET

Frans Gregersen | Sophie Hydén Picasso
Kristin Zeiler | Maria Ågren

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD 3

INLEDNING 4

UPPDRAGET 4

KARAKTERISTIKA FÖR PRO FUTURA 5

TILLVÄGAGÅNGSSÄTT OCH MATERIAL FÖR UTVÄRDERINGEN 7

ANALYS 9

- Utvecklingen inom Pro Futura-programmet 9
- Diskussion utifrån de övergripande frågorna 13

LITTERATUR OCH KÄLLOR 30

BILAGOR 32

- Bilaga 1 32
- Bilaga 2 33
- Bilaga 3 34
- Bilaga 4 35
- Bilaga 5 36
- Bilaga 6 37

FÖRORD

Alla forskningsfinansiärer måste prioritera och balansera mellan olika intressen och behov. Stundtals kan avvägningarna vara utpräglade dilemman där inget självklart eller naturligt val finns. Svensk forskningsfinansiering har sedan tillkomsten av forskningsråden på 1940-talet haft en uthållig inriktning på projekt, ofta treåriga. Beslutet av Stiftelsen Riksbankens Jubileumsfond (RJ) och Swedish Collegium for Advanced Study (SCAS) i sent 1990-tal att inrätta Pro Futura-programmet för postdoktorala forskare var ett avsteg från denna tradition och en innovation i ett par avseenden. I avvägningen mellan ”project” och ”people” införde RJ individuella stöd till lovande juniora forskare. Dessutom fick satsningen en tydlig elitprägel: nu satsade RJ tillsammans med SCAS på ”outstanding people with innovative ideas/projects”, som utländska kolleger formulerade saken. Det hade funnits förespråkare inom landet för att ta detta steg, men avgörande inspiration kom från utländska forskare med ingående kännedom om svensk samhällsvetenskap och humaniora.

Inledningsvis antogs Pro Futura-forskare vid särskilda tillfällen, däribland när RJ firade 40-årsjubileum. Hösten 2008 bestämde dock styrelsen tillsammans med SCAS att programmet skulle börja rekrytera nya deltagare varje år. Samtidigt inriktades det på forskare i den känsliga fasen ett par år efter disputationen men före befordran till lektor eller professor. Pro Futura blev ett exempel på hur karriärvägarna för unga forskare skulle kunna utformas för att främja både forskningens intellektuella innehåll och individernas karriär.

RJ utvärderar alla sina insatser. Vi har flera avsikter med detta. Vi behöver oberoende experters bedömning av om våra insatser fungerar som vi hoppas och tror. Och vi behöver deras kvalificerade förslag till förändringar och till helt nya initiativ. För denna utvärdering har vi anlitat Frans Gregersen, Sophie Hydén Picasso, gruppens sekreterare, Kristin Zeiler och Maria Ågren, gruppens ordförande. De har fullgjort sitt uppdrag med kritisk blick, engagemang, saklighet och sakkunskap, just sådana egenskaper som en uppdragsgivare efterfrågar. Medverkan av Björn Wittrock och Anna Svensson vid SCAS har varit en förutsättning för utvärderingen, liksom givetvis deltagandet av Pro Futura-forskarna, som har bidragit med erfarenheter och förbättringsförslag. Slutligen finns bakom hela utvärderingen en lika stödjande som pådrivande hand på RJ:s kansli, Britta Lövgrens. – Mitt uppriktiga tack till er alla! ■

Göran Blomqvist, vd

INLEDNING

Redan 1999 identifierade Stiftelsen Riksbankens Jubileumsfond (RJ) behovet av en långsiktig och uthållig satsning på karriärstöd till unga och lovande forskare inom humaniora och samhällsvetenskap. Liknande resonemang fördes inom kretsar kring det som i dag heter Swedish Collegium for Advanced Study (SCAS). Dessa idéer var framsynta. Dagens diskussion om nödvändigheten av att på bred front skapa meriteringsanställningar vittnar om att samma insikt nu nått fler aktörer. Av en rad skäl behövs det genomtänkta och målinriktade stöd till yngre forskare i allmänhet[1] och till särskilt lovande yngre forskare i synnerhet. Pro Futura-programmet är en stödform som bygger på en sådan genomtänkt idé.

Från att först ha varit en då och då förekommande stödform övergick programmet från 23 oktober 2008 till att vara årligen återkommande. I samband med detta övertog SCAS det praktiska ansvaret för programmet inklusive urval och antagning. Samtidigt fick programmet en post-postdok-karaktär, det vill säga den akademiska åldern på Pro Futura-forskarna (i fortsättningen PF-forskarna) steg. Till dags dato har 44 unga forskare antagits till Pro Futura-programmet.

Pro Futura-programmet är känt och omtalat utanför Sveriges gränser och har inspirerat till liknande satsningar. RJ har genom åren satsat förhållandevis stora belopp på programmet, och har på så vis tagit ett långsiktigt ansvar för en fråga som är central för varje modern nation: Hur skapas de bästa förutsättningarna för forskning? Situationen i världen har inte minskat behovet av framstående forskning inom humaniora och samhällsvetenskap. Denna rapport utmynnar därför i en entydig rekommendation om att Pro Futura-programmet ska fortsätta. Den rymmer också en rad förändringsförslag.

UPPDRAGET

RJ beslutade våren 2016 att ge i uppdrag till en expertgrupp att utvärdera Pro Futura-programmet som RJ driver i samarbete med SCAS och att samtidigt studera erfarenheterna av andra liknande karriärprogram för yngre forskare. Avsikten var att få ett kvalificerat underlag för RJ:s framtida utformning av insatser som syftar till att stärka den akademiska karriären vid svenska universitet och högskolor.

För uppdragets genomförande anlitade RJ fyra experter: Frans Gregersen, professor i danska, Köpenhamns universitet, Sophie Hydén Picasso, forskningshandläggare vid Forskningsservice, Lunds universitet, gruppens sekreterare, Kristin Zeiler, biträdande professor vid Tema Teknik och social förändring, Linköpings universitet samt Pro Futura-forskare, och slutligen Maria Ågren, professor i historia, Uppsala universitet, gruppens ordförande. Gruppen kallas i det följande för bedömargruppen.

Bedömargruppen fick anvisningar av RJ för uppdragets inriktning, men gavs inom ramen för dessa anvisningar också betydande frihet att ta egna initiativ och att utforma detaljerna i uppdragets genomförande. Utvärderarna fick i uppdrag att ta ställning till följande frågor:

[1] Utredningen *Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden*, SOU 2016:29.

- Hur fungerar Pro Futura-programmet som en del av forskarnas karriär? Vad har det betytt för Pro Futura-forskarna? Vilka erfarenheter har lärosäten och forskare av nomineringsförfarandet och av anställningarnas utformning?
- Hur är Pro Futura-programmet utformat i jämförelse med liknande program, nationellt och internationellt, och vilka lärdomar kan RJ dra av detta?
- Hur kan RJ:s karriärstöd vidareutvecklas? Insatserna kan gälla både spetsforskningsprogrammet Pro Futura (med inriktning på att öka attraktionskraften för forskare och för lärosäten att nominera), men också insatser som riktar sig till en bredare grupp av forskare.
- Hur kan och bör RJ:s samverkan med lärosätena i deras egenskap av arbetsgivare utformas?

Bedömargruppen har arbetat på uppdrag av RJ och denna rapport betraktar därför Pro Futura-programmet ur RJ:s och Pro Futura-forskarnas synvinklar, inte ur universitetens eller SCAS:s synvinklar, även om synpunkter från dessa har beaktats. Uppdraget påbörjades den 9 maj 2016, intensifierades med ett möte med RJ den 1 juni 2016 och genomfördes sedan enligt bedömargruppens egen planering så att resultaten kunde rapporteras till RJ senast den 31 december 2016.

KARAKTERISTIKA FÖR PRO FUTURA

Pro Futura-programmet är ett tydligt inslag i det svenska forskningslandskapet. Beskrivningen på SCAS:s webbplats (som enbart är på engelska) lyder:

> In 1999, the Swedish Collegium and Riksbankens Jubileumsfond set up a cutting-edge research programme for promising early-career scholars in the humanities and social sciences, the Pro Futura Scientia Programme. The selection of scholars to the programme and the management of it rests on the Collegium, which collaborates with internationally leading institutes for advanced study. The idea is to provide optimal conditions for young scholars and to give them the chance to pursue curiosity-driven research during a five-year period. In the course of the programme scholars are offered a tenured position at the nominating university.
>
> Candidates are nominated by Swedish universities and leading research universities in Northern Europe, but also by the University of Cambridge. The nominating universities are encouraged to propose candidates not only from their own university but also from other universities.
>
> After a rigorous selection procedure, some 15 per cent of the nominees are admitted to the programme. The Pro Futura scholars remain associated with the nominating university and, in addition, spend one to one and a half years at the Swedish Collegium. They also spend one year abroad. The researchers who have attended the Pro Futura Scientia Programme have come to play an important role in the Swedish academic system. They

> have taken up distinguished professorships, been elected members of scholarly academies, including the Young Academy of Sweden, and joined national research councils and governing bodies at universities.[2]

I denna beskrivning finns en rad nyckelbegrepp och formuleringar som har styrt utvärderingen, såsom ”early-career scholars”, påståendet att Pro Futura-forskare har kommit att spela ”an important role in the Swedish academic system” och sist men inte minst: ”In the course of the programme scholars are offered a tenured position at the nominating university.” I en annan beskrivning på Uppsala universitets webbplats beskrivs Pro Futura-forskarna vidare som ”beyond the postdoctoral stage.” Pro Futura-forskarna har också, enligt denna beskrivning, bidragit till såväl akademin som ”cultural life.” [3]

SCAS:s webbplats är enbart på engelska, men på RJ:s webbplats finns en beskrivning på svenska. Den lyder:

> Pro Futura är ett postdoktoralt spetsforskningsprogram som ger särskilt framstående juniora forskare möjlighet att ägna en längre tid åt fri forskning.
>
> Programmet är ett samarbete med SCAS, ett av Europas främsta institut för avancerade studier. Det går dock inte att söka till Pro Futura-programmet. I stället bjuds universiteten in att nominera upp till fyra forskare per lärosäte till programmet. Sedan ett antal år är även en handfull utländska lärosäten inbjudna att nominera forskare till Pro Futura. Forskarna måste befinna sig mellan tre och åtta år efter doktorsexamen. Av dessa antas mellan 10 och 20 procent till programmet.
>
> Urvalet sker i två steg och bedömningen görs av internationella och svenska seniora toppforskare. I ett första steg läser urvalskommittén cv:n och forskningsplaner för samtliga nominerade och väljer sedan ut några som kallas till intervju. Därefter läser urvalskommittén de nominerades avhandlingar och ytterligare tre vetenskapliga arbeten.

Det mest intressanta med denna text är formuleringen: ”Det går dock inte att söka till Pro Futura-programmet. I stället bjuds universiteten in att nominera…” Denna motsättning mellan att söka (efter allmän utlysning) och att nomineras kommer att spela en central roll i utvärderingen.

Sammanfattningsvis kan sägas att Pro Futura-programmet (fortsättningsvis PF-programmet) är ett elitforskningsprogram för unga forskare i början av sin karriär. Hur detta formulerats och vad det mer exakt inneburit har ändrats över tid, men i dagsläget definieras unga forskare inom Pro Futura som forskare som för minst tre och högst åtta år sedan har avlagt doktorsexamen. Det är mot denna bakgrund som programmet omtalas som ett post-postdok-program.[4] I dag (2016) har man ofta haft en anställning som postdok innan man påbörjar programmet.

---

[2] Se http://www.swedishcollegium.se/test/subfolders/Pro_Futura/History_Mission.html
[3] Se http://katalog.uu.se/orginfo/?orgId=X192
[4] Britta Lövgren på RJ:s webbplats: http://www.rj.se/Var-forskning/Pro-Futura/Pro-Futura---for-forskareliten/

Rekrytering till programmet sker genom nomineringar och plats kan alltså inte sökas i öppen konkurrens. De institutioner som nominerar påtar sig också att i förlängningen ge dem som tilldelas en plats i programmet en tillsvidareanställning – avhängigt hur det går vid den utvärdering som äger rum efter två år som PF-forskare – vilken vi återkommer till nedan. Programmet är ett svenskt nationellt program, men det är SCAS i Uppsala som driver programmet. PF-forskarna ska tillbringa tid på SCAS och tid i utlandet vid framstående institutioner, ofta SCAS:s samarbetspartners.

Alla svenska universitet kan nominera. Under den tid programmet funnits har nomineringsrätten dessutom utsträckts till såväl ett urval av nordiska universitet[5] som till ett universitet i Estland (Tartu universitet). Från och med år 2013–2014 utökades nomineringsrätten till att även inkludera universitetet i Cambridge. Nominerade från Cambridge förefaller ha en särskild placering i programmet på så vis att de måste vara anställda vid universitetet i Cambridge vid nomineringstillfället.[6] PF-programmet för personer som nominerats av universitetet i Cambridge är också kortare än för övriga PF-forskare i samma årskull. I dagsläget har tre fellows från Cambridge påbörjat tiden som PF-forskare och ytterligare två fellows har antagits år 2016.

I beskrivningen av programmet sägs uttryckligen att de nominerande universiteten kan använda PF-programmet till att rekrytera talangfulla forskare från utlandet. Det fastslås att ”Ett syfte är också att stimulera den akademiska rörligheten. Varje lärosäte får i fortsättningen nominera upp till fyra kandidater, men då ska minst två av dessa forskare ha examen från, och vara verksamma vid, ett annat lärosäte. Minst en av forskarna måste också vara verksam i ett annat land än Sverige.” [7]

Genom åren har RJ satsat 205 mkr på PF-programmet. Årskostnaden per PF-forskare beräknas till cirka 1,3 mkr.

TILLVÄGAGÅNGSSÄTT OCH MATERIAL FÖR UTVÄRDERINGEN

Underlaget för utvärderingen består av många olika typer av data som har samlats in från flera olika håll. Bedömargruppen har valt att avgränsa datainsamlingen till att omfatta Sveriges sex stora universitet: Göteborg, Linköping, Lund, Stockholm, Umeå och Uppsala. Det skriftliga materialet har bestått av utlysningstexter för PF-programmet, information om programmet på RJ:s och SCAS:s webbplatser, beskrivningar av nomineringsprocessen vid universiteten i Göteborg, Linköping, Lund, Stockholm, Umeå och Uppsala (inhämtade genom en rundfråga till ansvariga universitetskanslier), samt protokoll från sammanträden med urvalskommittén för Pro Futura från och med år 1999 till år 2016. Det ska här noteras att protokollen är mer fullständiga för perioden 2009 till 2016, som är den period då SCAS haft ansvar för antagningsprocessen. Det finns dock inte ens i de mest innehållsrika protokollen någon motivering för avslagen, bara för dem som beviljats plats på programmet.

[5] Universitetet i Bergen, Universitetet i Oslo, Helsingfors universitet, Åbo Akademi, Åbo universitet (University of Turku), Köpenhamns universitet, Århus universitet och Islands universitet.
[6] Ett villkor för att kunna nomineras är att dessa personer är anställda som University Teaching Officers vid universitetet i Cambridge.
[7] Se http://rj.se/Var-forskning/Pro-Futura/Pro-Futura---for-forskareliten/

Bedömargruppen har även satt sig in i hur liknande program nationellt och internationellt fungerar, exempelvis Wallenberg Academy Fellows och ERC:s anslag för yngre forskare. SCAS har bistått utvärderingsgruppen med statistik kring PF-programmet och PF-forskarna. För att i någon mån kunna uppskatta effekterna av PF-programmet har information om PF-forskarnas karriärer samlats in genom sökningar på nätet. Av naturliga skäl har informationen varit mer innehållsrik för de första årgångarna av PF-forskare.

Det skriftliga materialet har kompletterats med en enkät om PF-programmet som skickats till alla hittillsvarande PF-forskare, det vill säga till de 39 personer som börjat som Pro Futura Fellows under perioden 1999–2016. Fem PF-forskare har också antagits år 2016, men ännu inte börjat programmet, vilket gjorde att de inte bjöds in att delta i enkäten. Enkäten har besvarats av 33 personer (se enkätfrågorna i bilaga 1). Enkäten har vidare följts upp och fördjupats vid intervjuer med tolv aktiva PF-forskare uppdelade i tre grupper (se tematiska frågor vid intervjuerna i bilaga 2). Gruppintervjuerna genomfördes i RJ:s lokaler under en heldag. Vid detta tillfälle intervjuades även två personer som nominerats till PF-programmet och varit på intervju vid SCAS, men som inte antagits till programmet. Dessa senare intervjuer handlade till stor del om forskarnas karriärer och vilken betydelse de menade att det haft att de inte hade antagits till och deltagit i PF-programmet. Vid alla dessa intervjuer förklarade bedömargruppens ordförande inledningsvis att intervjuerna betraktas som konfidentiellt material, vilket är anledningen till att rapporten inte citerar enskilda PF-forskares uttalanden på ett sätt som kan avslöja någons identitet.

Bedömargruppen har också gjort sex intervjuer via skype med personer som har en central roll i nomineringsprocessen till PF-programmet på de ovan nämnda lärosätena. Dessa gatekeepers i universitetens urvalsprocess utgjordes framförallt av dekaner och prefekter (se lista över intervjupersonerna i bilaga 3). Även dessa personer försäkrades om att de uppgifter de lämnade inte skulle presenteras på ett sådant sätt att de kan länkas till enskilda personer.

Materialet har kompletterats med en intervju med Björn Wittrock som är ledare för SCAS (se frågor i bilaga 4) och en intervju med Christina Garsten, som varit RJ:s mångåriga representant i urvalskommittén. En intervju har också gjorts med Göran Sandberg, verkställande ledamot i Knut och Alice Wallenbergs Stiftelse, om karriärprogrammet Wallenberg Academy Fellows. Slutligen har Randi Hellgren, HR-direktör vid Linköpings universitet, också intervjuats. Bedömargruppen vill framföra sitt tack till alla som deltog i intervjuerna och i enkätundersökningen.

Gruppen har analyserat hela det beskrivna materialet. De rekommendationer som analysen utmynnar i bottnar i följande värderingar. Bedömargruppen anser att programmet genom att stödja unga forskare ska vara en god och vitaliserande kraft i det svenska forskningslandskapet. Detta är särskilt viktigt med tanke på att RJ satsar förhållandevis stora summor på programmet. Det är angeläget att programmet ur individens synpunkt är transparent och genomgående kännetecknas av ”fairness”. Det ska vara möjligt att ha en familj och leva ”ett vanligt liv” samtidigt som man ägnar sig åt en forskarkarriär. Det är slutligen viktigt att programmet är organiserat så att dess effekter för svensk forskning blir så stora som möjligt.

ANALYS

UTVECKLINGEN INOM PRO FUTURA PROGRAMMET

PF-programmet har förändrats över tid. Exempelvis har PF-programmet för vissa årskullar av PF-forskare varit treårigt, medan det i andra årskullar varit sjuårigt. Följande karaktäristik av programmet är huvudsakligen baserad på protokoll från den kommitté som arbetar med antagningarna till Pro Futura (här kallad urvalskommittén) under perioden 2009–2016, det vill säga den period då SCAS tagit över ansvaret för antagningsprocessen från RJ.[8] Under denna period har 26 PF-forskare antagits till programmet. Kompletterande information har inhämtats från PF-forskarnas webbplatser, dels på SCAS och dels på hemuniversiteten. Kompletterande information har också, när så varit möjligt, inhämtats för perioden 1999–2008. Under denna tidigare period antogs 18 personer till programmet. Allt som allt har 44 PF-forskare antagits till programmet, varav fem stycken år 2016. De senare är inräknade i statistiken nedan, förutom i det fall då uppgifterna bygger på enkäten.[9]

Yngre och äldre Pro Futura-forskare

Under perioden 1999–2008 är medelvärdet för PF-forskarnas akademiska ålder i betydelsen antal år från disputation till år för antagning till PF-programmet 2,4 år, och medianen 2 år. Under perioden 2009–2016 är motsvarande medelvärde 5,5 år och medianen 5 år. PF-forskarnas akademiska ålder vid tidpunkten för antagningen har alltså, generellt sett, stigit under de 17 år som programmet funnits.

En närmare granskning av PF-forskarnas akademiska ålder under den senare perioden 2009–2016 visar också att medelvärdet varierat något mellan olika årskullar av antagna PF-forskare. Under den här perioden ligger medelvärdet, vad gäller akademisk ålder per årskull, som lägst på 4,4 år från disputation till antagning (år 2016) och som högst på 7,3 år från disputation (år 2015). År 2009 är medelvärdet för den akademiska åldern, i den här betydelsen, 5 år; år 2011 är medelvärdet 5,8 år, år 2012 5,7 år, år 2013 4,75 år och år 2014 6 år.

Om PF-forskarnas akademiska ålder i stället presenteras med avseende på antal år från disputation till år för antagning, oberoende av årskull, framträder vissa grupperingar i materialet för tiden 2009–2016 (diagram 1). En yngre grupp PF-forskare har antagits mellan 3–6 år efter disputation. En äldre grupp PF-forskare har antagits mellan 8–10 år efter disputation. Bedömargruppen har frågat SCAS om anledningen till att somliga PF-forskares akademiska ålder är högre än 8 år. Detta beror på föräldraledighet och sjukskrivning.[10]

[8] Det bör framhållas att bedömargruppen inte haft tillgång till uppgifter om föräldraledighet och sjukskrivningar och de tal som redovisas i detta avsnitt kan därför avvika från de uppgifter om faktisk anställningsgrad som SCAS har.

[9] Stycket Tillsvidareanställningar baseras på enkäten till alla PF-forskare som börjat programmet under perioden 1999–2016. De fem PF-forskare som antagits men inte börjat programmet år 2016 finns alltså inte med i statistiken.

[10] Källa: intervju med Björn Wittrock.

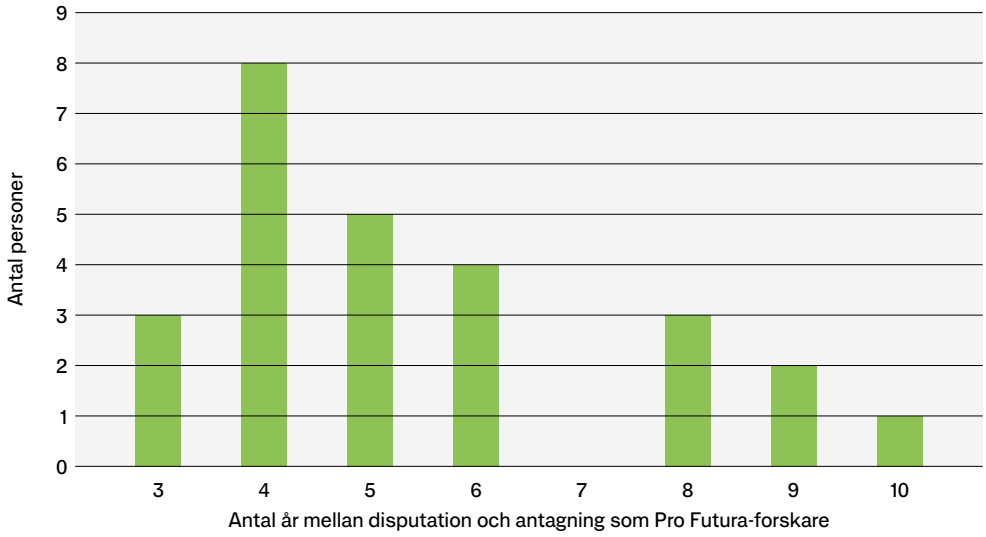

Diagram 1: Akademisk ålder – år mellan disputation och antagning som PF-forskare perioden 2009–2016.

Tillsvidareanställningar

Ju högre akademisk ålder, desto större kan sannolikheten vara att en person som antas som PF-forskare redan har en tillsvidareanställning. Av de PF-forskare som fyllt i enkäten – vilket alltså erbjöds alla som påbörjat programmet sedan 1999 – hade 42 procent (14 av 33) en tillsvidareanställning (formulerat som ”permanent position”) när de antogs till programmet. Om man ser på relationen mellan de antagnas kön, område och tillsvidareanställning hade 5 av 14 kvinnor tillsvidareanställning vid denna tidpunkt (och ingen av dessa fanns på den samhällsvetenskapliga sidan), medan 9 av 19 män hade en sådan anställning (och endast två av dessa fanns på den samhällsvetenskapliga sidan; se diagram 2).

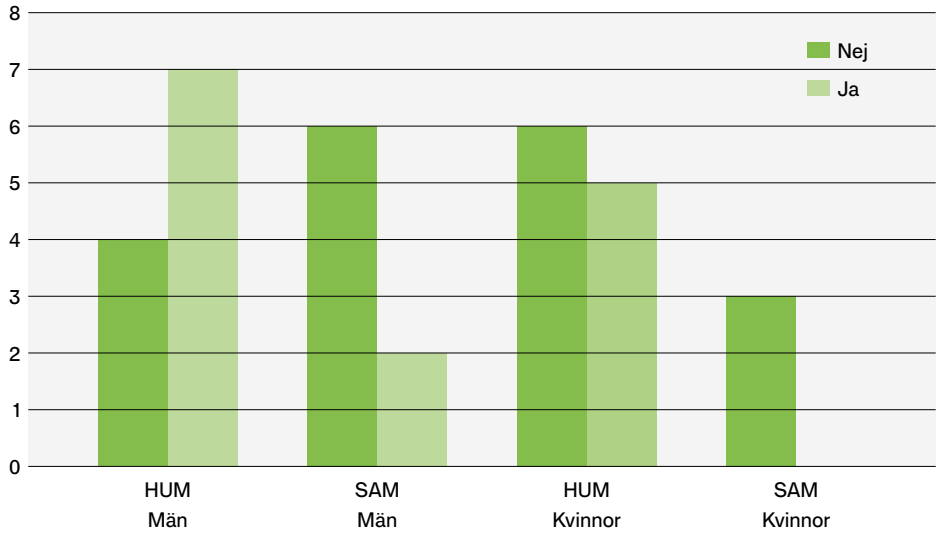

Diagram 2: Förhållandet kön, ämnesområde och tillsvidareanställning (Nej/Ja) bland de PF-forskare som svarat på enkäten och som antagits 1999–2015.

Förhållandet mellan de antagnas forskningsområde och tillsvidareanställning framträder vidare tydligt nedan:

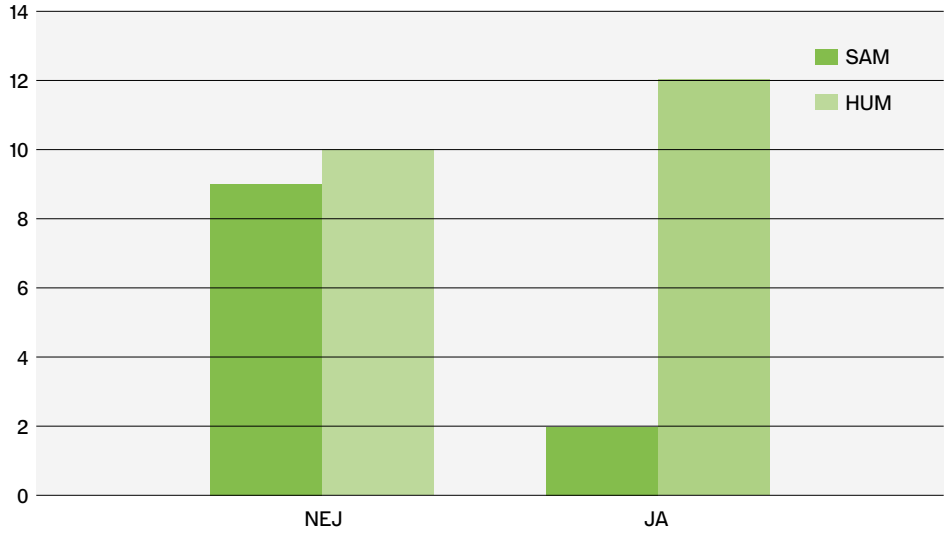

Diagram 3: Förhållandet tillsvidareanställning och ämnesområde bland de PF-forskare som svarat på enkäten och som antagits under perioden 1999–2015.

Det tycks vara betydligt mer sannolikt att ha en tillsvidareanställning vid antagningstillfället som PF-forskare om man forskar inom humanistiska ämnen än om man forskar inom samhällsvetenskapliga ämnen. Bedömargruppen har inte någon klar tolkning av detta, men noterar att procentuellt fler samhällsvetare antogs under den tidigare perioden 1999–2008 än under den senare perioden 2009–2016 (se stycket Humaniora och samhällsvetenskap). Eftersom den akademiska medelåldern, det vill säga antalet år från disputationstillfälle till antagning som PF-forskare, samtidigt var lägre under perioden 1999–2008 än under perioden 2009–2016, kan detta ha bidragit till utfallet ovan. Medelvärdet vad gäller akademisk ålder för alla PF-forskare med en i huvudsak samhällsvetenskaplig bakgrund (hela perioden 1999–2016) är 3,7 år, medan det för alla PF-forskare med en i huvudsak humanistisk bakgrund är 4,6 år.

Män och kvinnor

Under tidsperioden 2009–2016 har 15 män och 11 kvinnor antagits som PF-forskare (se diagram 4).

Fördelningen män-kvinnor avspeglas också bland de personer som nominerats, men inte nödvändigtvis antagits, till PF-programmet: 90 av de 162 personer som nominerats var män; 72 personer var kvinnor. År 2009 överväger kvinnor bland de personer som nomineras till programmet, då 13 kvinnor och sju män nomineras. År 2011 och 2013 är könsfördelningen jämn: tio kvinnor och tio män nomineras år 2011, och elva kvinnor och elva män nomineras år 2013. Övriga år överväger män bland dem som nomineras till PF-programmet: 8 kvinnor och 17 män nomineras år 2012, 13 kvinnor och 15 män nomineras år 2014, 7 kvinnor och 13 män nomineras år 2015 och 10 kvinnor och 17 män nomineras år 2016. Om man anser att man alltid bör sträva efter en könsmässig balans, kan de senare årens könsfördelning bland de nominerade ge anledning till vaksamhet. Man kan dessutom befara att det inte är de mest kvalificerade som sållas fram av lärosätena just eftersom PF-programmet inte kan sökas fritt utan kräver nominering och nomineringsintresset har inte alltid varit stort.

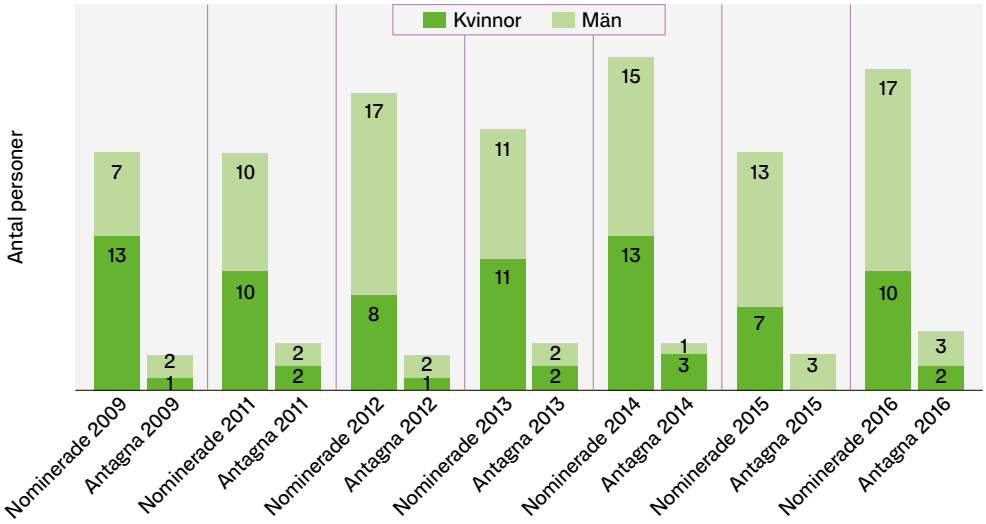

Diagram 4: Könsfördelning, nominerade och antagna personer, fördelat per år. Perioden 2009–2016.

Korrelation kön och akademisk ålder

I det totala materialet (44 PF-forskare) finns en liten skillnad i disputationsålder mellan antagna män (4,4 år) och kvinnor (4,0 år).

Humaniora och samhällsvetenskap

PF-programmet riktar sig till forskare inom humaniora och samhällsvetenskap. Under perioden 1999–2008 var förhållandet mellan forskare med en i huvudsak humanistisk och en i huvudsak samhällsvetenskaplig bakgrund mycket jämnt: hälften av PF-forskarna hade en i huvudsak humanistisk bakgrund och hälften en i huvudsak samhällsvetenskaplig sådan. Under perioden 2009–2016 ser förhållandet något annorlunda ut. Nu är det något fler PF-forskare som har en i huvudsak humanistisk bakgrund än en i huvudsak samhällsvetenskaplig sådan. Bedömargruppen baserar detta på ämnet för PF-forskarnas doktorsexamen, som det beskrivs i protokollen från SCAS, RJ:s webbplats och på PF-forskarnas webbplatser.[11] Samtidigt är bedömargruppen väl medveten om att denna typ av kategorisering – där en PF-forskare kategoriseras i termer av att antingen ha en bakgrund huvudsakligen i humaniora eller i samhälls-

[11] År 2009 antas tre PF-forskare. Ali Ahmed har disputerat i nationalekonomi, Ericka Johnson i tema Teknologi och social förändring och Wendelin Reich i sociologi. År 2011 antas fyra PF-forskare. Anandi Hattiangadi har disputerat i filosofi, Petter Johansson i kognitionsvetenskap, Johan Östling i historia och Kristin Zeiler i tema Hälsa och samhälle. År 2012 antas tre PF-forskare. Paula Henrikson har disputerat i litteraturvetenskap, Jonas Olofsson i psykologi och Pärtel Piirimäe i historia. År 2013 antas fyra PF-forskare. Elizabeth Coppock har disputerat i lingvistik, Rodney Edvinsson i ekonomisk historia, Virginia Langum i engelska och Maarten van Zalk i psykologi. År 2014 antas fyra PF-forskare. Angela Breitenbach har disputerat i filosofi, Meelis Friedenthal i teologi, Stephanie Wynne-Jones i arkeologi och Elise Dermineur i historia. År 2015 antas tre PF-forskare. Renaud Gagné har disputerat i klassisk filologi, Joel Isaac i historia och Andreas Stokke i filosofi. År 2016 antas fem PF-forskare. Hazem Kandil har disputerat i sociologi, Julia Uddén på en avhandling som ”berör psykologisk, neurovetenskaplig, kognitiv och lingvistisk forskning” (från protokoll), Helen Anne Curry i historia, Aryo Makko i historia och Terje Falck-Ytter i psykologi. Bedömargruppen har uppfattat att Johnsons avhandling i huvudsak kan beskrivas som hemmahörig på den samhällsvetenskapliga sidan och Zeilers på den humanistiska sidan. Uddén presenteras som språkvetare på RJ:s webbplats, vilket kan motivera att hon skulle ses som i huvudsak en humanistisk forskare. Detta är dock inte självklart och kan snarast ses som ett tecken på otillräckligheten i att använda kategorierna antingen humaniora eller samhällsvetenskap. På humaniorasidan under perioden 2009–2016 finns PF-forskare som disputerat i filosofi, teologi, historia, arkeologi, klassisk filologi, lingvistik, litteraturvetenskap, engelska och tema Hälsa och samhälle. På samhällsvetarsidan finns, under samma period, PF-forskare som disputerat i nationalekonomi, sociologi, kognitionsvetenskap, psykologi, ekonomisk historia och tema Teknik och social förändring. Om Uddén räknas in på den humanistiska sidan har 17 humanister och 9 samhällsvetare antagits till programmet under den här tidsperioden. Om Uddén räknas in på den samhällsvetenskapliga sidan har 16 humanister och 10 samhällsvetare antagits under den här perioden. I statistiken ovan har Uddén räknats in på den humanistiska sidan.

vetenskap utifrån hennes eller hans disputationsämne – kan vara missvisande exempelvis i de fall då en forskare disputerat i ett tvärvetenskapligt tema eller då själva ämnet för disputation av andra skäl kan sägas utmärkas av en kombination av humaniora och samhällsvetenskap.

Under perioden 2009–2016 är vissa forskningsfält och discipliner speciellt tydligt representerade bland de antagna PF-forskarna. Hit hör historia, i viss mån filosofi, och forskningsområdet psykologi/kognitionsvetenskap. Bedömargruppen har för SCAS framhållit att det finns sådana påtagligt gynnade forskningsområden och fått svaret att det måste vara legitimt att ha vissa forskningsmässiga tyngdpunkter.

Samtalspartner

Under perioden 2009–2014 tilldelades nyantagna PF-forskare två seniora forskare som speciella samtalspartner. Dessa samtalspartner valdes av SCAS:s vetenskapliga ledning och var oftast medlemmar i urvalskommittén eller så kallade SCAS Long-term fellows. Komponenten samtalspartner har varit inskriven i PF-forskarnas kontrakt sedan 2009, men formulerats på något olika sätt. Sedan 2015 utses inte längre speciella samtalspartner. I stället betonas att PF-forskare kan ta kontakt med olika personer inom urvalskommittén, med SCAS Long-term fellows eller med personer i den så kallade Akademiska senaten på SCAS. Den senare består av andra seniora, väletablerade forskare.[12] Bland de intervjuade PF-forskarna används ofta begreppet mentor för dessa samtalspartners.

DISKUSSION UTIFRÅN DE ÖVERGRIPANDE FRÅGORNA

I det följande förs diskussionen med utgångspunkt i de fyra övergripande frågor som RJ formulerat i sitt uppdrag till bedömargruppen. Notera att frågorna behandlas i ordningen nummer 1, nummer 4, nummer 2 och nummer 3.

Fråga 1: Hur fungerar Pro Futura-programmet som en del av forskarnas karriär? Vad har det betytt för Pro Futura-forskarna? Vilka erfarenheter har lärosäten och forskare av nomineringsförfarandet och av anställningarnas utformning?

Pro Futura-forskarnas subjektiva bild av PF-programmet

Enkätundersökningen, som alltså riktats till alla PF-forskare som börjat inom programmet under perioden 1999–2016, ger visst underlag för att uttala sig om PF-forskarnas subjektiva upplevelser av programmet. På frågan vad som är/varit mest givande med programmet (fråga 17) nämner forskarna exempelvis möjligheten att ostört ägna sig åt fri forskning, personliga kontakter, vetenskapliga nätverk, utlandsvistelsen och seminariekulturen på SCAS. De nämner den intellektuella stimulansen och den akademiska friheten. Några lyfter uttryckligen fram att de fått ett bättre självförtroende: ”the feeling that people believed in me and my research”. På frågan hur det ideala PF-programmet skulle se ut (fråga 23), som alltså inbjuder till förbättringsförslag, nämner PF-forskarna exempelvis större flexibilitet i fråga om utlandsvistelsens utformning. Vidare önskar man möjlighet att handleda doktorander, möjlighet att

[12] Dessa är: professor John Broome, professor Lorraine Daston, professor John U. Nef, professor Jürgen Kocka, professor Helga Nowotny, professor Carole Pateman, professor Dame Marilyn Strathern och professor Wang Hui.

byta heminstitution, möjlighet att välja bort året på SCAS, större transparens vad gäller urval samt tidsbegränsade mandat för urvalskommitténs medlemmar. Man önskar att programmet kunde anpassas bättre till de olika behov som finns inom olika discipliner. Man vill få större inflytande över så kallade semi-annual meetings och ser gärna att så kallad mid-term evaluation, det vill säga den prövning som sker efter två år i programmet, för att avgöra om forskaren fortfarande kan bedömas som särskilt lovande med hänsyn till uppnådda resultat, sköts något annorlunda.

Inte alla enkätsvar går att kvantifiera, men vid fråga 21 och 22 är det möjligt. Dessa svar har här grupperats i tre kategorier: huvudsakligen positivt svar; svar där för- och nackdelar diskuteras utan att en klar ståndpunkt nås; huvudsakligen negativt svar.

Fråga 21: Is the PF-programme the best possible preparation for your future research career? If so, why? If not so, why not?

Clearly yes	16
Neither yes nor no	14
Clearly no	2
No answer	1
Total	33

Fråga 22: Is the PF-programme the best possible preparation for your future university career? If so, why? If not so, why not?

Clearly yes	15
Neither yes nor no	13
Clearly no	4
No answer	1
Total	33

De svar som klassats som pro-et-contra-resonemang har bedömargruppen sett som särskilt intressanta. Under fråga 21 framhåller PF-forskarna att programmet har stora förtjänster och att de är tacksamma för att de ingår i det, men att det samtidigt finns viss potential för förbättring. Man efterlyser större flexibilitet och kan till och med uttrycka sig i termer av att känna sig ”fångad i programmet”. Man vill ägna mer tid åt att nätverka med forskare inom det egna fältet och mindre tid åt sociala kontakter med andra fellows. Man vill att programmet ska ta större hänsyn till dem som arbetar experimentellt. Man reflekterar kring det faktum att PF-forskarna med tiden blivit akademiskt sett äldre med konstaterandet att programmet inte har så mycket att ge till sådana redan seniora forskare.

Under fråga 22 framhåller de PF-forskare som svarat med ett pro-et-contra-resonemang att programmet ger en god men kanske inte optimal förberedelse för en universitetskarriär. Man lyfter fram vikten av att få rekrytera och handleda doktorander, någon säger till och med att programmet har försenat hans/hennes möjlighet till befordran. Bedömargruppen tolkar detta som att det handlar om bristen på handledarerfarenhet. Man nämner att programmet lett till isolering: det hade varit bra att få undervisa, handleda och ha kontakt med grundstudenter eftersom studentkontakter kan vitalisera ens forskning. Man efterlyser ledarskapsträning, träning i att skriva ansökningar samt kurser i hur man rekryterar personal. En universitets-

karriär handlar inte bara om forskning och man önskar därför att PF-programmet skulle vara lättare att kombinera med pedagogiska uppdrag som undervisning och handledning.

Utlandsvistelsen och SCAS-vistelsen

När man läser (och läser om) enkätsvaren från de 33 deltagande PF-forskarna från alla år framträder en mycket stor variation i uppfattningar när det gäller både SCAS-vistelsen och utlandsvistelsen. Det är inte förvånande. SCAS är en mycket dynamisk miljö och det är således helt enkelt inte samma miljö som de svarande har i åtanke när de nämner SCAS. För en del har det varit den bästa tiden i deras forskarkarriär medan den för andra har präglats av att det under den period då vederbörande var där varit en mindre lyckad sammansättning av forskare, sett utifrån hans/hennes synpunkt. PF-forskarna har också mycket olika preferenser både vad gäller forskningsmiljöer och vad gäller vilka de vill interagera med. Några tycker att de obligatoriska inslagen behöver minska medan andra uppskattar dem. Några anser att SCAS representerar värdefulla traditioner medan en del uppfattar seminariekulturen som stel. Man kan inte förvänta sig att enkätsvaren bara skulle vittna om begeistring för eller enighet om allt.

Det samma gäller naturligtvis utlandsvistelsen. One size does not fit all. Det är slående hur många som kommenterar den rigiditet som är förknippad med utlandsvistelsen. Det råder inget tvivel om att de oomtvistliga fördelar som såväl SCAS-vistelsen som utlandsvistelsen innebär skulle framstå i tydligare dager om programmet kännetecknades av större smidighet och flexibilitet.

Den moderna familjen

Av enkäterna och intervjuerna framkommer att PF-forskarna i allmänhet tycker att de får och fått ett bra stöd från SCAS när det gäller att flytta en hel familj (ofta småbarnsfamilj) till Uppsala. PF-forskare från de första årskullarna har visserligen påpekat att personalen vid SCAS inledningsvis verkade lite tagen på sängen men att man verkligen ansträngt sig för att ge PF-forskarna adekvat hjälp och stöd. Fortfarande finns det dock anledning att betona att det inte får vara en nackdel för en ung forskare att ha en familj. Detta gäller för både kvinnliga och manliga forskare. Det är viktigt för individen att det går att förena forskarbana och familjeliv, men det är lika viktigt ur ett övergripande vetenskapligt perspektiv. Det är de bästa forskarna som ska få del av PF-programmet, inte de som har lättast att flytta på sig. Detta ger ytterligare argument för vikten av flexibilitet, både i fråga om utlandsvistelser och i fråga om perioden i Uppsala.

Lärosätenas nomineringsförfaranden

Det generella intrycket när man läser enkätsvaren är att PF-forskarna inte vet hur det gick till när de nominerades, även om det i dagsläget finns formella system för hur det går till enligt de sex lärosäten som ombetts att beskriva sina nomineringsprocesser. Alla lärosätena har en process för Pro Futura-nomineringar med en hanteringsordning och någon form av ansökningsstöd till de nominerade. Nomineringsprocesserna och ansökningsstödet har utvecklats och förstärkts under årens lopp i takt med att stödfunktionerna för forskningsfinansiering har vuxit och professionaliserats.

Lärosätena beskriver nomineringsprocesser för Pro Futura som i stora drag liknar varandra. Det finns ett administrativt ansvar för nomineringsprocessen hos en specifik person vid lärosätet, oftast vid Forskningsservice eller motsvarande administrativ funktion beroende på hur lärosätet är organiserat. Denna person sprider inbjudan att nominera och information om

premisserna för att nominera till fakultetsledningar eller prefekter. Man bistår också i olika utsträckning administrativt och samlar in fakulteters och institutioners förslag på nominerade. Förslagen behandlas i sin tur på universitetets ledningsnivå, såsom av forskningsnämnd eller vice-rektor. Därefter fattas beslut av rektor.

Lärosätenas skriftliga instruktioner för att vaska fram kandidater varierar något. I ett fall uppmanas prefekterna att lämna förslag och det anges att ett förslag per institution är önskvärt. I ett annat fall överlämnas det uttryckligen till fakulteterna själva att utforma en nomineringsprocess. I ett tredje fall informeras om att prefekterna nominerar och att man som forskare är välkommen att ta kontakt med dem. Urvalsprocessen på institutionsnivå verkar ofta sakna tydliga riktlinjer, och som en följd av detta går det till på lite olika vis. I vissa fall får forskare alltså själva anmäla intresse, i andra fall är det prefekten som pekar ut kandidater. Vid intervjuer med gatekeepers i lärosätenas urvalsprocess framfördes att ett enhetligt förfarande på institutionsnivå hade varit positivt för processen att vaska fram kandidater.

När det gäller lärosätenas stöd till de nominerade erbjuder samtliga någon form av stöd i ansökningsprocessen (se bilaga 5). Vissa lärosäten utmärker sig genom att investera mer i processen än de andra. Exempel på detta är att forskningsrådgivare utses som bollplank till nominerade forskare och ger feedback på ansökan, bistår i att skriva fram lärosätets nominering och anordnar intervjuträningar för nominerade kandidater.

Slutsatser

En stor andel av Pro Futura-forskarna hade redan någon form av anställning när de antogs till programmet.[13] Analysen av utvecklingen inom programmet (se ovan) visar också att gruppen består av en yngre del som antagits mellan tre och sex år efter disputation och en äldre del som antagits mellan åtta och tio år efter disputation. Den akademiskt sett äldre delen fanns över huvud taget inte under perioden 1999–2008. Programmets målgrupp har förändrats på ett tydligt sätt, från postdoktorala forskare till post-postdoktorala forskare. Jämförs till exempel första gruppen bestående av PF I–IV med andra gruppen bestående av PF V–X är den genomsnittliga akademiska åldern vid antagande i första gruppen 2,4 medan den för den andra gruppen är 5,5.

Dessa mönster visar att PF-forskarna blivit akademiskt äldre och mer väletablerade vid antagningstillfället. Det betyder i sin tur att den grupp vi här diskuterar – alla som börjat som PF-forskare mellan 1999–2016 – är mycket heterogen. Det finns också andra källor till heterogenitet. Vilka resurser en ung forskare behöver varierar från ämne till ämne; för vissa är tillgång till utmärkta bibliotek nödvändigt och tillräckligt medan ett aktivt laboratorium och därtill knutna medarbetare är nödvändigt för andra. Det spelar också roll om forskaren har sin utbildning från ett svenskt universitet eller om han/hon kommer från ett annat akademiskt system; den förra kategorin har sannolikt bättre kunskap om hur det svenska universitetsväsendet fungerar och vad ”hemuniversitetet” förväntar sig än vad den senare har. Detta påverkar forskarnas sinnesro och behov av stöd.

Bedömargruppen har funnit att det finns en viss spänning mellan gruppens heterogenitet och programmets något rigida karaktär. Detta kan belysas med utlandsvistelsen, som är en obligatorisk programkomponent. Om man tänker sig att PF-forskaren disputerade för tre år sedan och inte redan genomfört en utlandsvistelse är möjligheten att få åka till ett bra utländskt universitet värdefull. Om man i stället tänker sig att forskaren disputerade för fem,

[13] Källa: enkätundersökningen.

sex eller till och med åtta år sedan och har vistats utomlands (kanske flera gånger), kan kravet att åter resa iväg snarare te sig som en börda. Dessutom har en sådan mer senior PF-forskare sannolikt egna nätverk och god insikt i hur dessa kan göras fruktbara för den egna forskningen, utan att det med nödvändighet kräver utlandsvistelser. PF-forskarens akademiska ålder och tidigare utlandsvistelser spelar alltså roll för hur meningsfull en längre utlandsvistelse inom PF-programmet skulle vara.

Ett liknande resonemang kan utvecklas utifrån programkomponenten vistelse vid SCAS, också den obligatorisk. För en PF-forskare som främst arbetar individuellt och med hjälp av böcker och digitala resurser är det inte bara oproblematiskt, utan ofta mycket fördelaktigt, att få den arbetsro men också kollegiala lunch- och seminariegemenskap som SCAS erbjuder. För en PF-forskare som har ansvar för en forskargrupp, kan kravet på stor närvaro vid SCAS vara både hindrande och stressande.

En viktig del i detta att utvecklas till en framstående forskare är att bli självständig och kunna göra självständiga bedömningar av olika slag. Alla meriteringsanställningar och inte minst ett program som Pro Futura bör ha som grundackord att stödja den unga forskaren i hans/hennes utveckling mot självständighet. Detta utgör ytterligare ett argument för flexibilitet: ju längre i den akademiska karriären en nyantagen PF-forskare redan har kommit, desto färre bör inslagen av obligatorium och tvång vara. Här kan man till exempel tänka sig att forskaren får större inflytande över den resurs som läggs på utlandsvistelsen. I vissa fall kan det vara mer ändamålsenligt att få vistas en kortare tid utomlands och att i stället kunna använda de medel som på så vis sparats in på egenarrangerade workshops. Vad som i varje enskilt fall gynnar utvecklingen mot självständighet är det viktiga.

Även vad gäller tillgången till en samtalspartner/mentor finns ett behov av flexibilitet. För en del PF-forskare är tillgången till en sådan person viktig, kanske rentav det viktigaste skälet till att de intresserat sig för programmet. För andra känns det överflödigt med en särskilt utpekad samtalspartner/mentor eftersom man redan har sådana personer i sin närhet. Vad man uppfattar som en idealisk samtalspartner/mentor varierar också; för den som är nyanländ i det svenska akademiska systemet kan det som krävs vara någon som vet hur man navigerar i detta system, snarare än någon som besitter vetenskaplig sakkunskap på PF-forskarens eget forskningsområde.

Om programmet i fortsättningen blir mer flexibelt ökar rimligtvis betydelsen av sådana inslag som håller ihop gruppen. De så kallade semi-annual meetings är ett sådant inslag. Det är viktigt att dessa möten upplevs som vetenskapligt och socialt givande för forskarna och här tycks det finnas en förbättringspotential. PF-forskarnas egna idéer om vad de vill ägna mötena åt bör kunna tas bättre till vara, inte minst som det handlar om högt kvalificerade unga forskare vars kreativitet och självständighet ska stimuleras. Sådana idéer framkom under intervjuerna och i enkäterna – som förslag att låta några semi-annual meetings fokusera på specifika teman som kan vara intressanta från ett stort antal perspektiv eller att använda några semi-annual meetings till diskussion av frågor som forskarna själva identifierar som centrala utmaningar för unga forskare i Sverige. Frågan om hur semi-annual meetings kan göras maximalt givande för alla inblandade handlar om effektivitet i resursutnyttjandet: att utnyttja hela den kompetens som samlas på SCAS vid dessa tillfällen.

I dagsläget är inslaget specifik samtalspartner/mentor borttaget ut PF-programmet. Förändringen har motiverats med att det är bättre för PF-forskarna att själva kunna ta kontakt med de seniora forskare de önskar samtala med än att bli tilldelade specifika samtalspartner. Även om detta har vissa klara fördelar – det ökar till exempel flexibiliteten – kan det icke

desto mindre vara önskvärt med tydlighet vad gäller samtalspartnerns/mentorns roll gentemot PF-forskaren. Om det ska finnas sådana resurspersoner är det bättre att i samråd med forskaren bestämma och klart peka ut vem denna person är för att sedan fixera dennes ansvar i form av en uppdragsbeskrivning och en kompensation i form av timmar. Detta hellre än att betrakta hela SCAS som en allmän mentorsresurs. Detta hindrar givetvis inte att hela SCAS de facto är en högt kvalificerad resurs för PF-forskarna, men att döma av intervjuer och enkäter finns det en förväntan om ett mer precist åtagande och ansvar. PF-forskare som inte vill ha en samtalspartner/mentor i denna specifika bemärkelse bör kunna tacka nej. Även här är det alltså viktigt att dra nytta av forskarnas egna idéer.

Ett inslag där transparens och effektivitet kan höjas är den utvärdering som sker efter två år som PF-forskare, så kallad mid-term evaluation. Denna utvärdering har mycket stor betydelse för de enskilda forskarna och det bör vara klart för alla vilka kriterier som tillämpas. Bättre återkoppling till PF-forskarna skulle dessutom göra utvärderingen till något mer än en godkänd-stämpel; det skulle vara ett utmärkt tillfälle att diskutera hur PF-forskarens forskning kan utvecklas vidare och vilka vägval han/hon bör göra. På så vis skulle man få ännu större utväxling på det bedömningsarbete som ändå görs. Flera forskare har uttryckt tillfredsställelse med den intervju de fick göra innan de antogs: den har upplevts som ett stimulerande tillfälle att tala om den egna forskningen. Det vore önskvärt att PF-forskarna fick uppleva utvärderingen på samma sätt. Mid-term evaluation bör ge forskaren tillfälle till självreflexion och därav följande vidare utveckling.

På temat transparens vill bedömargruppen även lyfta fram att det bör vara helt klart för alla, de nominerande universiteten såväl som de nominerade forskarna, vilka kriterier som används av vem när det avgörs vilka som ska bli årets PF-forskare. Det gäller att i inbjudan till universiteten göra klart för de nominerande och de nominerade

- vilka universitet som kan nominera och vilka forskare som är möjliga att nominera (vilket man redan gör)
- att det finns en urvalskommitté med namngivna ledamöter
- att kommittén använder sig av en rad kriterier, varibland de viktigaste är ett starkt cv och en innehållsrik publikationslista med en djärv projektbeskrivning
- att kommittén tar i beaktande om projekt kan tänkas passa in på SCAS eller inte
- att de som väljs ut i första omgången kommer att bli kallade till intervju med urvalskommittén och att de därefter får veta vem som slutligen väljs (vilket man redan gör).[14]

Bedömargruppen rekommenderar att man också stärker medvetenheten om programmets kriterier för kvalitet genom att offentliggöra dem. Dessutom skulle urvalskommittén varje år kunna utarbeta en kommentar som belyser vilka konkreta kvaliteter som uppmärksammats. Som bedömargruppen förstår saken är det en mycket noggrann värdering som försiggår på SCAS och alla skulle kunna lära sig mycket av att få ta del av vilka kriterier som visat sig vara utslagsgivande.

[14] Källa: intervju med Björn Wittrock och Christina Garsten samt protokoll från urvalskommitténs möten.

Fråga 4: Hur kan och bör RJ:s samverkan med lärosätena i deras egenskap av arbetsgivare utformas?

I det paket av förmåner som PF-programmet ger är erbjudandet om en ”tenured position” en viktig komponent. Flera PF-forskare säger uttryckligen att detta var ett viktigt skäl till att de gick in i programmet och några har till och med lämnat en tidigare tillsvidareanställning i förvissning om att de ska erbjudas en ny tillsvidareanställning vid det nominerande universitetet. En del har uppfattat att de har fått ett löfte. Samtidigt uttrycker flera forskare en oro för att de i slutänden inte ska få någon tillsvidareanställning. De oroas till exempel av vetskapen att deras heminstitution har dålig ekonomi. Oron kring kriterierna för mid-term evaluation ska också ses i detta ljus. Samtidigt finns det några (få) PF-forskare som ser erbjudandet om tillsvidareanställning som onödigt och även inkonsekvent. Argumentet är att om forskarna verkligen är så framstående som RJ och SCAS gör gällande, bör de inte ha några problem att få jobb i öppen konkurrens sedan programmet avslutats. Här bör man återigen betänka att Pro Futura-gruppen är heterogen: vissa har redan fasta anställningar i botten, medan andra inte har det. Utsikten att få en tillsvidareanställning är rimligtvis särskilt viktig för de senare.

Inte bara PF-forskarna uttrycker oro; det gör även universitetens representanter. Här handlar det dels om huruvida man egentligen kan göra utfästelser om tillsvidareanställning när huvudprincipen i det arbetsrättsliga regelverket är att alla statliga anställningar ska utlysas. Dels handlar det om betydelsen av pedagogiska meriter. Högskoleförordningen fastställer att den som ska anställas som universitetslektor måste uppvisa pedagogisk skicklighet.

Universiteten uppfattar att frånvaron av reguljär utlysning och prövning (genom universitetens anställningsberedningsorgan) är till nackdel för PF-forskarna. Dessa har i och för sig prövats av PF-programmets urvalskommitté, men den prövningen avser enbart de vetenskapliga meriterna (inte pedagogiska meriter) och prövningen har inte föregåtts av en öppen utlysning utan av ett mer slutet nomineringsförfarande. Inte heller mid-term evaluation innebär att en bedömning av pedagogiska meriter görs. Flera universitet konstaterar vidare att det av olika och ibland kanske oklara skäl inte råder stor efterfrågan på PF-programmets anställningar. Ett svagt söktryck innebär att skillnaden mellan nomineringsförfarande och öppen utlysning, där söktrycket ofta är mycket stort, blir iögonfallande.

Vid intervjuerna har det framkommit att något universitet har löst problemet genom att skräddarsy en utlysning så att den passar för den aktuella PF-forskaren. Ett annat universitet uppger att man har gjort personen i fråga till lektor utan att utlysa anställningen. Vid ett tredje finns det utförliga riktlinjer för hur dessa anställningar ska hanteras; här utnyttjas lagens möjlighet att genom åberopande av ”särskilda skäl” bortse från utlysningsplikten. Riktlinjerna betonar dock att även sådana anställningsbeslut är överklagningsbara. Riktlinjerna betonar också vikten av att såväl vetenskaplig som pedagogisk skicklighet bedöms.[15] De systematiska underlåtelser att utlysa anställningar som nyligen avslöjats vid ett svenskt universitet är en viktig bakgrund till den oro som intervjuerna vittnar om. Redan innan bedömargruppen inledde sitt arbete hade rektorn för ett av landets största universitet framfört invändningar till RJ mot hur PF-programmet är organiserat. Även här var åsidosättandet av utlysningsplikten en punkt för kritik.[16]

[15] *Anställning som lärare av personer som beviljats vissa externa anslag. Rutin för beredning och beslut.* UFV 2013/844.
[16] Brev från Torbjörn von Schantz, rektor för Lunds universitet, till Göran Blomqvist. SAMV 2015/382.

Det är å ena sidan förmodligen möjligt för universiteten att på ett lagligt sätt erbjuda en tillsvidareanställning genom att åberopa särskilda skäl för att åsidosätta utlysningsplikten.[17] Å andra sidan vore det bra om regler och rutiner blev mer transparenta, så att varken universitet eller PF-forskare behövde oroa sig så mycket. Oro är inget bra inslag i ett program vars syfte är att ge unga forskare optimala möjligheter att utvecklas. I ljuset av att det finns en överklaganderätt, som åtminstone teoretiskt skulle kunna upphäva ett beslut att anställa en PF-forskare som lärare, är det inte helt lyckat om PF-forskarna uppfattar det som om de fått ett bindande löfte om tillsvidareanställning. Inom Wallenberg Academy Fellows-programmet kräver man att universiteten tar ansvar för de aktuella forskarna, men det betyder helt enkelt att universiteten förbinder sig att göra dem till föremål för en vanlig prövning av anställningsbarhet.

Frågan om hur bedömningen av de pedagogiska meriterna ska gå till kvarstår dock. Det har framförts till bedömargruppen att universiteten inte är tvungna att lägga lika stor tonvikt vid pedagogiska och vetenskapliga meriter. Det är fullt möjligt att i en anställningsprofil trycka mycket mer på de vetenskapliga meriternas betydelse.[18] Det är riktigt, även om högskoleförordningen innehåller formuleringar som lätt kan tolkas som att lika vikt ska läggas vid båda merittyper.[19] Problemet är dock att det, såvitt bedömargruppen känner till, inte alltid upprättas någon anställningsprofil för PF-forskarna, lika lite som det alltid upprättas anställningsprofiler för dem som anställs som forskare på basis av ett externt forskningsanslag. Det kan också finnas betydande variation mellan de olika universitetens lokala anställningsordningar på så vis att dessa föreskriver att lika vikt ska läggas vid pedagogiska och vetenskapliga meriter. Bedömargruppen har inte haft möjlighet att utreda hur det ser ut på denna punkt. Slutsatsen är likväl att utlysningsplikten och värderingen av pedagogiska meriter är oklara punkter.

En möjlighet är att göra processen för att utse och anställa PF-forskare mer lik universitetens vanliga rekryteringsprocesser. Några tänkbara alternativ är:

1. För Pro Futura-anställning kan bara de personer komma i fråga som universiteten redan rekryterat genom ett regelrätt utlysnings- och bedömningsförfarande. Dessa personer kan nomineras till programmet och för dem som kommer in blir Pro Futura en sorts femårig guldkant på en i grunden vanlig läraranställning.

2. Universiteten hör sig för med institutionerna om vilka som är intresserade av att utlysa biträdande lektorat. Sedan görs öppna utlysningar och de sökande som rankats högst förs i ett andra steg fram som PF-kandidater. Detta skulle leda till att en del biträdande lektorer får en femårig guldkant på sin anställning, medan en del ”bara” får anställning som biträdande lektor.

Bedömargruppen lanserade modell 1 och 2 i sina intervjuer med universitetens representanter och flera uttryckte positivt intresse för dem.

[17] 23 november 2016 hölls ett informationsmöte på Arbetsgivarverket där landets universitet var representerade och där frågan om utlysningsplikten var i fokus. Budskapet var att universiteten måste vara beredda att ta vissa risker så länge någon högre prövning inte ägt rum. Källa: intervju med Randi Hellgren.

[18] Intervju med Randi Hellgren.

[19] Högskoleförordningen 4 kapitel 4 §. För behörighet krävs pedagogisk skicklighet och vetenskaplig kompetens och inget sägs om hur dessa merittyper ska viktas mot varandra. Men i paragrafen står även att prövningen av den pedagogiska skickligheten ska ägnas lika stor omsorg som prövningen av andra behörighetsgrundande förhållanden.

3. Platserna på PF-programmet tillsätts efter öppen utlysning genom RJ:s försorg. Ansökningar bedöms. Detta kan göras av en av SCAS utsedd urvalskommitté (se dock nedan vad gäller dennas sammansättning) och/eller av befintliga bedömningsgrupper på RJ. Det finns anledning att misstänka att denna modell gör att antalet sökande ökar markant. De personer som erbjuds och tackar ja till en plats på PF-programmet kan, med stöd av RJ eller SCAS, inleda samtal med det universitet vid vilket hon eller han önskar få en läraranställning. Om det utvalda universitetet är intresserat av att anställa denna person, får universitetet bedöma vetenskapliga och pedagogiska meriter enligt universitetets egna regler.

Oavsett vilken modell man slutligen väljer gäller följande: När en person valts ut som PF-forskare, bör ett initierande möte ordnas med forskaren, RJ/SCAS och den anställande fakulteten varvid alla rättigheter och skyldigheter klargörs.

En tänkbar invändning mot de två första modellerna är att de ställer större krav på universiteten när det gäller att medverka i beredning och/eller i bedömning av sökande. Mot detta kan anföras att universiteten redan i dag är involverade i nomineringsprocessen. Forskningsberedningsorgan och dekankonstellationer har hand om frågan och även rektorerna spelar en roll. På tillfrågan svarar vissa universitetsrepresentanter att de har god kompetens och goda rutiner för att ta fram bra förslag, medan andra anser att deras processer är ”second best”. Modeller som de här föreslagna bygger i stället på att de universitetsorgan som har störst erfarenhet av att hantera rekryteringar och bedömningar, nämligen anställningsberedningar/lärarförslagsnämnder, skulle få en mer central roll. Alternativ 1 och 2 skulle ställa krav på bättre framförhållning än i dag. Alternativ 2 förutsätter att man sätter igång processen cirka ett år innan förslag ska lämnas in.

En annan invändning som framförts mot modell 2 är att den kommer att missgynna mindre och fattigare högskolor och universitet, där man kanske inte har resurser att utlysa biträdande lektorat. I och för sig är det redan nu så att det nominerande universitetet ska vara redo att ta över anställningsansvaret för personen i fråga sedan programmet löpt ut, men modell 2 förutsätter att det finns en lite större pool av biträdande lektorer inom vilken urvalet görs.

En tredje tänkbar invändning är att PF-forskarna med modell 1 och 2 skulle knytas hårdare till det nominerande universitetet redan från början och att de därigenom kanske skulle bli mer utsatta för krav och förväntningar, vilka i sin tur skulle störa deras arbetsro. Mot detta kan anföras att många PF-forskare uttrycker en stark vilja att bli mer involverade och ser det som en karriärrisk att ha svag koppling till heminstitutionen. Det gäller alldeles särskilt möjligheten att få handleda doktorander. Att ha handlett minst en doktorand fram till disputation tycks vid många lärosäten vara ett krav för att befordras till professor. Att få möjlighet att handleda är därför hett eftertraktat i dagens universitetsvärld och med de krympande volymerna på forskarutbildningen blir det allt svårare för unga forskare att få tillgång till denna resurs. Att ha god förankring på heminstitutionen ter sig i detta ljus mycket viktigt.

Modell 3 skulle i vissa avseenden likna den situation som kan uppstå då en forskare får ERC Starting Grant. Det är uppenbart att ERC Starting Grants riktar sig till samma målgrupp som PF-programmet. Det är därför relevant att se på vad som händer om till exempel en forskare i Danmark får ett sådant anslag. ERC Starting Grant ses som forskarens egna pengar och det är då logiskt att det kommer till stånd en förhandling mellan forskaren och det universitet där

han eller hon planerar att verka. I loppet av denna förhandling kommer en tillsvidareanställning, ofta som professor med särskilda uppgifter, att diskuteras. Det är denna modell vi tänker oss kan användas som förebild för modell 3.

En annan och mer begränsad åtgärd skulle kunna vara att medel för en del av en doktorandanställning ingick i den resurs som följer med varje PF-forskare. Hemuniversitetet skulle sedan betala den andra delen. På direkt förfrågan har flera universitet svarat att detta kunde vara en intressant modell som både skulle öka volymen på forskarutbildningen och bidra till att bryta PF-forskarens ”isolering” (direktcitat ur intervju med universitetsrepresentant). Dock värjer sig universiteten också mot de ständigt ökande kraven på samfinansiering som på sikt bakbinder dem och gör det omöjligt att tänka strategiskt.

Slutsatser

Bedömargruppen anser att det bör och kan göras tydligare vilka rättigheter och skyldigheter som universiteten, RJ, SCAS och PF-forskarna har. Olika lösningar står till buds. Man kan fortsätta att låta universiteten nominera kandidater, men i så fall bör kandidaterna ha prövats och anställts av universiteten före nominering. Man kan också välja att lämna nomineringsförfarandet och i stället utlysa platserna inom PF-programmet i öppen konkurrens. Under alla omständigheter är det viktigt att inte ge intrycket att det gjorts en utfästelse om en ”tenured position”. I stället bör informationen till universitet och forskare fokusera på universitetens ansvar för att göra en rättvis bedömning av PF-forskarens anställningsbarhet. Med dessa modeller blir mid-term evaluation inte arbetsrättsligt motiverad men, som framhålls ovan, den har ett värde som källa till utveckling och självreflexion.

Fråga 2: Hur är Pro Futura-programmet utformat i jämförelse med liknande program, nationellt och internationellt, och vilka lärdomar kan RJ dra av detta?

Jämförelse med Wallenberg Academy Fellows

Ett program som har likheter med PF-programmet är Wallenberg Academy Fellows (fortsättningsvis WAF). WAF är Sveriges största privata satsning på karriärprogram för unga forskare och skapades 2012 av Knut och Alice Wallenbergs Stiftelse (KAW) i nära samarbete med 5 kungliga akademier och 16 svenska universitet. Programmet utgör en utvecklad variant av det akademiforskarstöd som stiftelsen ger sedan cirka 25 år. Förutom likheter finns det också vissa skillnader mellan programmen, vilket framgår i beskrivningen av WAF nedan.

Det har skett årliga utlysningar av WAF mellan år 2012–2016 och stiftelsen har under dessa fem år finansierat cirka 150 fellows. Efter år 2017 kommer utlysningar sannolikt att ske vartannat år i stället. Enligt programmets webbplats är WAF ett karriärprogram där de mest lovande unga forskarna får resurser för att långsiktigt utveckla sin verksamhet. Målsättningen är att ge forskarna en arbetssituation som medger fokus på forskning och möjlighet att angripa svåra och långsiktiga forskningsfrågor. Samtliga fellows deltar i ett mentorsprogram som syftar till att stärka dem i deras vetenskapliga utveckling och ledarskap samt att ge dem kunskaper och erfarenheter för att bättre kunna nyttiggöra forskningsresultat. Mentorsprogrammet ska bidra till att utveckla de kompetenser och kontaktnät som krävs för att leda framgångsrika forskningsmiljöer. Stiftelsen har skapat mentorsprogrammet i samarbete med Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademien, Kungl. Skogs- och lantbruksakademien, Kungl. Vetenskapsakademien, Kungl. Vitterhetsakademien och Svenska Akademien.

WAF är till skillnad från PF-programmet öppet för forskare inom samtliga vetenskapliga discipliner; medicin, teknik, naturvetenskap, samhällsvetenskap och humaniora/religionsvetenskap, liksom gränssnitten däremellan. Rekrytering till programmet sker genom nomineringar och forskare kan precis som i PF-programmet nomineras upp till åtta år efter erhållen doktorsexamen. Svenska lärosäten bjuds in att nominera till programmet och stiftelsen anger då antal möjliga nomineringar per lärosäte. År 2016 infördes en princip om att det endast går att nominera en intern kandidat för varje internationell nominering, samt att minst 40 procent av de nominerade ska tillhöra det underrepresenterade könet. År 2017 infördes regeln att om en man och en kvinna hamnar på samma vetenskapliga betyg så ska kvinnan prioriteras.

Kravet på att göra en internationell nominering för varje intern kandidat syftar till att bidra till en ökad internationalisering av den svenska forskningsmiljön. Forskare som arbetar utomlands när de nomineras kan ansöka om extrapengar (medfinansiering av det nominerande universitetet krävs i sådana fall). Samtliga nominerade förväntas ha en internationell postdok-vistelse i bagaget, förutom inom humaniora och religionsvetenskap. Däremot finns inga krav på att genomgå en postdok-vistelse under tiden som Wallenberg Academy Fellow.

WAF är ett femårigt program. Forskare inom teoretiska vetenskaper får 1 mkr per år under fem år och 1,5 mkr om de befinner sig utomlands när de nomineras. Forskare inom experimentella vetenskaper får 1,5 mkr per år och 2 mkr om de befinner sig utomlands när de nomineras. Efter fem år kan universitetet nominera forskarna att fullgöra ytterligare fem år med finansiering av WAF. Maximalt 50 procent av de ursprungliga nominerade kan få denna förlängning.[20]

Efter att nomineringar inkommit från universiteten utvärderar akademierna kandidaterna och presenterar de mest lovande forskarna för KAW, som sedan gör det slutliga urvalet. WAF stödjer endast grundforskning och endast vetenskaplig excellens ska vara utvärderingskriterium. Bedömningen av de nominerade sker i fem grupper (medicin, teknik, naturvetenskap, samhällsvetenskap och humaniora) med sex–sju personer i varje grupp, där också externa, internationella granskare används. Det görs en bedömning av ansökan och den skriftliga dokumentation som inlämnats i samband med nomineringarna samt intervjuer. När de bjuds in att nominera får lärosätena en beskrivning av utvärderingskriterierna, bedömningsskalan och genomförandet vid bedömningen. Detta är en skillnad gentemot PF-programmet vars utvärderingsmodell och bedömningskriterier är mindre transparenta.

Universiteten ska ta långsiktigt ansvar för de utvalda WAF-forskarnas verksamhet genom att garantera att de utvalda forskarnas anställningsbarhet prövas på reguljärt sätt mot relevanta tjänster. Anställning sker vid det universitet som nominerat forskaren. Det nominerande universitetet delfinansierar satsningen genom att garantera att inte mer än 50 procent av forskarens lönekostnader belastar anslaget. Universiteten står dessutom för indirekta kostnader utöver det som KAW kan bidra med. Av de 150 forskare som hittills antagits inom WAF-programmet har 85 redan blivit professorer.[21]

Trots stora likheter vad gäller syfte och målgrupp skiljer sig således WAF från PF på några punkter. WAF har till exempel inte lika många obligatoriska inslag som PF. Transparensen kring WAF:s urvalskriterier är större och endast svenska universitet har förslagsrätt. WAF har slutligen en annan urvalsprocess än PF-programmet, vilket kommer att diskuteras i följande avsnitt.

[20, 21] Källa: intervju med Göran Sandberg.

Urval till Pro Futura-programmet

Det finns i dag stor uppslutning kring berednings- och beslutsprocesser som bygger på att bedömare byts ut på ett regelbundet och organiserat sätt. Det är vanligt att en bedömare bara sitter tre år i en bedömargrupp. Systemet gör att man kan undvika vissa typer av bias och fastlåsningar vad gäller forskningsinriktningar. Det är arbetskrävande att sitta i en sådan bedömargrupp, vilket ger ytterligare ett argument för varför sådana uppdrag bör cirkulera i forskarsamhället.

I urvalskommittén för PF-programmet har det skett förändringar. Sedan 2009 har elva medlemmar lämnat kommittén och 15 nya kommit till. Samtidigt finns det några medlemmar som har suttit med hela tiden sedan 2009.[22] Även om detta kan beskrivas som något som borgar för kontinuitet och långsiktigt ansvarstagande för de PF-forskare som antagits till programmet, är det inte en alldeles tillfredsställande ordning. Bedömargruppen har intrycket att det finns ett samband mellan somliga av dessa mångåriga medlemmars forskningsintressen och de forskningsområden som många PF-forskare representerar. Det är inte heller helt optimalt att samma personer förekommer i flera olika roller: som bedömare i urvalskommittén, som bedömare vid mid-term evaluation och som samtalspartners/mentorer.

Att ifrågasätta denna ordning innebär inget ifrågasättande av de enskilda personernas kvalifikationer utan handlar mer om att programmets legitimitet skulle stärkas om man anslöt sig till vedertagna principer för hur beredning och bedömning går till. Det vore också önskvärt att urvalskommittén var allsidigt sammansatt vad gäller kön.

Inom WAF-programmet ser urvalsprocessen annorlunda ut. Ansökningarna bereds av bedömargrupper (som utses av Sveriges akademier), en första sållning görs, och sedan skickas de bästa ansökningarna ut för internationell peer review. Efter detta steg kallas de starkaste kandidaterna till intervju. Inslaget av internationell peer review ger möjlighet att anpassa processen så att varje kandidat (som gått vidare till steg 2) får bedömare som är experter på just deras område. Dessutom tillämpar KAW ett system som innebär att deras vetenskapliga råd gör stickprov i alla bedömningsprocesser för att kontrollera att dessa håller hög kvalitet. Bedömargruppen ser uppenbara fördelar med ett sådant system.

Effekter

Bedömargruppen har frågat SCAS hur man där mäter programmets effekter och fått till svar att det sker genom samtal med PF-forskarna och genom insamling av bibliografiska uppgifter. Man svarar också att det är lättare för de äldre PF-forskarna att svara på frågan vad programmet har betytt för deras utveckling som forskare. Bedömargruppen har förståelse för detta.

Det relativt långa tidsspann, inom vilket man i dag är behörig för programmet, leder inte bara till en blandning av forskare med mycket varierande behov och utgångspunkter. Det gör också att det är svårt att utvärdera programmets effekter. Beror forskarens framgång – eller brist på framgång – på PF-programmet eller på omständigheter som gäller för perioden innan forskaren antogs till programmet? De två intervjuade forskare som nominerades men inte blev antagna har inte haft en dålig karriärutveckling.

Ser man allmänt på effektmätning, är det uppenbart att det bara är meningsfullt att analysera PF I–V. Av de 21 antagna forskarna i PF I–V har en lämnat akademin medan alla andra har tillsvidareanställningar vid svenska universitet. Av de 20 är tolv anställda som professorer och två som direktörer för forskningsinstitutioner. Flera har akademiska ledningsuppdrag

[22] De protokoll som bedömargruppen fått tillgång till skiljer sig vad gäller detaljeringsgrad: Från och med PF V 2009 är protokollen mycket innehållsrika, medan de före år 2009 är ganska sparsamma med uppgifter. Dessa siffror kommer från intervju med Björn Wittrock.

(dekaner, vice-dekaner, prefekter, etc.). De 15 som antagits under PF I–II har redan haft framgång (nästan alla är professorer eller dylikt) och de som antagits inom PF III–V är på god väg. Mätt med dessa mått är PF en stor succé. Det faller dock i ögonen att det med ett undantag inte finns någon som är anställd utanför Sverige (en person är dock direktör vid Ålands Fredsinstitut).

Bedömargruppen har läst den utvärdering av ERC-programmets Starting Grants och Advanced Grants som ERC har genomfört. Denna utvärdering baserar sig på att opartiska bedömare har läst de slutgiltiga rapporterna från projekten (Final Scientific Report) och jämfört dessa med de ansökningar som ursprungligen lämnades in för bedömning. Dessutom hade ERC:s bedömargrupp tillgång till publikationslistor och bibliometriska analyser. Detta sätt att utvärdera fokuserar alltså mer på projekten än det är rimligt att göra med PF som är ett karriärprogram. Bedömargruppen har inte haft möjlighet att genomföra en dylik analys av PF.

ERC:s bedömargrupp ombads svara på hur många av de utvalda projekten som lett till vetenskapliga genombrott. RJ:s bedömargrupp vill i detta sammanhang understryka att ERC accepterar att inte alla projekt resulterar i genombrott. Så måste det vara om man kan tänka sig att ge anslag också till så kallade high risk projekt. Bedömargruppen menar att det är viktigt att RJ och andra jämförbara aktörer vågar ta sådana risker.

Vad gäller de PF-forskare som nominerats av icke-svenska universitet handlar frågan om effekter inte bara om huruvida dessa forskare får arbetsro att koncentrera sig på en långsiktig forskningsuppgift som i bästa fall leder till ett vetenskapligt genombrott. Det handlar också om huruvida deras potential kommer Sveriges akademiska miljöer till godo. Här är det viktigt att betänka att tillsvidareanställning inte bara ska ses som en möjlighet och rättighet för PF-forskaren utan även som en möjlighet och rättighet för universiteten att behålla en specifik kompetens. När icke-svenska universitet ges nomineringsrätt finns det ingen svensk heminstitution som kan dra nytta av denna rätt.

När det gäller universitetet i Cambridge blir denna problematik särskilt tydlig på grund av detta lärosätes höga success rate (se bilaga 6). Cambridge har nominerat sex och beviljats fem PF-forskare. Inget annat universitet har haft en sådan framgång inom PF-programmet och man måste säga att konkurrensen härmed snedvridits. Detta kan i sin tur påverka de svenska universitetens nomineringsvilja; om man uppfattar att konkurrensen är för hård kan det göra att man inte bryr sig om att nominera kandidater. Eftersom det här handlar om PF-forskare som redan har en anställning vid universitetet i Cambridge får man räkna med att de flesta (alla?) återvänder dit. De kan i sådana fall bara berika svensk forskning genom interaktion med de svenska forskare som under det aktuella året också befinner sig vid SCAS, såvida de inte etablerar bestående kontakter med relevanta svenska miljöer utanför SCAS och Uppsala.

Det är tveklöst så att forskarna från Cambridge berikar miljön vid SCAS och därmed vissa svenska forskare. Om RJ vill fortsätta att bidra till detta vore en möjlighet att avsätta särskilda medel för att stärka SCAS:s kontakter med Cambridge. Bedömargruppen rekommenderar dock att ett sådant stöd ges separat och inte blandas samman med PF-programmet.

Slutsatser

Vad gäller bedömningsprocess, transparens och flexibilitet kan PF-programmet dra lärdomar av WAF och vad gäller utlysning snarare än nominering kan PF-programmet dra lärdom av ERC:s modell. Effekterna av PF-programmet har över lag varit goda, men det är inte självklart att utsträckandet av nomineringsrätten till icke-svenska universitet gynnar svensk forskning.

Fråga 3: Hur kan RJ:s karriärstöd vidareutvecklas? Insatserna kan både gälla spetsforskningsprogrammet Pro Futura (med inriktning på att öka attraktionskraften för forskare och för lärosäten att nominera), men också insatser som riktar sig till en bredare grupp av forskare.

Bedömargruppens allmänna rekommendationer

Över hela Europa experimenterar man i dag med olika modeller för att rekrytera och behålla framstående forskare. I takt med att det skapas alternativa sammanhang för forskning och i takt med att det skapas alternativa – och i några hänseenden mer attraktiva – anställningsformer än de som universiteten kan erbjuda humanister och samhällsvetare, behöver universiteten allvarligt överväga vari deras lockelse egentligen ligger. De flesta universitet har brukat betrakta den frihet och prestige som följer med att vara universitetsanställd som avgörande när en årgångs mest talangfulla unga överväger sin framtid, men det är inte säkert att detta fortfarande stämmer. Dels är forskningsfriheten under press från undervisnings- och administrationsuppgifter, dels ökar pressen på att snabbt publicera forskningsresultat. Universiteten är eller håller på att utvecklas till starkt konkurrensutsatta arbetsplatser. För en begåvad ung människa är det naturligt att kyligt överväga vilka för- och nackdelar en forskarkarriär innebär.

Universiteten är inte lönedrivande i de nordiska universitetssystemen så det kan inte vara genom lönen man lockar till sig de unga. När de unga väl har fått sina doktorsexamina kan man inte förutsätta att de därmed har bestämt sig för att denna examen ska användas inom universitetsvärlden. Det måste finnas goda skäl för att välja en universitetskarriär. Intresset har därför med rätta kommit att koncentreras kring vad som ska ske efter doktorsexamen. I alla de system vi känner till har det vuxit fram ett krav på att doktorsexamen ska följas av en postdok-period. Detta är ett avgörande steg där det sker en selektion. Inte alla kan få en anställning som postdok. Ofta är den yngre forskaren beroende av att ha en seniorforskare i ryggen som står som huvudsökande.

Pro Futura sägs vara ett program för ”early-career scholars”. Som denna rapport gjort tydligt, betyder detta i dag att det är ett post-postdok-program, det vill säga det löser uppgiften att slussa de bästa och relativt unga forskarna in i en tillsvidareanställning efter postdok-perioden. Som framgår ovan är Pro Futura ett dyrt program, vilket är helt rimligt eftersom det handlar om att ge en mycket liten grupp optimala forskningsvillkor under en ganska lång period. Samtidigt väcker det frågan vad RJ kan göra för de många. Bedömargruppen har blivit ombedd att inkludera detta allmänna problem i sina överväganden och vi ska i det som följer skissera några möjligheter mot bakgrund av lärdomarna från PF-programmet.

Vi kan identifiera följande avgörande ingredienser i PF-programmet som vi anser vara gynnsamma för unga forskare:

- tid att koncentrera sig helt och fullt på en större uppgift
- möjlighet att interagera med framstående seniora forskare inom H/S
- utlandsvistelse i en relevant spetsforskningsmiljö
- snabb bedömning av kompetens inför beslut om tillsvidareanställning.

Om man vill kunna fånga upp många forskarbegåvningar och inte bara några få, behöver man arbeta med många olika medel. Exakt vilka ingredienser som passar för varje enskild individ och för varje enskilt universitet varierar. Det är bedömargruppens uppfattning att RJ bör anamma den syn som senast fördes fram i en jämförande analys av de svenska, holländska och

danska forskningssystemens prestationsförmåga (se litteraturlista), nämligen att rekryteringssystem för universitetens forskning bör ses som sammanhängande system där varje enskild del ska avvägas gentemot helheten. De förslag som i det följande lämnas ska således noggrant kalibreras mot initiativ från andra stora aktörer såsom Vetenskapsrådet och universiteten själva.

Med denna förutsättning i åtanke vill bedömargruppen föreslå RJ att man ger sig in i diskussioner med ledningarna för de humanistisk-samhällsvetenskapliga fakulteterna i Sverige om initiativ för att främja unga forskares talangutveckling. Vi föreställer oss nämligen att det på varje enskild fakultet råder särskilda förhållanden som kan leda till att en speciell typ av insats är påkallad för just denna institution. En fakultet önskar kanske att bygga upp en forskningsmiljö kring en ung och lovande professor (kanske en PF-forskare) och har därför behov av stipendier för att det på lång sikt kan byggas upp en slagkraftig forskargrupp. En annan fakultet har kanske behov av att skicka två eller tre av de mest talangfulla unga forskarna på forskningsvistelse i ledande miljöer i utlandet så att de kan komma hem med fördjupad kunskap om var den internationella forskningsfronten befinner sig just nu och så att de kan bidra till denna utveckling. En tredje fakultet önskar kanske etablera ett tvärvetenskapligt centrum inom H/S och vill ha finansiering av en eller flera anställningar som postdok för att attrahera unga doktorer från hela Europa. En fjärde fakultet önskar måhända etablera ett mentorsprogram där äldre välmeriterade forskare från en helt annan disciplin ger yngre forskare tillgång till deras erfarenheter ifråga om karriärplanering och ansökningsmöjligheter.

Bedömargruppen rekommenderar att alla dessa instrument övervägs i en dialog med universitets- och fakultetsledningarna. Syftet med dialogen ska vara att bidra till en diagnos av vad varje miljö behöver för att kunna axla sitt ansvar för omvårdnaden och utvecklingen av de unga talangerna. Det är inte nödvändigt att RJ är den aktör som ska betala för alla dessa insatser; det centrala är att RJ, tillsammans med andra forskningsfinansiärer, kan bidra till lärosätenas diagnostiska reflektioner kring vart de är på väg och vad de vill satsa på.

För att det samtidigt ska finnas en stadga och struktur i det svenska forskarkarriärsystemet behöver man också tänka i mer allmänna termer. Det måste finnas en generell karriärstege inom vilken PF-programmet och andra specialsatsningar utgör variationer. I en sådan karriärstege får det inte finnas några stora luckor som det är svårt att kliva över. En satsning på biträdande lektorat, som nyligen föreslagits i en statlig utredning, skulle råda bot på den lucka som i nuläget finns mellan doktorand och postdok å ena sidan och universitetslektor å andra sidan. Samtidigt får en sådan karriärstege inte heller vara sluten och enkelspårig, det vill säga att det måste vara möjligt att komma in i universitetssystemet även om man inte haft ett biträdande lektorat.

I ett läge där regeringen och många forskningsfinansiärer riktar uppmärksamheten mot de unga forskarna, finns det anledning att påminna om att resurser behöver satsas på alla led i den akademiska karriärstegen. Att lägga alla ägg i en korg innebär en risk för forskningen och samhället. Det är svårt att göra prognoser över vilka som kan bli futura scientiae och det är därför klokt att även ha stödformer som kan gynna ”late bloomers”. Det är bra att satsa på eliten men alla forskare, oavsett om de tillhör eliten eller inte, mår bra av att det finns en barmhärtighet i systemet samt möjligheter till en andra och tredje chans.

Bedömargruppens specifika rekommendationer

Bedömargruppen finner att Pro Futura är ett ytterst värdefullt inslag i svensk forskarrekrytering och forskaromvårdnad. Det bör därför fortsätta. Programmet har sin egen klara profil och har under många år visat sig vara ett oomtvistligt fruktbart redskap för att främja såväl kvalitet som mobilitet. Sett i ljuset av att programmet varit verksamt sedan 1999 är det emellertid naturligt att justera det på en rad områden. Bedömargruppen vill se dessa justeringar som sätt att understryka programmets värde för svensk forskarrekrytering. Detta värde bör inte försvagas utan tvärtemot förstärkas. Våra förslag syftar till detta.

1. Bedömargruppen ser det som högst värdefullt att RJ fortsätter att stödja forskning inom det humanistiska-samhällsvetenskapliga området genom satsningar på unga forskare via PF-programmet.

2. Bedömargruppen anser att programmet bör utformas så att det tar bättre hänsyn till att PF-forskarna har olika erfarenheter och behov. Om programmet ska vara *ett* program och inte flera måste det vara tillräckligt flexibelt för att möta många olika intresseinriktningar och behov.

3. Bedömargruppen anser att de programansvariga bör överväga om tidsspannet för behörighet (tre till åtta år efter disputation) är väl valt. Det finns en uppenbar risk att unga, lovande forskare konkurreras ut av inte längre så unga, framstående forskare. Vilken grupp vill man helst nå? Om man vill att PF ska fortsätta vara ett post-postdok-program, finns det anledning att överväga om vissa programkomponenter, som passar bättre för unga forskare, ska bytas ut.

4. Bedömargruppen har svårt att se poängen med att ge universitet utanför Sverige rätt att nominera kandidater till PF-programmet. Det är inte uppenbart att svensk forskning gynnas av att förhållandevis stora belopp satsas på personer som saknar anknytning till svenska institutioner. Bedömargruppen anser att de programansvariga bör överväga om denna nomineringsrätt för universitet utanför Sverige ska finnas kvar. Det är betydligt mer motiverat att uppmana svenska institutioner att mer energiskt föra fram framstående forskare från utländska universitet.

5. Bedömargruppen har särskilt svårt att se poängen med att ge universitetet i Cambridge nomineringsrätt till PF-programmet, i ljuset av hur detta snedvridit rekryteringen. Om RJ vill bidra till att kopplingen mellan universitetet i Cambridge och SCAS stärks, kan fonden göra det bättre genom att avsätta medel i särskild ordning.

6. Bedömargruppen anser att PF-programmet bör utformas så att det bättre tar till vara den kompetens som finns inom forskargruppen. Detta gäller bland annat hur de så kallade semi-annual meetings organiseras.

7. Bedömargruppen anser att transparensen och tydligheten kring mid-term evaluation kan öka. Detta skulle stärka programmets karriärstödjande funktion.

8. Bedömargruppen anser att transparensen och tydligheten kring urvalsprocessen kan öka genom att kriterierna för urval offentliggörs. På samma sätt kunde kommentarer kring vilka konkreta kvaliteter som uppmärksammats varje år offentliggöras. Härigenom kan såväl söktryck som legitimitet förstärkas.

9. Bedömargruppen anser att bedömningsprocessen bör organiseras på ett sätt som motsvarar det som tillämpas för Wallenberg Academy Fellows-programmet. Urvalskommitténs medlemmar bör ha tidsbegränsade mandat och yttranden från externa sakkunniga bör inhämtas.

10. Bedömargruppen anser att det är särskilt angeläget att det skapas större tydlighet kring heminstitutionens och universitetens ansvar för PF-forskarna. Detta kan ske antingen genom att platserna inom programmet på ett tidigt stadium kopplas till lämplig läraranställning, som utlyses i vanlig ordning, eller genom att RJ organiserar öppna utlysningar av ett slag som påminner om ERC:s utlysningar.

11. Bedömargruppen anser att RJ:s roll inom PF-programmet bör bli tydligare och att det bör finnas någon vid RJ som utgör ett tydligt ansikte gentemot PF-forskarna och som, i den mån det behövs, kan ge dem råd.

12. Bedömargruppen anser att RJ skulle kunna låta sig inspireras till nya stödformer som kan stärka yngre forskare, vilka är framstående men trots det inte kommit in på PF-programmet. Att få hjälp att finansiera egna doktorander skulle kunna vara ett exempel på ett mycket attraktivt stöd.

13. Bedömargruppen anser att RJ inte ensam kan lösa alla problem som finns i det svenska karriärsystemet. Däremot kan och bör RJ gå in i en lyhörd dialog med landets lärosäten och andra forskningsfinansiärer om vilka stödformer som vart och ett behöver. Sådana specialanpassade stödformer borde kunna kombineras med en grundstruktur i form av biträdande lektorat och andra meriteringsanställningar.

14. Bedömargruppen avråder från att alla resurser läggs på meriteringsanställningar och förordar i stället ett system som även ger forskarna en andra och tredje chans.

LITTERATUR OCH KÄLLOR

SCAS:s webbplats med innehåll om Pro Futura:
http://www.swedishcollegium.se/test/subfolders/Pro_Futura/History_Mission.html
http://www.swedishcollegium.se/test/subfolders/Pro_Futura/Nominations.html
http://www.swedishcollegium.se/test/subfolders/Pro_Futura/Scientia.html
http://www.swedishcollegium.se/test/subfolders/Pro_Futura/Fellows_in_Focus.html

RJ:s webbplats med innehåll om Pro Futura:
http://rj.se/Var-forskning/Pro-Futura/

Protokoll från möten på RJ och på SCAS där PF-forskare utvalts

Uppsala universitets webbplats med innehåll om Pro Futura:
http://katalog.uu.se/orginfo/?orgId=X192

Wallenberg Academy Fellows (WAF) webbplats:
http://www.wallenbergacademyfellows.se/Programmet/
http://www.wallenbergacademyfellows.se/Nominering/

Dokument från Wallenberg Academy Fellows till lärosäten vid inbjudan att nominera kandidater.

Material från lärosäten om tillvägagångssätt vid selektion av nominerade.

Uppsala universitet: *Anställning som lärare av personer som beviljats vissa externa anslag. Rutin för beredning och beslut.* UFV 2013/844.

Brev från Torbjörn von Schantz, rektor för Lunds universitet, till Göran Blomqvist, vd RJ. SAMV 2015/382.

Enkätsvar från 33 PF-forskare.
Anteckningar från gruppsamtal med aktiva PF-forskare.
Anteckningar från samtal med gatekeepers.

Anteckningar från möten med:
Björn Wittrock (MÅ, FG, KZ)
Randi Hellgren (MÅ)
Göran Sandberg (MÅ, KZ, SH-P)
Christina Garsten (MÅ, FG)

Center for Forskningsanalyse (CFA) 2016: *Links between research policy and national academic performance. A comparative study of Denmark, Sweden and the Netherlands. Main report,* http://ufm.dk/forskning-og-innovation/rad-og-udvalg/danmarks-forsknings-og-innovationspolitiske-rad/publikationer/artikler/links-between-research-policy-and-national-academic-performance-cfa-main-report-2016.pdf

European Research Council 2016: *Qualitative Evaluation of completed projects funded by the European Research Council*,
https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/Qualitative_Evaluation_of_completed_projects_funded_by_the_ERC.pdf

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser 2016: *Unga forskares karriärvägar. Meriteringsanställningar, jämställdhet, forskarmobilitet och forskningsfinansiering*, Svar direkt 2016: 10,
https://www.tillvaxtanalys.se/download/18.2990f60153624841429754b/1458736514035/svardirekt_2016_10_Unga+forskares+karri%C3%A4rv%C3%A4gar.pdf

Sveriges unga akademi 2016: *Karriärsystem för svenska lärosäten*,
http://www.sverigesungaakademi.se/download/18.36c25848153d54bdba3565f8/1467811231619/Forslag_Karriarsystem_SvUA.pdf

Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden, SOU 2016:29,
http://www.regeringen.se/496506/contentassets/e43bb9e3a614499e807857372bf19d4c/trygghet-och-attraktivitet--en-forskarkarriar-for-framtiden-sou-2016_29.pdf

Universitetskanslersämbetet 2016, Annika Haglund och Per Gillström, statistisk analys: *Fler meriteringsanställda får en tillsvidareanställning*,
http://www.uka.se/download/18.6a123bbb151c4b0f3733fe5/1453288972578/statistisk-analys-meriteringsanstallningar2016-1.pdf

Vetenskapsrådet 2015: *Forskningens framtid! Vägval för framtidens forskningssystem*,
https://publikationer.vr.se/produkt/forskningens-framtid-vagval-for-framtidens-forskningssystem-malbild-och-rekommendationer/

Vetenskapsrådet 2016: *Rekrytering av forskare och lärare med doktorsexamen vid svenska lärosäten. En strukturell analys av lärosätenas rekrytering – internt, nationellt och internationellt*,
https://publikationer.vr.se/wp-content/uploads/2016/01/Rekrytering-av-forskare-och-laerare_VR1601.pdf

BILAGOR

BILAGA 1

Enkätfrågor

1. Gender
2. Research field
3. Were you permanently employed at the time when you entered the Pro Futura programme?
4. If yes, on what type of contract were you at the entrance to the Pro Futura programme?
5. If no, on what kind of other contract were you at the entrance to the Pro Futura programme, if any?
6. How did you first hear about Pro Futura? (Was it a mentor, supervisor or someone else who informed you? Or did you find out about it yourself?)
7. How did you experience being approached by the proposing university?
8. How were you selected?
9. How did you write your Pro Futura project proposal? (What kind of a process was it? Were you offered help? What kind of help?)
10. What made you decide to accept being nominated? (Please give us the short version of your internal dialogue concerning the pros and cons of the Pro Futura programme.)
11. Looking back now, is there anything in the selection process you would have changed or which your university could have handled differently?
12. Did you know about SCAS before the Pro Futura process?
13. How did you experience the interview situation?
14. What is your view on, and how did you experience, the various components of the Pro Futura programme (your stay at SCAS; your stay abroad; the stay at your home university; the mentorship of the programme; the semi-annual Pro Futura gatherings)?
15. What are your views on, and experiences of, the midterm evaluation?
16. Do you have suggestions for additional components, missing in the Pro Futura programme? Or are there components in the programme that you would prefer to leave out altogether? (For convenience you may use the overview of PF components above.)
17. What has been the most rewarding part of the Pro Futura (so far)?
18. The Pro Futura is considered an elite programme. What are your views on being treated as a prospective member of the research elite? Is it unequivocally an advantage?
19. Is there anything in the Pro Futura programme (so far) you could think of now that you would have wanted relevant persons (including yourself) to handle differently?
20. Does the Pro Futura programme (so far) allow you to develop your research according to your expectations?
21. Is it the best possible preparation for your future research career? If so, why? If not so, why not?
22. Is it the best possible preparation for your future university career? If so, why? If not so, why not?
23. May we ask you to share with us your personal version of an ideal Pro Futura programme?

BILAGA 2

Teman för intervjuer med Pro Futura-forskare, baserade på en analys av enkätsvaren

1. Programmets karaktär
2. Transparens
3. Miljön vid SCAS
4. Förhållandet mellan bred tvärvetenskaplighet och disciplinärt djup
5. Anställningsvillkor och relationen till förslagställande universitet/”hemuniversitet”
6. Innehåller programmet rätt komponenter?
7. Finns det två olika typer av Pro Futura-forskare som har olika behov?
8. Förslag? Andra sätt?

BILAGA 3

Intervjupersoner

Uppsala universitet:
Torsten Svensson, vicerektor
Folke Tersman, prefekt filosofiska institutionen
Björn Wittrock, SCAS

Lunds universitet:
Johannes Persson, forskningsdekan fakulteten för humaniora och teologi

Stockholms universitet:
Jonas Tallberg, professor samhällsvetenskaplig fakultet
Gunilla Allstig, forskningssekreterare
Christina Garsten, RJ:s ständiga representant i urvalskommittén

Linköpings universitet:
Per Dannetun, forskningsdirektör
Randi Hellgren, HR-direktör

Göteborgs universitet:
Ola Sigurdson, vicedekan för forskning/forskarutbildning, tidigare Pro Futura-forskare

Umeå universitet:
Per-Olof Erixon, dekan humanistiska fakulteten
Peder Alex, chef kansliet för humaniora

Wallenbergstiftelserna:
Göran Sandberg

BILAGA 4

Frågor till Björn Wittrock 17 november 2016

1. Kan du berätta lite om hur PF-programmet kom till och vad ni då (mot slutet av 1990-talet) hade för idéer om vad som skulle uppnås med hjälp av programmet?

2. Om du ser tillbaka, tycker du då att ni har uppnått det ni då önskade?

3. Om du i dag skulle konstruera ett PF-program, skulle du då ändra på något?

4. PF-programmet har ett antal distinkta komponenter: perioden vid SCAS, utlandsvistelsen, halvvägsutvärderingen, förhållandet mellan PF-forskarna och de seniora SCAS-forskarna, kopplingen till hemmainstitutionen. Kan du resonera lite kring dessa olika komponenter?

5. Kan du berätta om dina tankar kring urvalskommitténs roll och dess sammansättning? Har det ägt rum några förändringar över tid? Varför?

6. Vad är i fokus när ni gör urvalet? Vetenskaplig skicklighet är förstås en komponent men väger ni även in andra saker?

7. Kan du berätta om bakgrunden till att just universitetet i Cambridge fick förslagsrätt? Vad ville ni uppnå med detta?

8. Kan du berätta hur du ser på att speciella villkor gäller för Cambridge-forskarna? Här tänker vi på anställningsperiod och relationen till svenska institutioner.

9. Hur mäter ni effekten av PF-programmet och hur arbetar SCAS med att utveckla kvaliteten i programmet?

BILAGA 5

Lärosätenas stöd till nominerade Pro Futura-kandidater via Forskningsservice eller motsvarande

- Information till de nominerade om ansökningsförfarandet, regler och tidsramar
- Tips och råd inför skrivandet
- Formaliagranskning
- Skrivstöd till interna och externa kandidater: granskning av cv; granskning av språk och ansökans struktur; tydliggörande av motiveringen i nomineringsbreven (sker ibland med hjälp av prefekter)
- Utformning av rektors nomineringsbrev
- Inhämtar rektors underskrift
- Skickar in handlingarna till SCAS
- Intervjuträning, med medverkan av tidigare Pro Futura-forskare och person inom den nominerade forskarens fält
- Intervjuträning via Skype

BILAGA 6

Success rate inom Pro Futura-programmet per lärosäte 2009–2016

Lärosäte	Nominerade	Antagna	%
Cambridge universitet	6	5	83%
Stockholms universitet	15	5	33%
Uppsala universitet	23	5	22%
Tartu universitet	10	2	20%
Örebro universitet	6	1	17%
Linköpings universitet	8	1	13%
Umeå universitet	16	2	13%
Lunds universitet	16	2	13%
Linnéuniversitetet	9	1	11%
Göteborgs universitet	18	2	11%
Köpenhamns universitet	8	0	0%
Karlstad universitet	8	0	0%
Mittuniversitetet	5	0	0%
KTH	4	0	0%
SLU	2	0	0%
Århus universitet	2	0	0%
Turku universitet	1	0	0%
Handelshögskolan	1	0	0%

Kommentar: för tiden 1999–2008 är protokollen mer ofullständiga och det går inte att fastställa success rate.

RIKSBANKENS
JUBILEUMSFOND

STIFTELSEN FÖR HUMANISTISK OCH
SAMHÄLLSVETENSKAPLIG FORSKNING

RIKSBANKENS JUBILEUMSFOND
BOX 5675 | SE-114 86 STOCKHOLM
KUNGSTRÄDGÅRDSGATAN 18