



RIKSBANKENS
JUBILEUMSFOND
STIFTELSEN FOR HUMANISTISK OCH
SAMHÄLLSVETENSKAPLIG FORSKNING

Flexit-projektet

Uppföljningsrapport 2013

Henrietta Huzell

Innehåll

Inledning	2
Tidigare uppföljningar	2
Projektets bakgrund och förutsättningar.....	2
Tillvägagångssätt.....	3
Forskarna och företagen.....	5
Flexit-anställningen.....	6
Ansöknings- och rekryteringsprocessen.....	6
Introduktionen och mentorskapet	8
Tjänstgöringen	8
Arbetsuppgifter och arbetstid	9
Arbetsrätt.....	10
Forskningen	10
Tid och rum att forska	11
Samverkan.....	13
Samarbete på olika sätt.....	13
Forskarens utveckling i fokus.....	15
Avslutande kommentar	15
Förslag.....	17
Bilagor:.....	24
Intervjuguide Finansiär	24
Intervjuguide Forskare	25
Frågor till företag.....	26

Inledning

Följande uppföljning syftar till bidra med underlag till hur Stiftelsen Riksbankens Jubileumsfonds (RJ) satsning Flexit kan utvecklas. Ett sådant syfte har inneburit en strävan efter att uppföljningens rekommendationer och förslag ska vara konkreta och genomförbara. Det bör sägas att förslag till förbättringar tar sin utgångspunkt just i det som varit mindre bra, vilket medför risk för att rapporten förmedlar en mycket dystert bild av att Flexit-programmet. Det är inte min avsikt och sannolikt inte heller forskarnas eller företagens. Istället ska problematisering av programmet användas för att utveckla det.

Tidigare uppföljningar

Jag har tagit del av samtliga tidigare uppföljningar av Flexit-projekten. Mina tolkningar av dessa uppföljningars iakttagelser sammanfattas i punktform nedan:

- Företag är olika och förutsättningarna för forskarna likaså
- Det är svårt att dra generella slutsatser av hur Flexit fungerat
- Forskarna efterlyser mer kontakt med akademin
- Rollen som Flexit-forskare är oklar
- Mentorskapet är oklart
- Akademi och företag har olika framförhållning och tempo
- Samverkan är komplicerat
- Det saknas strategier för att hantera intressekonflikter mellan företag och forskare
- Företagen betonar vikten av forskarens sociala förmåga
- Både forskare och företag uppger att det är *skillnader* mellan akademi och näringsliv och det råder viss samstämmighet kring vilka dessa skillnader är
- Företagen är på det hela taget tillfreds
- Få företag lyfter fram själva forskningen, däremot är kunskaper på vetenskaplig grund samt forskaren i sig betydelsefull och ger legitimitet
- Det är stundtals ensamt att vara Flexit-forskare
- Flexit-forskare efterlyser formaliserad kontakt med akademin
- Företagen har fått kontakter in i akademin
- Forskarna upplever att det är ett mycket lärorikt projekt

Ytterligare ett klagörande är på sin plats och det rör att föreliggande uppföljning inte i väsentliga delar tillför några för RJ nya och hittills okända iakttagelser. Förhoppningen är snarare att bidra med en något fördjupad analys och att samla förslag till förbättringar i en gemensam rapport.

Projektets bakgrund och förutsättningar

Stiftelsen Riksbankens Jubileumsfond (RJ) inrättade 2009 vad som kom att kallas pilotprojektet Flexit. Som förledet pilot- anger är programmet ett postdoktoralt försöksprojekt för att förbättra kontakter mellan lärosäten och näringsliv. Projektnamnet Flexit bygger på tanken om flexibilitet och exit akademin, med andra ord att bygga broar mellan sektorer och öka forskarmobiliteten. Programmet vänder sig till humanister och samhällsvetare. I projektet kan forskare som avlagt doktorsexamen de senaste fem åren inom humanistiska eller samhällsvetenskapliga ämnen söka anställning inom näringslivet

under en maximal period på tre år. Anställningarna utgörs av 75 procent forskning och 25 procent tjänstgöring inom ett företag. RJ står för lönekostnader och andra kostnader som hör till forskningen, medan företaget står för lön för den resterande delen av anställningen samt arbetsplats. Företaget har arbetsgivaransvaret och företaget en mentor för forskaren. Forskaren är fysiskt lokaliserad på företaget som så kallad in-houseforskare, men förväntas också behålla och utveckla kontakter med högskolor och universitet.

För programmet har angivits fyra huvudsyften:

1. bygga broar mellan humanistisk/samhällsvetenskaplig forskning och näringslivet,
2. underlätta kunskapsutbyte och stimulera kontakter så att fler organisationer utanför universitetsvärlden kan se och nyttja kompetensen hos disputerade humanister och samhällsvetare, och vice versa,
3. påverka meriteringssystemet så att akademien i högre grad värderar erfarenheter från företagsvärlden, och vice versa,
4. visa alternativa karriärmöjligheter för forskare inom humaniora och samhällsvetenskap

Huvudsyftena i korthet handlar således om brobyggande för kunskapsöverföring (mål 1 och 2) samt ökad anställningsbarhet för forskare i såväl näringsliv som akademi (mål 2, 3 och 4). För att kunna svara på hur väl Flexit-projektet uppnått syftena krävs en längre tidshorisont. Det är inte möjligt att i nuläget avgöra exempelvis hurvida företag i allmänhet förändrat sin syn på disputerade humanister och samhällsvetare. Inte heller är det rimligt att anta att ett fåtal forskare på den här korta tiden förmått påverka meriteringssystemet inom akademien. Det är dock möjligt att utifrån dagens erfarenheter konstatera vad programmet uppnått så här långt och vilka förbättringsåtgärder som behöver ske för ytterligare utveckling i syftenas riktning.

Tillvägagångssätt

Till hjälp för att genomföra uppföljningen har jag haft tillgång till tidigare skriftligt material från RJ, Flexit-forskarna och de medverkande företagen. Det har bestått av utlysningstexter, årliga uppföljningar, seminarieinformation samt rapporter. Jag har vid ett tillfälle medverkat vid en mötesdag där Flexit-forskarna och RJ diskuterade programmet. Detta material har kompletterats av intervjuer med Flexit-forskare, rekryteringskonsult och medarbetare på RJ samt skriftliga frågor till företagen. Intervjuerna har utgått från en intervjuguide, men varit så öppna att denna inte alltid följts (bilaga 1-2). Frågorna till företagen har varit strukturerade och få (bilaga 2). Åtta av de tio forskarna har intervjuats per telefon. Samtalen har varierat mellan en och två och en halv timmar. Endast fyra av företagen har svarat på frågorna skriftligt. Min bedömning var att företagen skulle vara mer benägna att svara i text på ett fåtal strukturerade frågor, men med facit i hand skulle telefonintervjuer har varit att föredra även för företagen. Som komplement till analysmaterialet har jag därför också erhållit information från tidigare uppföljningar samt från den konsult som hade som uppgift att involvera företagen i projektet.

Ambitionen har varit att uppföljningen ska representera ”det aktörerna talar om”, det vill säga teman och frågor som ligger nära de medverkande och som är angeläget för dem. Dessutom har min strävan varit att så många upplevelser som möjligt ska presenteras och således inte återge hur många eller få som upplever händelser och aspekter i termer av bra/dåligt eller positivt/negativt. Det har dock varit svårt och det är därför på sin plats att redan nu erkänna att rapporten innehåller en mängd kvasikvantifieringar av typen *fi*, *flertalet*, *ingen* och så vidare.

Det har vidare varit angeläget att upplevelser och erfarenheter ska stå i centrum och inte vem som har delgivit dem. I uppföljningen har därför uteslutits namn på företag och namn på personer och begreppen *Forskare*, *Företag* samt *Finansiär* är den lägsta graden av identifiering.

Forskarna och företagen

I Flexit-programmet medverkar eller har medverkat följande forskare och företag:

Forskare	Företag	Projekttitel	Start- år	Ämnes- område	Lärosäte, disputations år
Marcus Persson	Ericsson ConsumerLab	The Material Youth Culture of Mobile Technology	2009	Sociologi	LU 2007
Martin Berg	Good Old	Nätgemenskapernas socialitet	2009	Sociologi	LU 2008
Susanna Toivanen	NCC	Framtidens arbetsplatser	2009	Sociologi	SU 2007
Mikolaj Dymek	Jung	Spelifikation – Marknadskommunikationens nya (data)spelregler	2010	Industriell ekonomi	KTH 2010
Magnus Roos	Veryday fd. Ergonomi-design	Metoder för att mäta emotionella relationer till produkter, tjänster och varumärken	2010	Psykologi	GU 2009
Sara Ljungblad	LOTS Design	Att förstå framtidens användare: Kvalitéer från konsument till professionell kontext	2010	Data och systemvetenskap	SU 2008
Lina Wedin	Skanska	Gröna Innovationer i Byggsektorn – En undersökning av regleringsutrymmet för miljömässiga lösningar i bygg- och fastighetssektorn	2010	Rättsociologi	LU 2009
Alexandra Borg	Bonniers	Läsning 2.0. Boken och läsaren i det digitala samhället	2011	Litteraturvetenskap	UU 2011
Anna-Maria Rimm	De Oberoende	Villkor och överlevnad: förlagsstrategier och positionering på den svenska bokmarknaden	2011	Litteraturvetenskap	UU 2009
Jonas Andersson	Forsman & Bodenfors AB	Jaget som profil: Internetanvändarnas motivationsgrunder för vidarebefordran av innehåll på den sociala webben	2011	Medie- och kommunikationsvetenskap	Goldsmiths College, London 2010

Forskarna har som längst disputerat två kalenderår innan anställningen som Flexit-forskare. Den antalsmässiga könsfördelningen är jämn, fem kvinnor och fem män. De har, med ett undantag, disputerat vid stora och sedan lång tid etablerade lärosäten i södra delarna av

Sverige. Vid en ämnesmässig fördelning mellan hum/samområdet kan konstateras att det är mer vanligt med en samhällsvetenskaplig bakgrund än en humanistisk, även om en sådan uppdelning inte enkelt låter sig göras. Majoriteten hade ingen eller en ottygg anställning vid lärosäten vid tiden för ansökningarna.

Företagen utgörs av tre företag i PR-branschen, två företag inom industridesign, två företag inom förlagsbranschen, två företag i bygg- och fastighetsbranschen samt ett företag i telekombranschen. Samtliga företag ligger i storstadsregionerna Göteborg, Malmö och Stockholm. Företagens storlek varierar stort. Tre av de tio företagen utgörs av PR- och kommunikationsföretag, två industridesignföretag samt två inom förlagsbranschen. Fördelningen kan tyckas skev och inte representera exempelvis andelen sysselsatta i respektive bransch. En studie från SISTER¹, visar dock att sam-forskare som lämnat lärosäten ofta fått anställning inom området *finansiell verksamhet och företagstjänster* och hum-forskare inom området *personliga och kulturella tjänster*. Förlags- och reklambranschen återfinns inom dessa indelningar. Inom områden som exempelvis *Tillverkning och utvinning, Handel och kommunikation* samt *Vård och omsorg* är andelen hum-samforskare mycket låg.

Flexit-anställningen

Som nämnts ovan är Flexit-anställningen tudelad vad gäller innehåll och form. Den del som utgör huvuddelen av arbetstiden, 75 procent av heltid, består av det egna forskningsprojektet. Den återstående delen, 25 procent av heltid, utgör tjänstgöring på företaget. För dessa 25 procent utser företaget en mentor som ska introducera och stödja forskaren i verksamheten och i arbetsuppgifterna på företaget. För att erhålla en Flexit-anställning sker en ansöknings- och rekryteringsprocess. Anställningen riktas till sökande som har avlagt doktorsexamen inom ett humanistiskt eller samhällsvetenskapligt ämne senast cirka fem år tillbaka.

Ansöknings- och rekryteringsprocessen

Redan vid utlysningens utformande angavs en form och ett innehåll som inte var att betrakta som traditionellt i jämförelse med RJs tidigare utlysningar. Förvisso hade begreppet trainee-anställning används i det tidigare ABM-projektet, men begreppet kan inte sägas ha blivit gängse hos finansiären på grund av det. Ytterligare exempel är att företagen fick utforma en forskningsprofil, där de beskriver forskningsområden och frågor som är av intresse för dem. Dessa frågor skulle sedan i ansökan omformuleras till en forskningsplan. Vidare angavs att personliga egenskaper som *social förmåga* hos den sökande var ett önskemål. De sökande ska också bifoga ett personligt brev samt ange referenspersoner, vilket inte heller är brukligt vid traditionella ansökningar. Därtill ska det i ansökan framgå hur den sökande avser stärka banden och underlätta kunskapsutbyte mellan lärosäten och näringslivet. Förutom dessa mindre vanliga delar ska planen också

¹ Anaya-Carlsson, K och Melin, G (2007): Den postdoktorala perioden för doktorsexaminerade läsåret 1998/99, SISTER: Arbetsrapport 2007-60

belysa traditionella områden som syfte, upplägg, teori, metod, genomförande samt relatera till en internationell forskningsfront. Ansökningarna har granskats av sakkunnig i vetenskaplig mening och därefter har intervjuer genomförts tillsammans med representanter från respektive företag.

Både företagen och finansören uppger man upplever att antalet sökande till tjänsterna varit (för) få. De förklaringar som ges är att man inte lyckats nå ut tillräckligt, vissa tveksamheter kring anställningens tidsperiod har dryftats, att det är så nytt och ovanligt samt att sam- och kanske framförallt humforskare av tradition försöker hålla sig kvar vid akademien trots de osäkra villkoren. Vilka konsekvenser det låga sökantalet har givit upphov till är svårt att bedöma och kräver en djupare analys.

Flertalet forskare beskriver att de främsta motiven till att söka tjänsten var att man ville söka sig från akademien samtidigt som man ville fortsätta arbeta med forskning. De flesta av forskarna hade dessutom en osäker tillvaro eller ingen alls inom akademien. Tjänsterna framstod som mycket attraktiva och gynnsamma inte minst för den höga andelen forskningstid och för perioden på tre år. I samtalen framkommer positiva känslor som beskriver möjligheten att frigöra sig från lärosätet, i termer av att ”komma ifrån institutionen ett tag” och att ”våga kasta sig ut”. Dessa vittnar om en önskan om att göra något annorlunda än traditionell akademisk karriär. Forskarna talar också om personliga egenskaper och säger sig bland annat vara ”sociala”, ”utåtriktade” och ”otåliga”, egenskaper som de i första hand inte förknippar med den akademiska miljön. Dessa egenskaper menar man är avgörande för att vara Flexit-forskare. Samtidigt talar samtliga intervjuade också om att inför och i början av projektet upplevde man en ny typ av utsatthet, otydliga förväntningar, nervositet, oklara arbetsuppgifter etc. Dessa osäkerheter jämfördes inte sällan med akademien som inte heller den representerar trygga anställningar eller villkor för nydisputerade. Sammanfattningsvis kan bilden av forskarnas motiv och drivkraft för att söka Flexit-anställningen beskrivas som *man vet vad man har, om man har det, men man vet inte vad man får och det är framförallt värt att testa.*

Forskarnas uppfattning om när i karriären ett projekt av det här slaget är mest lämpligt är inte tydlig. Å ena sidan beskriver de att det är viktigt att Flexit-anställningen kommer tidigt i karriären, det vill säga som en post-doc eftersom man då kan tänkas ha både en mer öppen inställning till samverkan med näringslivet och en nyfikenhet för nyorientering inom forskningen. Dessutom finns uppfattningen att mer seniora forskare troligen inte lämnar akademien för en tjänst likt Flexit. Å andra sidan beskriver de svårigheterna med att vara ”grön”, det vill säga oerfaren både inom näringslivet och inom akademien. Därtill är själva Flexit-rollen ny. Det skapar förutom osäkerheter som beskrivits ovan också svårigheter att hinna meritera sig, som är det primära syftet med en postdoktortjänst.

Företagen beskriver sig i första hand inte vara ute efter nya forskningsresultat, utan efter tillgång till forskning. Även om företagen uppger att forskning är viktig för deras verksamhet så preciseras detta inte närmare. Något företag uppger att de söker företagsnära forskning till skillnad från branschspecifik forskning. Flexit-forskaren är då ett medel för dels tillgången till forskning i form av att ta fram aktuell forskning, dels som möjliggörare av den företagsnära forskningen.

Introduktionen och mentorskapet

Som tidigare uppföljningar av Flexit-programmet visar har det funnits problem och brister vid introduktionen av Flexit-forskaren vid sin nya arbetsplats. Flera av dess problem hänvisas till brister i mentorskapet. Vissa forskarna anger att de inledningsvis fått en god introduktion om företaget i allmänhet, ibland också med en plan för det kommande arbetet, samt tydliga och avgränsade arbetsuppgifter, men att dessa med tiden blivit alltmer diffusa. Den motsatta bilden ges också där företaget helt saknat introduktion och att det i företagskulturen ligger en förväntning om att nyanställda förväntas finna sin egen plats och roll. I det avseendet görs ingen skillnad på om den nyanställda är Flexit-forskare eller något annat.

Flera av problemen hänförs av forskarna till mentorskapet eller snarare problem med mentorskapet. Det handlar om byte av mentorer, helt avsaknad av mentor, sammanblandning av chef och mentor och svårigheter att definiera rollen.

Det är värt att notera att Flexit-programmet är ett test inte bara för finansiären och forskaren, utan också för de ingående företagen. Företagen uppger det har varit svårt att definiera mentorsrollen. Det finns en föreställning hos företagen om att forskaren ska vara självständig, inte ska kontrolleras, vara allvetande, reflekterande och proaktiv. Innan anställningen fanns också föreställningar om forskaren som introvert och självcentrerad. Dessa föreställningar stämmer överens med synen på allmänhetens syn på forskaren². Dessa föreställningar kan vara en möjlig förklaring till att introduktionen blivit lidande. En möjlig mer konkret förklaring som företagen själva anger är tidsbrist. Både företag och forskare uppger att arbetstempot på företaget är mycket högt och även om man som företagare skulle vilja skapa mer och bättre introduktion har inte tiden funnits. Därtill beskriver företagarna en den tidshorisont som forskarna antas vara vana vid saknas i näringslivet. Det gäller både tid för arbete, men inte minst utbytbarheten på individnivå. Både företag och forskare beskriver miljöer där majoriteten av personalstyrkan byts ut under tre år.

Detta återspeglas också i företagarnas beskrivning av mentorskapet. Ambitionen från företagarna i början av projektet anges som mycket högt, men av ovan nämnda hinder har man inte kunnat leva upp till ambitionerna. Byte av mentorer på grund av förändrade arbetsuppgifter eller för att mentorer har slutat vid företagen har exempelvis inneburit att det varit svårt för nya att ”äga” och ta ansvar för forskaren. Någon företagare uppger också att man inte riktigt hade klargjort syftet med eller haft en intern förankringsprocess gällande Flexit-projektet som helhet, vilket lett till ömsesidigt oklara förväntningar. Ytterligare ett företag menar att rollen som mentor har i mångt och mycket handlat om att medla och förklara både för kollegor och forskaren om skillnader i arbetssätt och miljö mellan näringslivet och akademien.

Tjänstgöringen

Nedan redogörs för upplevelser av formella tjänstgöringen hos företagen.

² Se exempelvis årliga rapporter från stiftelsen Vetenskap och Allmänhet.

Arbetsuppgifter och arbetstid

Företagen och forskarna beskriver att forskarna på sin tjänstgöring ägnar eller har ägnat arbetstiden åt följande: Konsultuppdrag, arrangerat seminarier, arrangerat internutbildning, rapporterat till kunder, skrivit rapporter såsom trendrapporter och forskningsöversikter, gjort broschyrer, anordnat frukostmöten, gjort omvärldsanalyser, bloggat, twittrat, skött sociala medier i allmänhet, hållit i telefonmöten, skapat möten mellan akademi och företaget, skriver ansökningar, formulerat nyhets- eller veckobrev, marknadsfört företaget, haft kundmöten, skapat kommunikationsverktyg samt hållit föredrag. Enligt forskarna har arbetsuppgifterna varierat från helt okvalificerade till avancerade och positivt utmanande.

Forskarna har olika erfarenheter av hur arbetsuppgifterna inom ramen för de 25 procenten har tillkommit och fördelats. En generell bild är inte möjligt att ge. Vissa har haft tilldelade och tämligen avgränsade arbetsuppgifter, andra har helt på egen hand skapat arbetsuppgifter och ytterligare någon har haft en mix av de båda. Flera talar också i termer av att företagen (troligen) inte vet vad de gör på de 25 procenten. En samstämmighet råder dock vad gäller tiden för arbetsuppgifterna på företagen. Den har inte räckt till, åtminstone inte i början av projektet. Upplevelsen av det varierar dock, där vissa menar att det är något man får förvänta sig när man är ny på en arbetsplats och där andra menar att det varit mycket pressande. Sett till den första typen av upplevelse, det vill säga att arbetstiden inte räcker till när man är ny på jobbet, så beskriver forskarna detta som givetvis slitsamt, men också utvecklande särskilt i början av projektet eftersom arbetet då givit nya aspekter och perspektiv till forskningen. Den (för) stora mängden arbete i relation till forskning har således kunnat användas för att till exempel utveckla forskningsfrågorna eller forskningsplanen som helhet. Sett till den andra typen av upplevelser, det vill säga att arbetet varit mycket pressande, så framkommer att man arbetat så pass mycket att man inte har haft tid till forskning alls, eller att arbetsuppgifterna i sig varit så långt från forskningen att man inte ser några som helst synergieffekter. I det sammanhanget finns också upplevelser av att känna sig utnyttjad eller förminskad. Forskarna har då skapat olika strategier för hantera situationen, alltifrån att distansera sig till att muntligt ta striden för tiden och arbetsuppgifterna. Både de som skapat sig egna arbetsuppgifter och de som distanserat sig beskriver hur de med tiden ägnat mer och mer tid av de 25 procenten åt forskning istället.

Sammantaget svarar företagarna att det har projektet flutit på med nöjaktigt resultat. Ett par av dem menar dock att det har funnits vissa svårigheter att planera och fördela arbetsuppgifter. Inte minst mot bakgrund av vad som nämnts ovan angående synen på forskare och ibland oklara förväntningar på projektet som helhet. Ett företag anger att det varit svårt att ibland motivera forskaren till arbete som borde ha direkta kopplingar till forskningen, men där forskaren inte visat samma intresse. Företagen nämner vidare att omkostnadsnivån har blivit högre för Flexit-forskaren än vad som var sagt initialt, bland annat på grund av försäkringar, pensioner etc. Det har inneburit att Flexit-forskaren inte har varit en 75 procentig extern finansiering och detta har skapat budgetproblem, dock framkommer inte att detta skulle ha påverkat arbetsfördelningen 25/75 procent i något

avseende. Balansen mellan tjänstgöring hos företaget och tid för forskning upplevs som god enligt företagen.

Arbetsrätt

Det har från forskarnas sida lyfts fram att Flexit var ett spännande projekt att ge sig in och att man inte reflekterade särskilt över villkor och anställningsform, men att det efterhand visat sig otydligt när det gäller arbetsrättsliga regler. Frågor kring både lagstadgad och kollektivavtalsreglerad tjänstledighet, såsom föräldraledig och annan tjänstledighet har väckts. Också frågor kring sjukskrivning har varit aktuella. Det som främst kopplas till dessa frågor är vad som händer med den tre-åriga anställningen, det vill säga kommer den att förlängas eller löper tiden på utan hänsyn till eventuell frånvaro. Dock har frågor kring sjukpenninggrundande inkomst också dykt upp. Ytterligare oklarheter gäller anställningsformen under de tre åren. Flertalet är anställda på tidsbegränsade anställningar trots att en sådan form är begränsad till två år. Forskarna upplever också att man fått olika besked från finansären vilka villkor som gäller.

Forskningen

I de årliga uppföljningarna av forskarna konstateras att de i allt väsentligt följer eller i positiv mening utvecklar sin forskningsplan. Föreliggande uppföljning har inte samtalat med forskarna i detalj kring deras enskilda forskningsplaner eller utfall av dessa. Istället har frågan ställts huruvida man uppfattar att ens forskning påverkats kvantitativt och kvalitativt av att man varit Flexit-forskare. Med kvantitativt avses här huruvida man tror sig ha producerat mer eller mindre publicerbar forskning som Flexit-forskare jämfört med om man varit vid ett lärosäte. Med kvalitativt avses om forskarna uppfattar att forskningens kvalitet, till exempel problemformulerings- och resultatmässigt har blivit kvalitativt annorlunda jämfört om man varit kvar vid ett lärosäte. Det ska påpekas att dessa frågor är hypotetiska, men syftet är inte primärt att fånga vare sig antal artiklar eller vad som uppfattas som god forskning. Istället ska de ses som frågor som söker svar på värdet och innebörden av erfarenheterna att vara Flexit-forskare. Återigen är det inte möjligt att finna en generaliserande beskrivning för forskarna, med reservationen att ingen tror sig ha publicerat mindre om man varit kvar vid ett lärosäte. Att vara Flexit-forskare anses således inte ökat möjligheterna till fler publiceringar på kort tid. Å andra sidan menar vissa av forskarna att de idag har både empiriskt material, artikeluppslag och nya forskningsidéer som inte hade kommit till stånd utan medverkan i Flexit-projektet. Flera forskare menar således att Flexit på sikt kan generera fler publikationer och mer forskningsanslag också tiden efter projektets avslutande. Andra ser inte fullt lika positivt på synergi-effekter eller ett kvantitativt mervärde av Flexit. Någon menar tvärtom att Flexit hämmat forskningsproduktionen kvantitativt.

Vissa menar att deras forskning utvecklats kvalitativt i en riktning de inte kunnat förutse. En av de intervjuade säger exempelvis:

Jag hade aldrig ställt mig de här frågorna om jag var kvar på institutionen! Jag hade inte ens vetat hur. [...] Diskussionerna med dem [arbetskollegerna på

företaget] har förändrat hur jag angriper problem allmänt. Och hur jag ska lägga upp studien. Ja, hela grunden.

Få beskriver dock att forskningsprocessen påverkats i en sådan riktning. Flera av de intervjuade menar att forskningen har varit separerad från företaget med undantag av goda möjligheter för att samla data eller fånga empiriska skeenden. Forskningen har då till stora delar varit ett ensamarbete, som utförts trots, inte tack vare, anställningen på företaget.

Vidare understryker forskarna att Flexit-anställningen är en meriteringsanställning för främst den akademiska karriären, till exempel att kunna bli docentmeriterad inom kort efter Flexit-anställningen, även om detta inte framgår tydligt ur programmets mål. Både på vilket sätt och vad som prioriterats i uppföljningarna från finansärens sida samt fördelningen 25/75 procent tyder på detta. Finansärens och forskarnas förväntningar på meritering för akademien kan ha bidragit till vad som skulle kunna beskrivas som en instrumentell inställning till företaget och arbetet där. Med en sådan inställning blir arbetet och anställningen på företaget enbart ett medel att nå målet som i det här fallet är akademien.

Företagarna framhåller att forskning är viktig för deras verksamhet och att det i framtiden kommer att bli att mer än mer viktigt att båda bidra med egen forskning och följa forskning. Att forskning skapar förutsättningar för konkurrenskraft och attraktivitet i framtiden. Det är dock svårt att utläsa vad företagarna anser varit betydelsefullt när gäller den forskning som Flexit-forskaren bedrivit. Något företag beskriver att ”leveranser av forskning” inte ännu kommit till stånd. Däremot lyfts forskarens närvaro i företaget fram i många olika externa sammanhang och där reaktionerna från omgivningen enbart varit positiva. Forskaren har på så sätt bidragit med status och legitimitet för företaget. Något företag betonar också att forskarens närvaro på företaget stundtals har påverkat interna möten och samtal på så sätt att diskussioner har blivit mer eftertänksamma och analytiska. Ett annat företag beskriver på liknande sätt hur forskaren fått en alltför snabb tillvaro att ”lugna ner sig” emellanåt. Forskaren har således bidragit både med extern status och med ökad intern reflektion. Ytterligare företag beskriver att man inte ”lagt sig i” forskningen utan låtit forskaren själv ta initiativ till samtal.

Tid och rum att forska

Ett angeläget, men svårlöst problem är möjligheterna för tid, och i större utsträckning rum, att forska. Forskarna beskriver kontrasten mellan akademien och näringslivet när det gäller synen på effektivitet och arbetstempo. Slående har varit de korta ledtiderna i näringslivet och hur forskarna känt ingen eller låg förståelse från företagen att forskning tar tid. Också här utvecklas olika strategier för att hantera vad som ibland uppfattas som obekväma frågor från företagen. En strategi är att förklara, en annan att ignorera. Förklaringsstrategin kan beskrivas som att forskaren ser som sin uppgift att upplysa om de faser, villkor och krav som omgärdar forskningen. Inte minst analys- och peer review-faserna. Som en av forskarna uttrycker det: ”jag har förklarat hundratals gånger att tjugofem sidor artikel motsvarar *minst* ett års arbete och väntan. Oftast mer”. Någon menar också det lett till att företaget har fått en annan medvetenhet om forskningens villkor och att det i sin tur underlättat för forskaren. Att ignorera är en strategi som

forskarna verkar ha utvecklat över tid på företaget. Den handlar mer om viss uppgivenhet över att förklaringar om tid och skillnader mellan forskningsverksamhet och exempelvis konsultverksamhet inte når fram. Den kan också visa på en förståelse för att företagen (och framförallt arbetskamraterna) inte alltid söker förklaringar eller mer kunskap om forskningens villkor utan att kommentarer om tid, tempo, deadlines och effektivitet också kan vara fråga om en jargon vid företaget.

Som tidigare nämnts har det varit svårt att dra gränser mellan tid för tjänstgöring på företagen och tid för forskning och det är tid för forskning som fått stryka på foten. Med något undantag har detta upplevts mycket problematiskt eftersom den traditionellt vetenskapliga meriteringen, det vill säga publiceringar ansetts som mest viktig och som också finansären följt upp. Det har inneburit att forskarna blivit alltmer noggranna med att kontrollera och säkerställa tiden för forskning. En av forskarna säger:

Jag var som en hundvalp första halvåret, var alltid positiv och nyfiken på allt och tiden bara *rann* iväg. Nu noterar jag all tid och säger faktiskt nej, jag måste forska och det accepteras. Tror jag.

En annan menar att med facit i hand skulle tidsuppdeleningen ha diskuterats mer ingående företaget. Ytterligare någon säger att även om tiden för forskning inte nått upp till 75 procent så har den 25-procentiga tjänstgöringen på företaget ändå berikat forskningen.

Om tid för forskning är ett problem som man lär sig hantera över tid så är den rumsliga frågan mer svårlöst, åtminstone om forskaren ska vara fysiskt på plats på företaget 100 procent. Forskarna beskriver sin nya arbetsmiljö i kontorslandskap som ”kaotisk” och ”omöjlig att forska i”. De flesta har löst det genom att på hela eller delar av den 75-procentiga forskningstiden vara hemma, på bibliotek och ibland på något lärosäte. Det uttrycks starka önskemål om tysta rum på företaget där man kan sitta ostörd. En av de intervjuade forskarna menar dock att det är en omöjlig och möjligen naiv önskan, men att samtliga parter, det vill säga forskaren, företaget och finansären, initialt bortsett från att kontorslandskapsmiljön kan vara problematisk för forskaren. Forskarna som söker sig bort från företagen för att forska uttrycker att det inte varit smärtfritt. Man upplever att både chefer och arbetskollager har ifrågasatt bortavaron. Också här kan paralleller dras till de ovan nämnda strategierna förklara och ignorera. Ett ytterligare problem i sammanhanget har varit avsaknaden av en formaliserad anknytning till ett lärosäte. De forskare som sökt sig bort från företaget för att få ro att forska har i mångt och mycket varit ensamma på under denna tid. Med något undantag har forskningsarbetet bedrivits hemma eller på bibliotek. Forskarna uppger också att man saknat seminarieverksamheten och det mer spontana och vardagliga forskningsrelaterade samtalet som sker vid lärosäten. Någon säger att man skulle behövt ”fylla på” med vetenskapliga diskussioner, men att det är svårt att ”bara knacka på dörren” till lärosätet och be att få ”hänga lite”. Det innebär att forskaren inte bara känner sig eller upplevs som annorlunda eller som gäst i företaget utan också i akademien där man inte längre har en plats.

Från företagets perspektiv har det i vissa fall framkommit att det varit kluvet att å ena sidan ha hela arbetsgivaransvaret, men å andra sidan inte ha insyn eller kontroll över tre fjärdedelar av tiden. Den av forskarna upplevda problematiken med att söka sig bort för att

forska ger också företagen uttryck för. Förutom givetvis att företagen känner till att det kan upplevas svårt att forska i kontorslandskap så figurerar också frågor om personkemi och eventuell otrivsel.

Samverkan

Ett av huvudmålen för Flexit-programmets tillblivelse och utformning var ett närmande mellan akademi och näringsliv, formulerat som att bygga broar mellan humanistisk/samhällsvetenskaplig forskning och näringsliv. Genom att finansiären sammanför forskare och näringsliv i gemensamt formulerade projekt skulle intressanta och viktiga perspektiv kunna belysas från olika perspektiv. Den numer allmänna tanken om behovet av samarbete mellan akademi och näringsliv beskrivs ofta i termer av samverkan eller samproduktion. Samverkan i dess smala eller möjligen tidiga betydelse handlar om att forskare ska informera om sin forskning och med hjälp av denna information kan företag utveckla sin verksamhet på sikt. I en något bredare betydelse kan samverkan beskrivas som att forskaren utvecklar kunskap om näringslivets behov och förutsättningar, vilket inte enbart tillfredsställer inomvetenskapliga behov, utan också tar hänsyn till nytta i en bredare mening. Näringslivet å sin sida håll ger samarbetet förutsättningar för en mer långsiktig utveckling, dock fortfarande främst genom erhållen kunskap om senaste forskningen. Att samproducera är en form av samverkan där också tanken om att *arbetet tillsammans* skapar ny gemensam kunskap, ett mervärde, som inte hade skapat om samarbetet uteblivit.

Samarbete på olika sätt

En form av samarbete som forskarna beskriver är det med akademien vid sidan om forskningen. Det arbetet har under Flexit-tiden bestått av undervisning, populärvetenskapliga föreläsningar, föreläsningar om Flexit för bland andra doktorander, praktikanthandledning av studenter på företaget och handledning av examensarbeten. Därtill har det bestått i att forskarna direkt eller indirekt föreslagit uppsatsämnen för studenter. Studenter och forskarstuderande har således, genom Flexit-forskarna, fått möta forskare som har en karriär utanför lärosätet. Det har dock funnits svårigheter eftersom lärosätena inte (alltid) haft medel eller varit villiga att betala för tiden. Det finns också forskare som menar att det varit otydligt om finansiären medger undervisning vid lärosäte eller inte.

Som nämndes ovan under rubriken *Forskning* är forskarnas upplevelser av hur Flexit påverkat forskningens innehåll och kvalitet varierande. Någon ger uttryck för vad som kan beskrivas som samproduktion, det vill säga att forskningsprocessen, eller åtminstone delar av forskningsprocessen, varit föremål för gemensamt arbete och problemlösning. Inte minst eftersom den vetenskapliga problemställningen i forskningsplanen reviderats efter diskussioner med företaget, vilket forskaren menar har varit till gagn både för forskaren och för företaget. Företaget har också varit till viss del involverat i forskningsarbetet, åtminstone initialt. Ytterligare andra forskare menar att forskningsprocessen kan liknas vid samproduktion på så sätt att t ex forskningsfrågor omformulerats. Andra forskare menar att man inte har samproducerat alls, utan på sin höjd samverkat i betydelsen informerat om sin och andras forskning.

Ett exempel på samverkan är de seminarier som Flexit-forskarna, med stöd av finansiären, arrangerat för att sprida information om Flexit-programmet, sin egen forskning och erfarenheterna av att vara in-houseforskare. Till seminarierna har näringsliv och akademi inbjudits. Under seminarierna har, förutom Flexit-forskarna själva, representanter från företagen och akademien medverkat, antingen med egen punkt eller i paneldiskussion. Seminarierna har avslutats med mingel och buffé. Seminarierna har varit mycket välbesökta och uppskattade. En av forskarna beskriver att det var ett tufft arbete att arrangera seminarierna eftersom man saknade erfarenhet av den typen av arbete. En annan menade att det var tidskrävande att förbereda, främst för att det ”tog av forskningstiden”, men att responsen från deltagare och antalet besökande var mycket positiv. Ytterligare en av forskarna beskriver att seminarierna har bidragit till just det brobyggande mellan akademi och näringsliv som Flexit-programmet bland annat syftar till.

Företagen uttrycker överlag nöjdhet över samarbetet med forskaren vad gäller forskningen. Någon menar att man varit särskilt nöjd över hur forskarna har kommunicerat sin och andras forskning. Ett av företagen uttrycker också att forskaren har varit ”dörröppnare” till en annars tämligen sluten universitetsvärld. Ytterligare ett företag menar att de genom Flexit-forskaren har kommit vidare inom ett område som de sannolikt inte avsatt tid och resurser till utan forskarens initiativ. Ett annat företag säger sig ha lätt att ta till sig ny forskning eftersom de är en organisation där forskare och forskning är ett naturligt inslag. Det är framförallt samverkan som företagen ger uttryck för, inget av de svarande företagen har beskrivit en samproduktionsprocess i dess striktare mening, även om det finns ett par företag som beskriver vad som kan beskrivas som djupgående samverkan. Även om företagen uttrycker allmän nöjdhet med forskarens forskning så finns också en avvaktande hållning bland företagen att kommentera forskningsdelen. Någon ger uttryck för att man inte är helt insatt i den delen av anställningen, någon annan att forskaren inte kommit så lång och det därför är svårt att uttala sig och en tredje att det ”nog löper på som det ska”. Dessa och andra utsagor bör förstås mot bakgrund av en rad aspekter, såsom respekt för forskaren och forskning i allmänhet, relationen till forskaren på plats och hur länge eller snarare kort tid forskaren har kommit.

Det kan konstateras här liksom vid tidigare uppföljningar att samverkan mellan forskare och företag, för att inte säga samproduktion är svårt i praktiken. Programmet var heller inte heller utformat ett program för samproduktion. Företagen inkom förvisso med en forskningsprofil med tillhörande frågor och forskaren responderade därefter med en forskningsplan omformulerad eller anpassad till profilen. Med ett sådant utgångsläge kan tyckas att förutsättningar för samproduktion är gynnsamma och det finns också exempel på att så har skett. Efter den gynnsamma starten ger dock forskare uttryck för att det funnits, åtminstone i början av projektet, en osäkerhet på hur mycket man kan eller vågar avvika från forskningsplanen eftersom det är planen som ska följas upp av finansiären. Ett par forskare menar att det hade varit bra om planen kunnat formuleras i en två-stegsmodell, där forskare och företag tillsammans arbetar fram forskningsprojektet. Ytterligare någon säger sig ha arbetat precis så tillsammans med företaget. Flera av forskarna säger dock att man upplever att det saknats tid, intresse och möjligen kunskap från företaget att engagera sig i forskningen mer än man gjort.

En helt annan form av samverkan har varit den mellan Flexit-forskarna och till delar finansiären. Som tidigare nämnts beskriver flertalet att Flexit i mångt och mycket varit ett ensamarbete. Finansiären har dock regelbundet anordnat möten och workshops där forskarna tillsammans kunnat diskutera och ge varandra råd. Dessa träffar har varit och är mycket uppskattade. Även om de medverkande forskarna har olika erfarenheter av och uppfattningar kring projektet och företagen så har samtalen varit givande. Möjligen just på grund av olikheterna. En av forskarna beskriver:

Då har man verkligen kunna ösa ur sig. Vara ordentligt kritiskt och gnälla på allt och alla. Och så får man medhåll och någon tipsar hur man kan gå vidare eller så säger någon annan: lägg inte krut på det. Men så sitter någon där och har en helt motsatt åsikt. Eller inte åsikt kanske, men en helt annan story. Och det är bra att få höra det också. Hur de har gjort för att komma vidare eller bara för att fatta att det inte behöver vara mig det är fel på. Andra företag jobbar helt annorlunda.

Forskarna talar inte bara om hur viktigt dessa möten varit för att få dela med sig av sin arbetsvardag utan också för att dessa möten har möjliggjort vidare forskning och gemensam publicering, exempelvis om erfarenheterna av att vara Flexit-forskare. Flertalet önskar att finansiären skulle ha ordnat än fler möten av det här slaget, men säger samtidigt att det hade varit svårt att hinna med

Forskarens utveckling i fokus

Samtliga intervjuade forskare rekommenderar att Flexit-programmet ska fortsätta. Det har varit och är ett projekt som många gånger satt forskarna på prov på sätt de inte riktigt kunnat föreställa sig. Men samstämmigt uttrycks att det varit ett av det mest lärorika man gjort ur en rad perspektiv och aspekter. Exempelvis har Flexit-projektet lett till personlig utveckling, förbättrat förmågan sätta gränser, givit möjlighet att se akademi och näringsliv med andra ögon, ökat förståelsen för näringslivets villkor och konkurrens, utvecklad förmåga att kommunicera forskning, utvecklad kunskaper som samverkansförmedlare eller agent mellan akademi och näringsliv, ett modigare förhållningsätt gentemot både näringsliv och akademi, kunskaper att skapa en ny roll och nya arbetsuppgifter inom akademien. Forskarna har vidare lärt sig ett nytt språk som beskrivs som mer kommersiellt och säljande och de har fått insikt om hur viktigt det är att kunna båda språken för ett gott forskningssamarbete med näringslivet i framtiden. Dessa erfarenheter och lärdomar har bidragit till personlig utveckling som skulle vara svårt eller rent av inte möjligt att erhålla om forskaren varit kvar i akademien.

Avslutande kommentar

Flexit-programmet är ett pågående program där vissa projekt pågått i ett år och andra avslutats. Därtill är det ett litet program med än så länge få aktörer. Aktörernas berättelser om och upplevelser av programmet skiljer sig åt, samtidigt som det finns delar som är samstämmiga. Frågor om introduktion, tillblivelse av arbetsuppgifter, samt grad av samverkan är områden där upplevelserna divergerar, medan upplevelser gällande tid och

rum för forskning är mer samstämmiga. Som nämndes inledningsvis riskerar en rapport av det här slaget att ge en dyster bild som inte motsvarar hela programmet eller allas upplevelser. Efter att ha tagit del av samtliga berättelser och framförallt svaret på frågan: *Skulle du rekommendera andra att söka Flexit?* så framkommer att med ett par förbehåll, såsom att personer som söker bör ha vissa personliga egenskaper och vara beredd på en tid av vilsenhet, så rekommenderar forskarna Flexit till andra. Återigen, samtliga rekommenderar att programmet bör fortsätta och att det idag finns en medvetenhet om de otydligheter som fanns i programstarten. Forskarna menar att det är för tidigt att dra slutsatser om effekterna på längre sikt av sin medverkan. En sådan effektfråga rör den framtida karriären, där forskarnas uppfattningar är mycket delade. Vissa ser klara karriärfördelar för både arbete inom akademi och näringsliv, menar andra är besvikna på att främst akademien inte erkänner deras meriter från Flexit. Denna grupp menar å andra sidan att de sannolikt har lättare att göra karriär i näringslivet med Flexit-projektet i bagaget, än sina forna kollegor vid lärosätena.

Jag menar att enbart dessa kommentarer om karriär visar att Flexit-programmet har bidragit till ökad mobilitet mellan akademi och näringsliv, om än i liten skala. Det gäller också kunskapsutbytet mellan näringsliv och akademi. Finansiärens mål att visa alternativa karriärvägar för forskare inom hum/sam är lovt, men dock ensidigt riktat mot just näringslivet. Andra institutionella enheter än näringslivet torde också kunna utgöra alternativa karriärvägar.

Möjligen är det en för komplicerad uppgift för Flexit-programmet att *påverka* meriteringssystemet inom akademien, men noterbart är att vissa lärosäten numer har samverkanskriterium vid tillsättning av lektorstjänster. Det pågår förändringar också i universitetsvärlden och Flexit-programmet stödjer en sådan förändringsprocess.

Förslag

Nedan presenteras förslag och rekommendationer på hur Flexit-programmet kan utvecklas för framtida utlysningar. Som konstaterats ovan anser dock samtliga intervjuade forskare att programmet bör fortsätta. Ingen av företagen anger motsatsen. Vissa av företagen rekommenderar starkt andra företag att anställa Flexit-forskare och något företag menar att det förvisso är ett stort ansvar som nog måste begrundas i förväg, men ändå ger rekommendationen.

1. Fortsatta Flexit-utlysningar i fem år

Flexit-programmen har utlysts i tre omgångar sedan 2009. För att dels få kontinuitet i programmet, dels att programmet ska kunna göra avtryck föreslår jag att programmet utlyses årligen i ytterligare fem år. Flexit är modigt program med höga och goda ambitioner. Det råder inga tvivel om att det varit svårigheter att få det att fungera väl för de ingående aktörerna och det vore därför ett olyckligt att avsluta när erfarenheterna synlig- och medvetandegjorts. Jag föreslår fem år, och inte ytterligare tre år, för att också visa på uthålligheten hos finansiären. En uthållig finansiär kan bidra till att eventuella tvivel hos blivande såväl företag som Flexit-forskare kan minskas. Dessutom tar det tid att för utlysningar att både spridas och få status inom universitetsvärlden. Vidare föreslår jag att programmet följs upp efter ytterligare en treårsperiod och att tidigare Flexit-forskare också inkluderas i en sådan uppföljning.

2. Två års allmänvisstidsanställning (ALVA) vid företag, kombinerat med ett flexibelt övergångsår

Flexit-anställningen är idag treårig. De finns starka argument som talar för en treårig anställning också i kommande, dels för att det tar tid att ställa om från akademi till näringsliv, dels för att Flexit-programmet ska ges samma status och fördelaktiga utformning som andra projektstöd beviljade av RJ. Att söka likställa Flexit-anställningen vid en meriteringsanställning vid ett lärosäte där lagstiftningen inte är densamma som i näringslivet är emellertid inte tillfredsställande. Det finns därför argument som talar emot treåriga stöd i det här fallet och dessa argument är kopplade till Lagen om anställningsskydd (LAS). Sett ur samtliga tre perspektiv, finansiären, forskaren och företaget, är de treåriga anställningarna problematiska: för **finansiären** är det svårare att attrahera företag som är villiga att anställa enligt huvudregeln, det vill säga tillsvidare, än på allmän visstidsanställning; för **företagen** uppstår etiska problem när avtal om tillsvidareanställning träffas, men att dessa i praktiken utgör treåriga tidsbegränsade anställningar redan vid ingångsläget; för **forskaren** uppstår otydligheter om vilka villkor som gäller, inte minst avseende föräldraledighet. Frågor om exempelvis föräldraledighet och förlängning löses dock *inte* genom att Flexit-anställningen vid företaget kortas till två år och görs till en uttalad ALVA, men oklarheter om vilka villkor som gäller begränsas.

Förslaget om ett flexibelt övergångsår bör vara individuellt utformat, men fortfarande med fördelningen 25 procent tjänstgöring och 75 procent forskning. Förslaget kan innebära:

- 1) att forskaren i samråd med finansiären tar hela eller delar av sitt övergångsår innan flexitanställningen påbörjas. Det förutsätter dock att ett lärosäte är anslagsförvaltare under denna tid. Tiden skulle exempelvis kunna användas för att formulera och etablera forskning i samproduktion. Det skulle kunna stärka företagets delaktighet, men risken finns också att projekt inte kommer igång på grund av exempelvis personalbyten på näringslivsidan eller avhopp för att forskaren erhåller andra forskningsmedel eller andra tjänster,
- 2) att forskaren i samråd med finansiären tar ut övergångsåret efter flexitanställningen för anställning vid annat företag eller vid lärosäte. Mottagande part blir då anslagsförvaltare,
- 3) forskaren och företaget kommer överens om att den tidigare tidsbegränsade anställningen övergår i tillsvidareanställning, där övergångsåret utgör fortsatt delfinansiering ytterligare ett år. Ingen förändring sker avseende anslagsförvaltning.

3. Inkludera fler institutionella enheter

Det är tydligt att forskarna och företagen gör åtskillnad mellan akademi och näringsliv. Också finansiären gör så genom Flexit-programmet syfte om brobyggande och kunskapsspridning mellan dessa båda enheter, det vill säga finansiären slår fast att forskarmobilitet mellan olika sektorer i samhället är viktig för att sprida kunskap och för att sprida förståelse för olika sektorer verksamheter. Jag ska inte här diskutera forskarmobiliteten *per se* eller redogöra för skillnader och likheter mellan akademi och (privat) näringsliv. Istället kopplar jag tillbaka till programmets huvudsyfte om alternativa karriärmöjligheter och vill därmed belysa fördelarna med att utvidga programmet till att också omfatta andra institutionella enheter än hittillsvarande. En fördel med att inkludera fler institutionella enheter än privat näringsliv är att urvalet av medverkande organisationer ökar. Ett större urval kan också underlätta för finansiären att i större utsträckning ställa krav och trygga att de medverkande organisationerna avsätter tid och engagemang för forskaren.

Inte bara rekrytering av företag kan underlättas utan också rekrytering av forskare. För (hum/sam-)forskare torde institutionella enheter som exempelvis branschorganisationer, medlemorganisationer, icke-vinstdrivande organisationer, statliga affärsdrivande verk samt kommuner och landsting också utgöra attraktiva, alternativa karriärmöjligheter till akademien. Ett bredare urval av organisationer kan således locka fler forskare att söka programmet. Därtill finns trösklar för forskare att anställas också i dessa typer av organisationer, men det är nära nog alltid näringslivet som påstås vara tveksamma till anställning av disputerade samhällsvetare och humanister.

4. Avskaffa det formaliserade mentorskapet på företagen

I nuvarande programform ska det på finansiärens begäran finnas en mentor vid företaget som stöd till forskaren och som kontaktperson gentemot finansiären. Det är en beprövad metod, till exempel för forskarstuderande som samarbetar med företag under sina

forskarstudier. Emellertid ger både Flexit-forskare och företag uttryck för såväl praktiska problem med mentorskapet som problem med olika förväntningar på vad mentorskapet ska innebära. Exempel på problem är byten av mentorer på grund av att mentorn slutar eller byter arbetsuppgifter inom företaget; mentorskap som bara upprättats för att finansären kräver det, men som aldrig fungerat; oklarheter om vilken roll mentorn ska fylla samt otydlig gränsdragning till chefskap.

Förslaget tar utgångspunkt i att det formaliserade mentorskapet förstärker föreställningen av forskaren som den annorlunda, som dessutom behöver extra omhändertagande. Föreställningen om den annorlunda kompletteras således med idéer om osjälvständighet. Det råder inga tvivel om att byte av arbetsuppgifter, yrke eller bransch, såsom övergång mellan näringsliv och akademi, kan vara mycket utmanande både för individen och för organisationen. I Flexit-programmet är samtliga aktörer, forskaren, företaget och finansären medvetna om dessa svårigheter redan initialt. Förslaget om avskaffande av formaliserat mentorskap på företaget ska därför inte ses som att introduktion och omhändertagande av den nyanställda forskaren är oviktigt. I ett program av det här slaget är det möjligen än viktigare än vid traditionella nyanställningar. Förslaget är ett bemyndigande av både forskare och företag: Forskaren är en fullvärdig kollega, som kan behöva handledning och omhändertagande liksom andra anställda; Att företagen ansvarar för utformning av introduktion och kontinuerligt stöd för all sin personal, inklusive forskaren. Det senare kan innebära introduktionsprogram, mentorskap, extern samtalspartner, olika kontaktpersoner för olika arbetsuppgifter, uppföljningssamtal och så vidare, men det bör tydliggöras att det är företagets personalstrategi eller sedvänja som ska tillämpas. Finansären bör dock ge företagen förutsättningar för en så god introduktion som möjligt genom att finansären bistår med exempelvis checklista för framtida företag.

Det stöd som finansären erbjuder både forskare och företag, i form av en namngiven person för samtliga, föreslås behållas och stärkas. Även om Flexit-programmet pågått i fyra år så det inte troligt att finansären kan vara mindre aktiv i sin stödjande roll gentemot företag och forskare inom en överskådlig framtid. Snarare bör finansären med utgångspunkt i nuvarande erfarenheter möjliggöra att introduktionsutbildningar och uppföljningar utvecklas (se nedan).

5. Formalisera affiliering till lärosäte

Flexit-projektet har som uttalat mål att bygga broar mellan forskning och näringsliv, där forskaren är facilitatorn. Det har emellertid framkommit att det är svårt få till stånd ett brofundament på akademisidan, då forskarna saknar en formaliserad tillhörighet. Med formaliserad affiliering avses att forskaren får en tydlig, om än begränsad anknytning till ett lärosäte. De problem som forskarna ger uttryck för avseende den idag lösa kopplingen till akademien är både av praktiska skäl och av legitimitetsskäl. Ett exempel på ett konkret, praktiskt problem är att man som Flexit-forskare inte alltid har tillgång till artikeldatabaser vid universitetsbiblioteken.

Tanken att forskarna själva eller tillsammans med företaget ska använda tidigare kontakter eller skapa nya kontakter i akademien är både god och praktisk. Att RJ på förhand skulle

formalisera kontakter med lärosäten för samarbete i Flexit-programmet för att därefter utlysa anställningar tillsammans med företagen är däremot inte fruktbart. Förslaget innebär därför att precis nu som bör kontakter tas efter rekryteringsprocessens avslutande, att forskaren själv eller tillsammans med företaget kontaktar det lärosäte man vill affiliera sig till. Med affiliering följer medel till lärosätet för administration från finansören, belopp på 100 000-150 000 kronor per år har nämnts.

Det föreslås här inga detaljer kring vad affilieringen ska omfatta eller innebära, således är frågor om rum vid lärosäten, arbetsuppgifter etc utelämnade. Avsikten är snarare att betona att formaliserade affilieringar bör kunna utformas på olika sätt och med olika innehåll beroende på forskningsprojekt, forskarens behov och lärosätets önskan. Ett par reflektioner rörande anslagsförvaltning, tid i procent samt handledning avges dock. Det har framkommit förslag från forskarna dels angående att lärosäten ska vara anslagsförvaltare istället för företagen, dels angående akademisk handledning. Jag anser inte att förslaget om att lärosäten helt görs till anslagsförvaltare och att forskarna utför 75 procent forskning vid lärosätet och 25 procent tjänstgöring eller praktik vid ett företag är fruktbart sett till Flexit-programmets huvudmål. Ett sådant upplägg är möjligt med andra typer av finansiering, om viljan och behovet från lärosätet finns. Vidare har forskarna föreslagit att Flexit-programmet också ska finansiera tid i procent vid ett lärosäte, exempelvis 10 procent av Flexit-anställning. Som ovan nämndes finns idag problem med LAS-regler kring Flexit-anställningen och att då addera ytterligare en tidsbegränsad anställning ser jag inte som fördelaktigt. Därtill ger flera forskare uttryck för att det är svårt med gränsdragningen mellan tjänstgöringen vid företaget och forskningen och att då lägga till ytterligare anställning eller arbetsuppgifter vid ett lärosäte är problematiskt. Det ska noteras att det finns exempel där viss arbetstid i perioder vid lärosäten har fungerat för forskaren. Jag rekommenderar därför att finansören öppnar upp för och också tydliggör att individuella lösningar är möjliga.

Forskarna har vidare föreslagit en mentor, handledare eller coach i akademien. Det senare har jag inga synpunkter på förutom beteckningen, som liksom nämnts ovan ger bilden av att forskaren inte ännu är mogen att forska självständigt. Det behov som forskarna troligen ger uttryck för rör möjligheterna att på ett jämlikt vis samtala kring forskning. På företaget saknas i de flesta fall kolleger som har tid eller kompetens att ingående diskutera och rådgöra kring vetenskapliga frågor. Den rollen skulle en akademisk partner vid ett lärosäte kunna fylla. Tid och resurser är dock inte bara en fråga för näringslivet utan också för akademins anställda. De medel som finansörens föreslås avsätta för formaliserad affiliering bör därför kunna användas flexibelt under den gemensamma beteckningen administration.

6. Ta bort femårsgränsen

I dagen programutlysning finns kravet att forskaren ska ha disputerat senast för cirka fem år innan Flexit-anställningen. Ett sådant krav antyder att det är en post-dokortjänst, det vill säga en anställning som främst syftar till att meritera för karriär i akademien. Vidare ger beteckningen trainee-tjänst som använts för att marknadsföra programmet signaler om att Flexit är ett program för unga, nya eller oerfarna. Jag föreslår att medvetna eller

omedvetna hänsyftningar till ungdom och erfarenhet tas bort i framtida utlysningar och därmed också formuleringen om gräns för disputationår.

Tidigare i rapporten har redogjorts för att forskarna i huvudsak anser att det är lämpligt att Flexit-anställningen sker tidigt i karriären, trots de problem som finns. Dessutom redogjordes för uppfattningen att mer seniora forskare inte är villiga att lämna akademien för en tjänst likt Flexit. Huruvida mer seniora forskare är motvilliga till att lämna akademien är svårt att kommentera annat än att frånvaron av intersektoriella öppningar skapar onödiga inläsningseffekter. Beviljade forskningsmedel från ansedd finansär är dock lika åtråvärt för senior som junior. För senior är externa forskningsmedel möjligen inte en förutsättning för anställning, men kan vara en förutsättning för att få forska. För senior forskare finns också möjligheten att ansöka om tjänstledighet. Därtill kan forskare som har etablerat sig inom akademien och har forskarerfarenheter från verksamheter utanför akademien kan vara nog så viktiga förebilder för att uppmuntra nydisputerade kollegor att söka alternativa karriärvägar.

7. Inför introduktionsutbildning för forskare och utveckla introduktions- samt vidareutbildningen för företagen

Den erfarenhet som finansären idag besitter föreslås komma till praktisk användning i introduktionsutbildning för de forskare som anställs inom ramen för Flexit. Företagen, finansären och forskarna talar om ömsesidigt olika förväntningar, olika språk och kulturer, en för forskaren ovan arbetsmiljö, skilda perspektiv på tid och forskningsarbetets särart. Som föreliggande rapport har beskrivit så har dessa givit upphov till missnöjdhet, tidspress och allmän osäkerhet. Givetvis är det inte möjligt eller ens önskvärt att eliminera förekommande skillnader mellan akademi och näringsliv, men ökad kunskap och förståelse tidigt i processen kan bidra till att reducera både antalet negativa upplevelser och intensiteten när sådana upplevelser uppstår. Mitt intryck är att det inte i tillräcklig grad talats om problemen, varken från företagens eller från forskarnas sida. Eller möjligen har finansären känt till problem, men saknat verktyg för att hantera dem. Det är rimligt att projektets pilotkaraktär också bidragit till att lösningar fått komma till stånd ad hoc. Min bedömning är finansären har en stor roll att fylla när det gäller att informera, utbilda och kontinuerligt stödja parterna i dessa frågor. Det skiljer programmet från andra mer traditionella satsningar. Härvidlag utgör förslaget om introduktionsutbildning bara en del i det avseendet. Andra delar kan handla om skriftligt material angående exempelvis anställningsvillkor.

Företagen har erbjudits introduktionsutbildning, som jag uppfattar varit uppskattad. Mitt förslag är denna utvecklas till mer vikt läggs på de erfarenheter som hittillsvarande Flexit-forskare och företag har av programmet. Det är ett dilemma att både chefer och kontaktpersoner vid företagen byts ut, därför bör utbildningen också ges vid fler tillfällen än i början av anställningen.

För både forskare och företag behöver frågor om förväntningar uppmärksammas särskilt i utbildningen. Mitt intryck är att båda i flera fall konstaterar att förväntningarna varit olika, men att man har en vag uppfattning om den andres förväntningar. De som är mest

lämpade att beskriva och reflektera över detta är de flexit-forskare och företag som genomgått hela projektiden. Medel bör därför avsättas för tidigare medverkande forskare och företag att sprida dessa erfarenheter och kunskaper.

Som komplement till introduktionsutbildningar rekommenderas finansären att också erbjuder fler seminarier. Förslag på teman för seminarier som uppkommit i intervjuerna är *samproduktion* där deltagarna ges information om metoder för hur samverkan kring forskning kan fördjupas, *konflikthantering* samt *intellectual property rights*.

8. Omformulera huvudmålen för programmet

Målen för programmet bör ses över eller kompletteras. De bygger på två föreställningar som tillsammans är problematiska för programmet. Den ena föreställningen handlar om den nödvändiga betydelsen av samverkan mellan akademi och näringsliv i en förändrad värld, där samverkan kan åstadkomma stor nytta för bägge parter och samhället i stort.

Den andra är föreställningen om att akademien i allmänhet (och hum/sam i synnerhet) och näringslivet befinner sig i skilda världar och att akademien och framförallt den enskilda forskaren ”måste ut” i den andra världen. Dessa föreställningar snarare befäster dikotomin mellan akademi och näringsliv än visar på överlappningar och allt fler likheter. Målen används för att bekräfta, lyfta fram svårigheter, ifrågasätta nytta och värde, etc. Både forskare och företag talar till exempel om ”inne och ute”, elfenbenstorn, verkligheten, etc. Båda talar också av behovet att forskaren måste ”anpassa sig” och ”acceptera spelreglerna” i näringslivet. De används också som måttstock på huruvida projekten varit lyckade eller ej, vilket är olyckligt både för forskare och företag eftersom enstaka projekt omöjligt kan påverka meriteringssystemet inom akademien. Därtill finns ett mindre uttalat mål nämligen det om akademisk meritering, det vill säga att forskaren, om han eller hon lyckas väl publiceringsmässigt, blir mer attraktiv och därmed har större möjligheter att söka sig tillbaka ”hem” till akademien. Flexit-projektet blir då ett tillfälligt gästspel i näringslivet och möjligen bör i så fall programmets utformning se ut på ett annat sätt med anslagsförvaltningen vid ett lärosäte.

Mitt förslag är att målen omformuleras till lång- och kortsiktiga mål kring Brobyggande, Kunskapsutbyte och Intersektoriell mobilitet, samt att finansären tydliggör att programmet avser meritering för en bredare arbetsmarknad än akademien. Uppföljningar av de enskilda Flexit-projektet bör också ha en helhetssyn samt kopplas till övergripande kortsiktiga mål. Mitt intryck är att uppföljningarna hittills haft forskningen i fokus, vilket riskerar att dölja att Flexit-projektet handlar om betydligt mer än att följa en ursprunglig forskningsplan.

Slutligen avges ett par kortare rekommendationer:

- **Utverka en plan för exit Flexit**

Den gängse formen vid avslutandet av forskningsprojekt är en slutredovisning till finansären. Flexit-projektet är emellertid inte gängse och min rekommendation är att finansären tar initiativ till och utverkar tillsammans med företaget och forskaren en plan

för exit Flexit. Oavsett om forskaren stannar på företaget, byter företag eller återgår till akademien så kan frågor behöva diskuteras tillsammans innan projektet avslutas helt. Det kan röra outredda missförstånd, som varit svåra att ta upp när forskaren är i beroendeställning till både företaget och finansören. Liksom problem är svåra att ta upp när man befinner sig i beroendeställning kan positiva aspekter också tonas ned för att inte framstå som överdrivna inställsamheter.

De forskare som i nuläget avslutat sitt Flexit-projekt återvänder till akademien och deras och företagets erfarenheter, bör systematiskt tas tillvara.

- **Verka för större nationell spridning**

Slutligen rekommenderas finansören att intensifiera uppvaktningen av företag och lärosäten utanför storstadsregionerna för en större nationell spridning av framtida Flexit-forskare. Intresset och möjligheterna att involvera de mindre eller nyare lärosätena i att sprida information om Flexit-programmet torde vara stort. Flera av dessa lärosäten har tagit samverkansuppgiften på allvar, vilket också gör det troligt att lärosätenas ledning kan verka aktivt för att nydisputerade uppmuntras söka och att deras lärdomar efter programmet tas tillvara som exempelvis samverkanslektorer. Universitetsledningen vid lärosäten utanför storstadsregionerna har också nära relationer till företag i regionen och kan på så vis bidra med kontaktvägar in i företag.

Bilagor:

Intervjuguide Finansiär

1. Vilka förväntningar eller förhoppningar hade ni innan projektet startades?
2. Vilka farhågor fanns?
3. Tankar kring de fyra huvudmålen/syftena?
 - Bygga broar mellan hum/sam-forskning och näringslivet
 - Underlätta kunskapsutbyte och stimulera kontakter så att fler organisationer utanför universitetsvärlden kan se och nyttja kompetensen mellan disputerade humanister och samhällsvetare och vice versa
 - Påverka meriteringssystemet så att akademien i högre grad värderar erfarenheter från företagsvärlden
 - Visa alternativa karriärmöjligheter för forskare inom hum/sam
4. Rekryteringsprocessen? Spridningen?
5. Uppföljningsgruppens roll? Hur tänkte ni kring den? Vad var syftet?
6. Sin egen roll?
7. Förväntningarna på in-house forskarna? På företagen?
8. Finansieringen?
9. Svårigheter?
10. Berättelserna om dikotomin: näringsliv och akademi – både mentorer och inhouse-forskare talar om att det finns svårigheter – hur har ni fått RJ:s sida upplevt det?
11. Har det blivit som ni tänkte?
12. Vad skulle ha gjorts annorlunda med dagens erfarenhet?

Intervjuguide Forskare

- Rekrytering och anställning:
 - Varför sökte du? Arbetssituation vid tiden för utlysningen?
 - Förväntningar
 - Farhågor
 - Introduktion
 - Vad kunde gjorts annorlunda?
- Positiva erfarenheter av projektet?
- Målsättningen med projektet?
 - Egna mål och RJ:s mål (brobygget, karriären, kunskapsutbytet, meritssystemet)
- Relationen med företaget
 - Mentorskapet?
 - Arbetskamraterna?
 - Arbetsuppgifterna?
- RJ:s roll?
 - Vilket stöd har du sökt/fått?
 - Vad kunde gjorts annorlunda?
- Flexit - En god tanke, men svår praktik?
 - Vad är det som är det goda? Breddad arbetsmarknad för disputerade? Kunskapsspridningen?
- Hur har det årliga uppföljningsarbetet fungerat?
 - Vad kunde gjorts annorlunda?
- Relationen med företaget kring forskningen?
 - Samverkan/samproduktion?
 - Tid för forskning
 - Hur har projektet (planen) utvecklats
 - Tala samma språk?
 - Forskningens kvalitet/kvantitet?
 - Vad kunde gjorts annorlunda?
- Lärdomar
 - Vem har lärt sig och om vad?
 - Om du fick välja, hur ser din karriär ut efter Flexit?
 - Skulle du rekommendera andra att göra din resa? Varför? Vad bör man tänka på?

Frågor till företag

1. På vilket sätt är forskning viktig för företaget?
2. Hur har RJ:s information till företaget fungerat?
3. Hur kan rekryteringsprocessen förbättras?
4. Hur valde ni mentor till forskaren?
5. Vad innebar mentorskapet, dvs vilken var mentors uppgifter?
6. Hur väl har forskarna integrerats på företaget?
7. Är fördelningen 75 procent forskning – 25 procent tjänstgöring ändamålsenlig?
Har den kunnat hållas?
8. Rekommenderar ni andra företag att anställa Flexit-forskare?
9. Har Flexit bidragit till kontakter med högskolor eller universitet?
10. Har ni förändrat er syn på användbarheten av forskare?
11. Övriga synpunkter