

Presentation of Uppsala University as employer for young researchers (in Swedish)

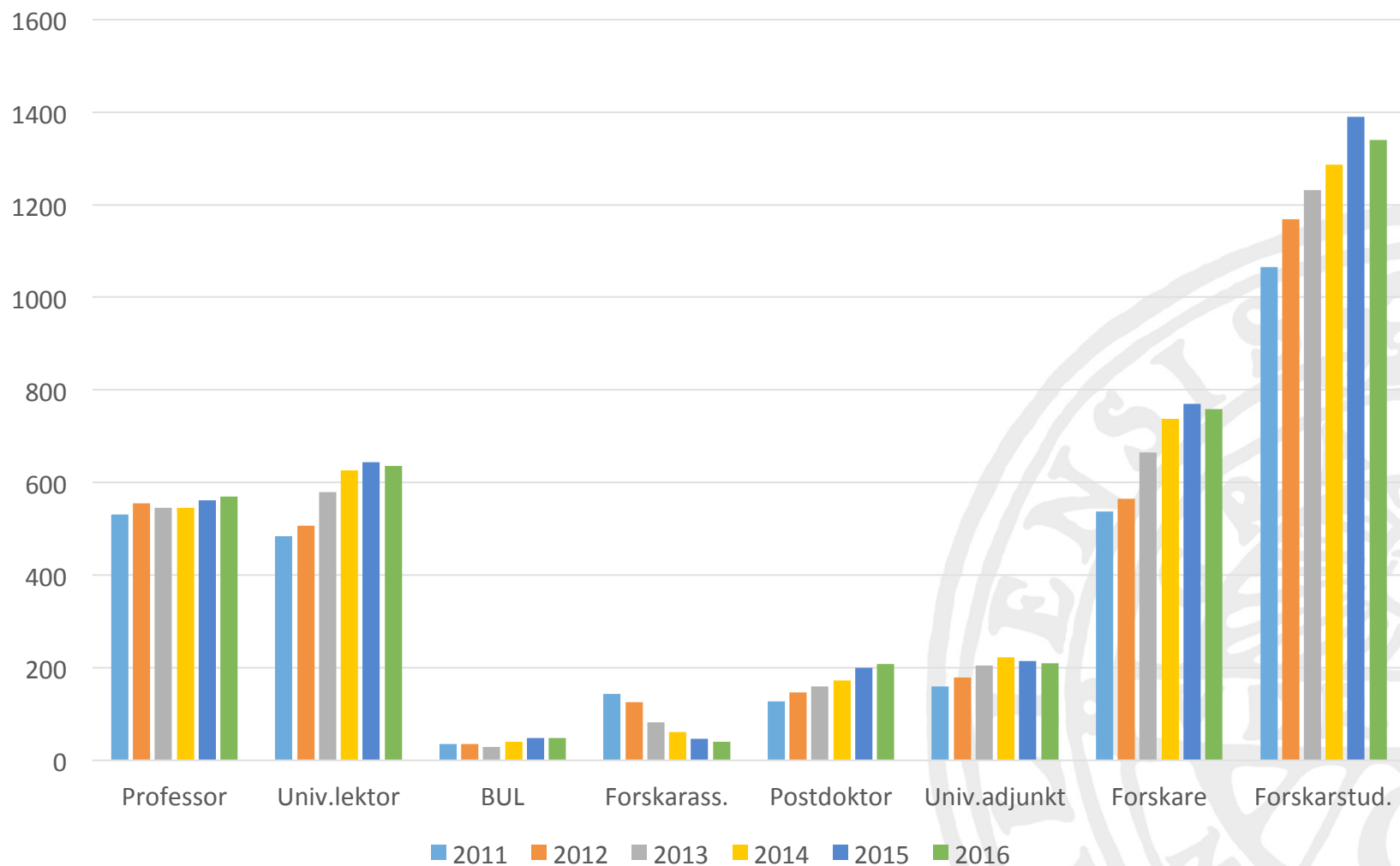
Mats Larhed, 2017-03-22

UU är ett brett universitet

- Stora skillnader mellan verksamheter (små ämnen utan externmedel, stora institutioner med mycket externmedel, klinisk verksamhet med förenade tjänster, lite eller mycket grundutbildning, stor mobilitet vs ingen)
- Olika riktlinjer och bedömningsgrunder för rekrytering och befordran av lärare på olika fakulteter / vetenskapsområden
- Från 2011 till 2016 har UU's omsättning ökat 1,1 miljarder kr till 6,6 miljarder kr
- UU har 2016 1,3 miljarder kr i sparad myndighetskaptal
- UU's forskning finansierades till 54% av externa medel 2016

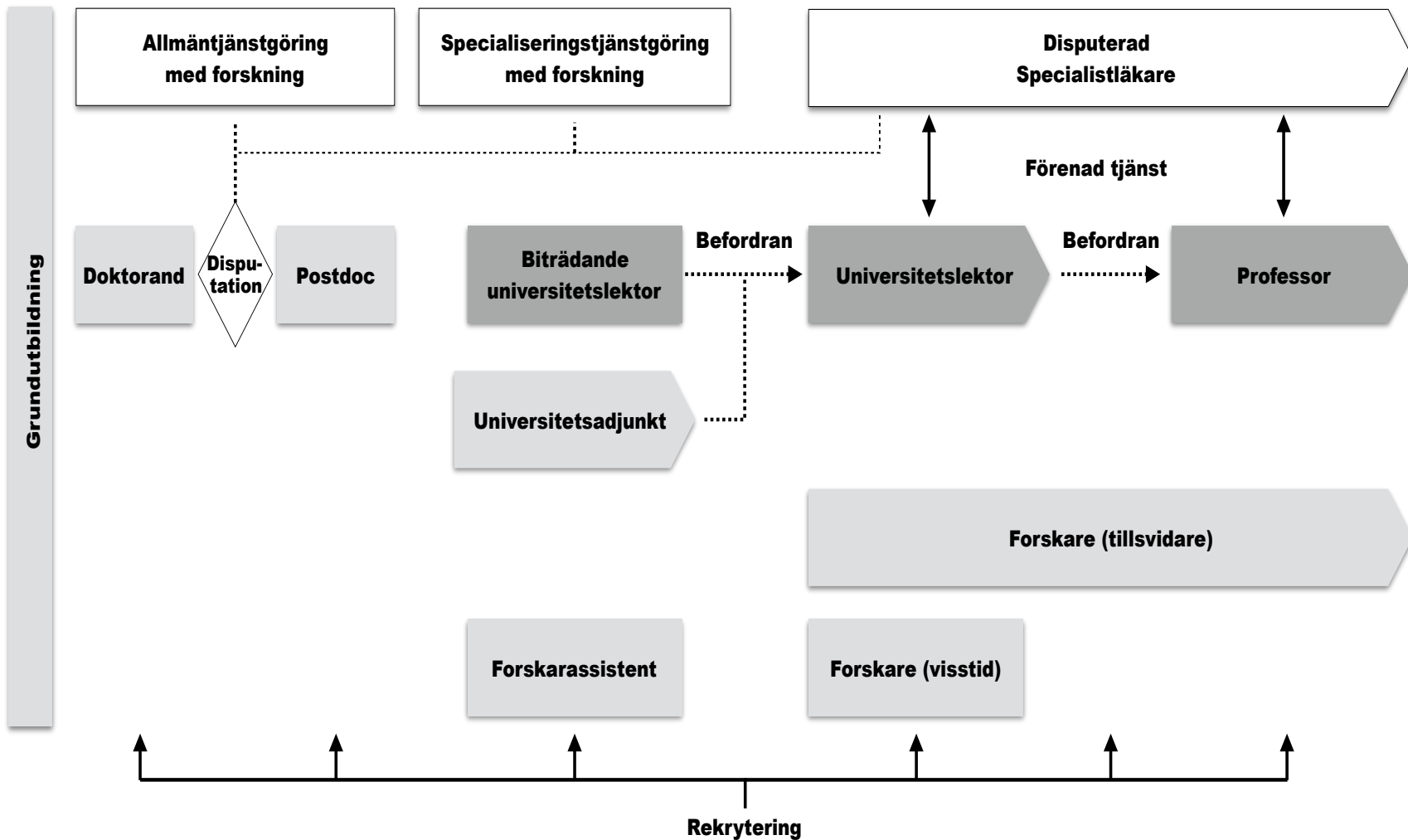


Number of full-year equivalents per employment category at UU





Karriärvägar på UU





UPPSALA
UNIVERSITET



UPPSALA
UNIVERSITET

UFV 2015/1163

Karriärvägar och meriteringsanställningar

Slutrapport

2016-01-08



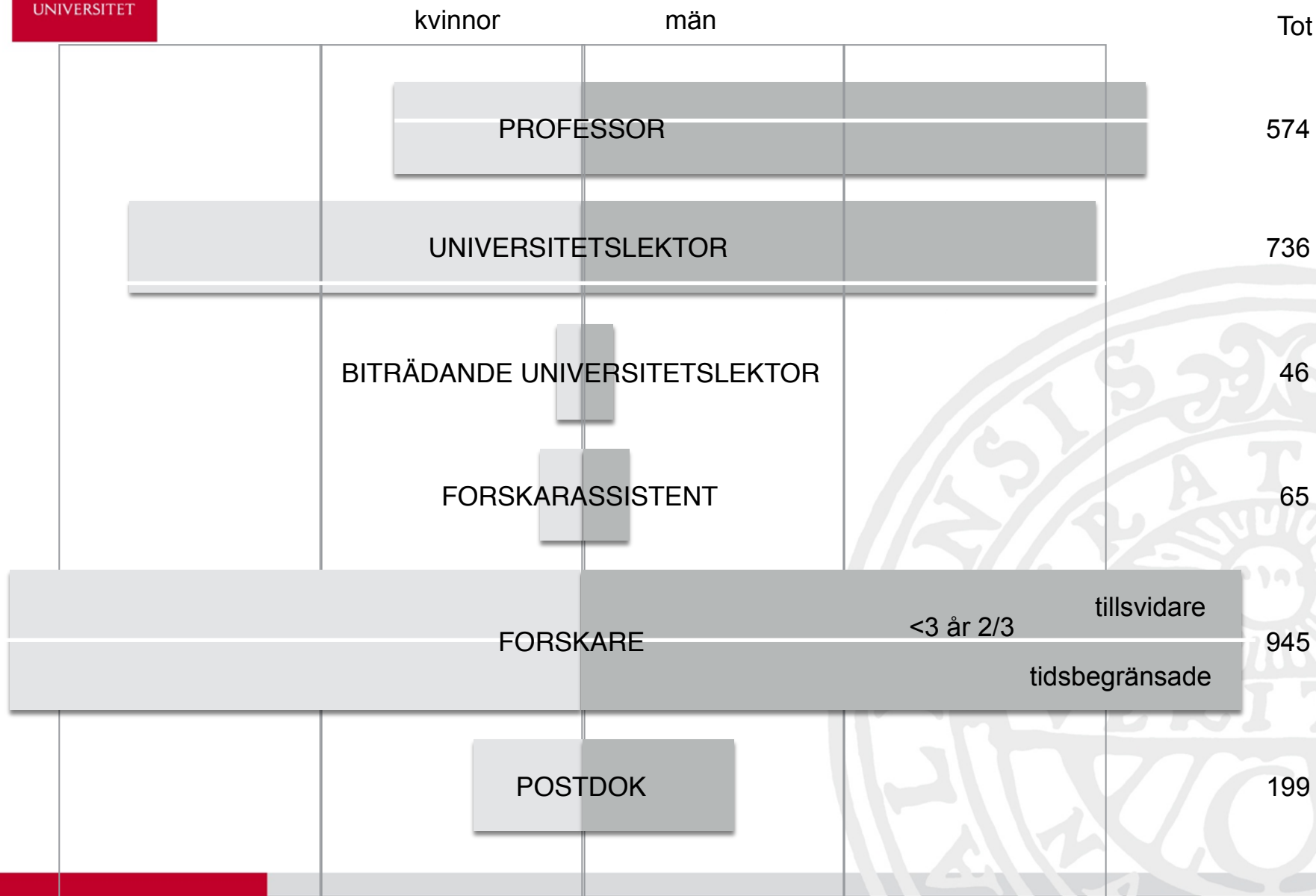
Rapporten "Unga Forskares Karriärvägar" från Tillväxtverket

- Sammanställer och diskuterar karriärvägar vid utländska universitet.
- Ökad internationalisering av akademien i Europa
- *Tenure track* system ofta elitsatsningar vid utländska toppuniversitet (USA avviker).
 - Europeiska universitet konkurrerar ofta på nivån under den absolut högsta samt om "hemvändare".
 - Vid EPFL (Lausanne) har hälften av de befordrade fått ERC anslag.
 - De flesta, men ej alla, europeiska universitet har transparenta processer med rätt att prövas för befordran
 - Riktade utlysningar för unga kvinnor finns bl a i Schweiz och Danmark

STATISTIK 2014

Störst ökning i kategorin forskare, 29% mellan 2012 och 2014.

Lärare ökade inte under samma period (andra år 2-3% ökning/år).



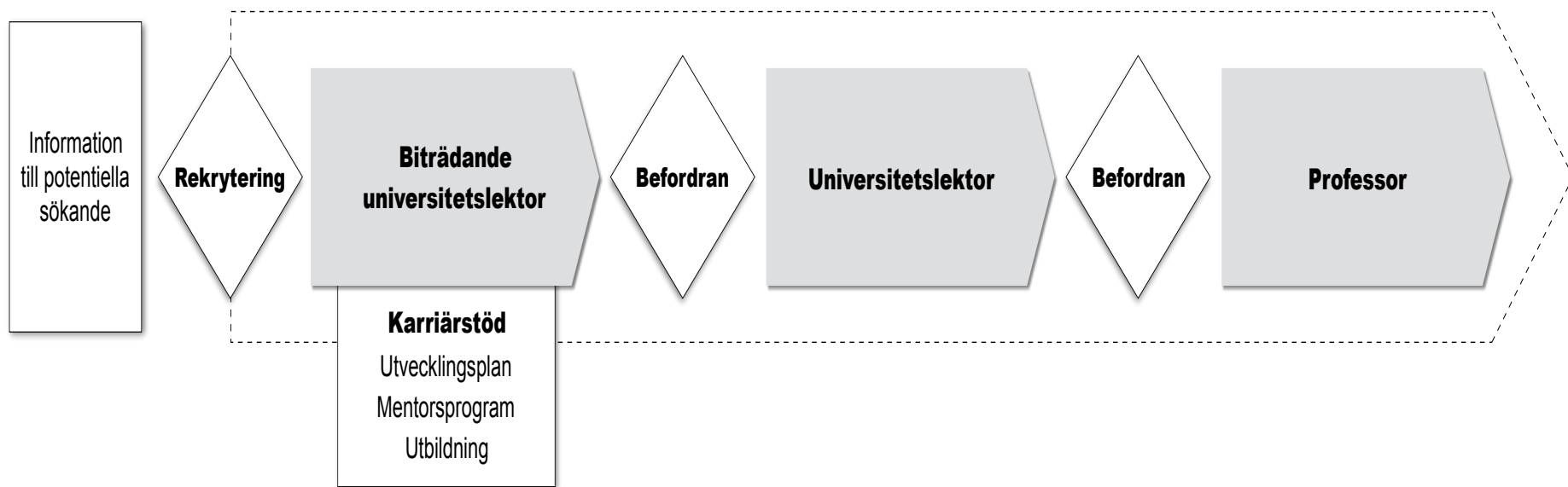


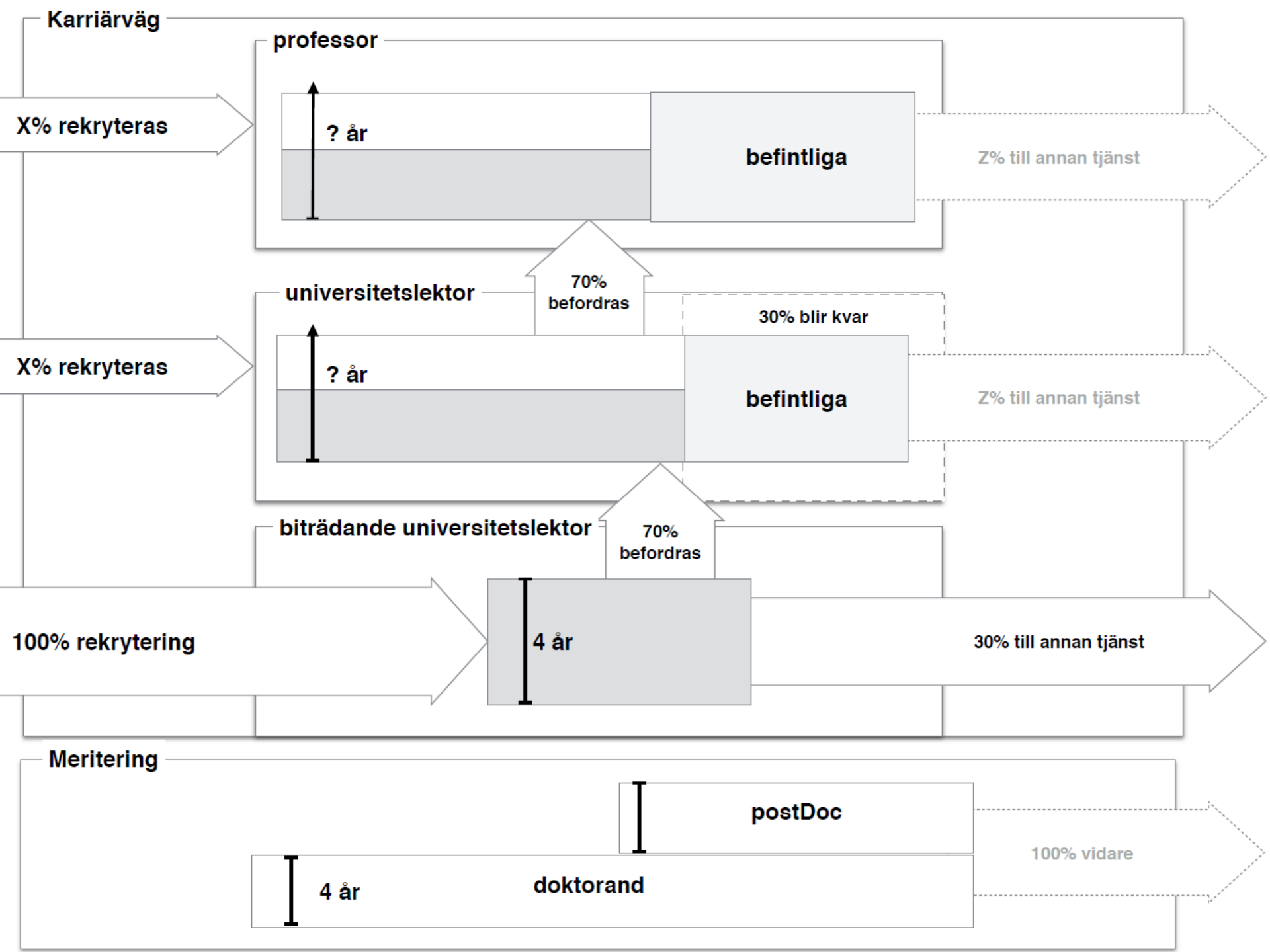
Utredningens mål

- *Identifikation av strategiskt viktiga vägval:*
- Arbetspaket 1: Kriterier för användning av de medel (12 miljoner kr) konsistoriet avsatt för särskilda satsningar på meriteringsanställningar under 2016, som underlag för rektorsbeslut i ärendet
- Arbetspaket 2: Allmänna överväganden och ställningstaganden inklusive förslag på incitament för att öka antalet meriteringsanställningar och förslag på hur ett tydligare *tenure track*-system kan utformas
- Arbetspaket 3: Identifiera behov av revidering av anställningsordningen och föreslå hur revideringen genomförs



Utredningens förslag till *tenure track*

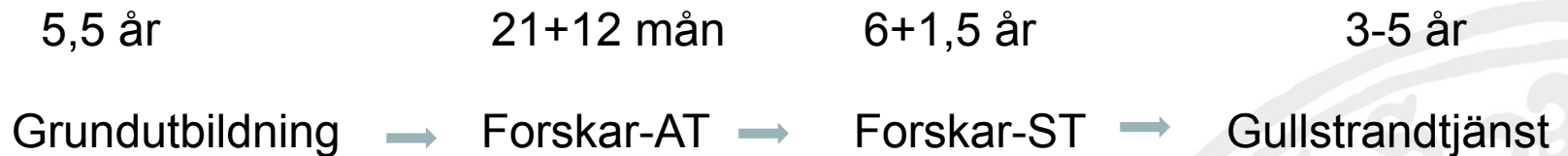






Om man är kliniker

Disputation. Ofta har man då
"varit extra ledig" från kliniken.
Dvs mer tid adderas och disputation
oftast efter 40 års ålder



Väldigt få tillgängliga platser, typ tre-fyra per år på Akademiska
De flesta utför sin forskarutbildning på "fritiden"

Men sen då?

Fortfarande har man inte varit anställd inom universitetet

En möjlighet är adjungeringar (universitetslektor/professor),
dock fortfarande finansierat via sjukvården



Förenade befattningar

- Läkare (och övrig personal inom sjukvården) kan inneha universitetstjänster som är förenade med anställning inom vården
- Detta gäller bara universitetslektorat och professurer (ej biträdande lektor)
- Duktiga personer går till annan verksamhet



UPPSALA
UNIVERSITET

Trygghet och attraktivitet- *en forskarkarriär för framtiden*

Forskarkarriärutredningens
slutsatser och förslag
Regeringens utredare: Ann Fust

<https://mp.uu.se/web/forskarkarriarutredningen>

Uppdraget

Syftet är att säkra återväxten av framstående unga forskare i Sverige genom att se över:

1. doktoranders villkor
2. meriteringsanställningen i HF
3. användningen av på varandra följande visstidsanställningar under långa tidsperioder
4. hur mobiliteten kan öka

Uppdraget redovisades den 31 mars 2016.

Biträdande (universitets)lektor införs

- Biträdande (universitets)lektor som ger rätt till befordran för en tillsvidareanställning som (universitets)lektor.
- En flexibel längd på anställningen 4-6 år.
- Anställningen ska utlysas nationellt och internationellt och externa bedömare användas.
- Främst bör den komma i fråga som har en doktorsexamen eller har uppnått motsvarande kompetens högst *fem år* före ansökningstidens utgång.
- Forskarassistenttjänsten försvinner (KI har idag ej möjlighet till befordran)

Nationella mål för meriteringsanställningar

- Regeringen bör sätta ett nationellt mål att antalet meriteringsanställningar ska öka med 50 procent under 2017-2022.
 - Innebär 1700 anställningar 2022, ungefär hälften av pensionsavgångarna.
 - Biträdande lektorat bör inte vara den enda vägen till en lektorsanställning.
 - Innebär omfördelning av resurser för forskaranställningar.
- Jämställdheten bland nyanställda biträdande lektorer bör följas upp årligen.

Mina kommentarer

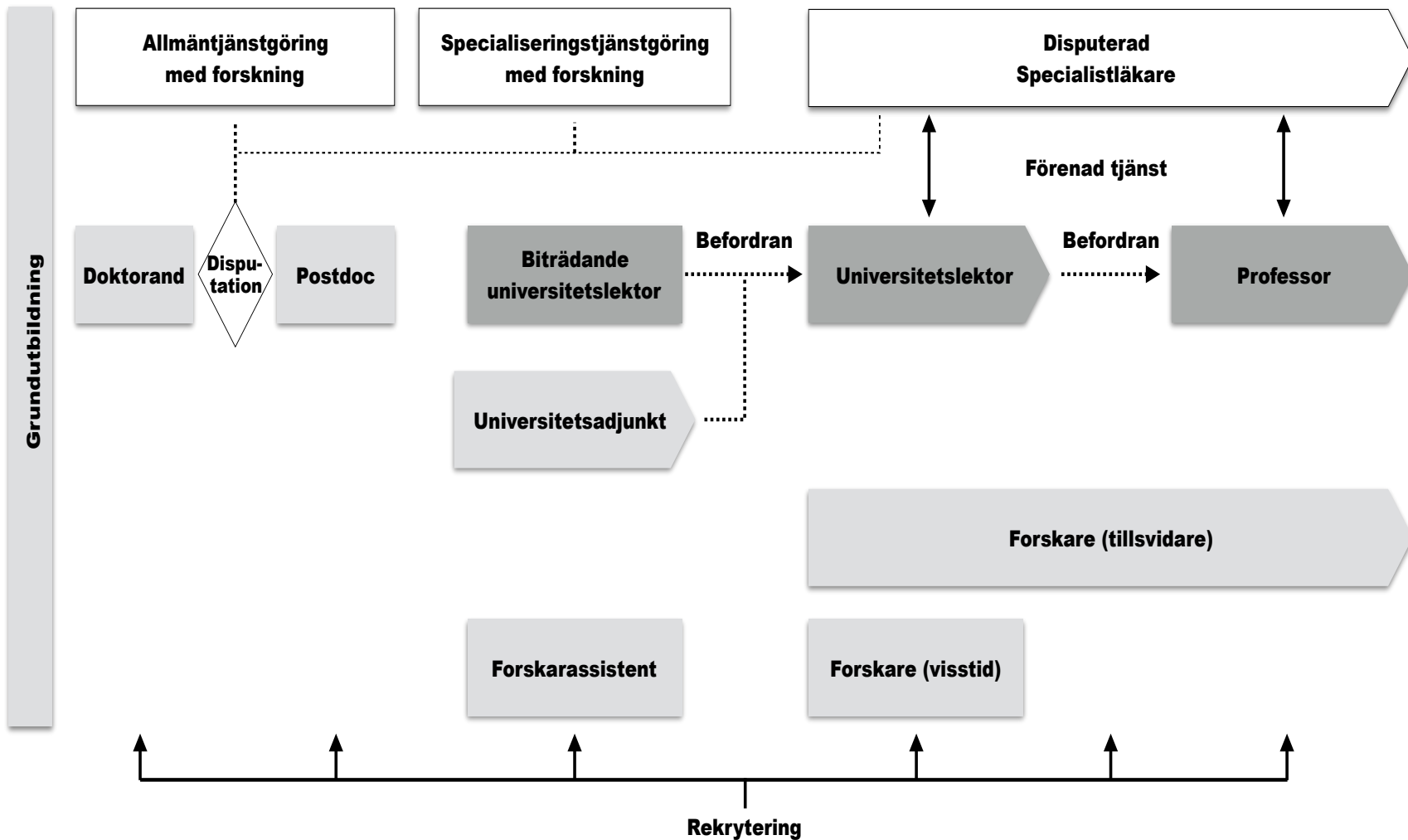
- Ökad tillsyn av stipendiehantering – komplicerat område men städning behövs
- Stipendiefinansiering av PostDoc´s ej i fokus.
- Förslag rörande biträdande (universitets)lektorer i princip enligt UU´s nuvarande modell och interna utredning ”Karriärvägar och meriteringsanställningar”, UFV 2015/1163, förutom tidsbegränsningen till fem år efter disputation.
- Ambitiöst att öka antalet meriteringstjänster med 50% fram till 2022.
- Rätt eller möjlighet till befordran?
- Inget förslag om biträdande lektor som förenad tjänst.
- Hade gärna sett mer ”tänk” om alternativa karriärvägar förutom lärarkarriären.

Vad har hänt sedan våren 2016?

- En arbetsgrupp jobbar med att ta fram ett ”stödpaket” för nya BUL:er
- Ingen ny utredning rörande karriärvägar på UU
- Propositionen ”Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft” presenterades nov 2016
 - Resursfördelning där *samverkan* ges betydande vikt
 - Regeringen avser återkomma rörande Meriteringsanställningar
- Ett tre års perspektiv införs i verksamhetsplanen för UU



Karriärvägar på UU





UPPSALA
UNIVERSITET

Thanks

