/SULF/

ETT SPEL FÖR GALLERIET?

Om anställningsprocesserna i akademin

/Sveriges universitetslärare och forskare

ETT SPEL FÖR GALLERIET?
Om anställningsprocesserna i akademin
Utgiven av Sveriges universitetslärare och forskare 2018
Författare: Anna Lundgren, Git Claesson Pipping och Karin Åmossa
© Sveriges universitetslärare och forskare

Sveriges universitetslärare och forskare/ Ferkens gränd 4/ 111 30 Stockholm
/ tel: 08-505 836 00/ e-post: kansli@sulf.se

Innehåll

Förord 2
1 Ett spel för galleriet? Om anställningsprocesserna i akademin 3
1.1 Sammanfattning 3
1.1.1 SULF:s förslag till åtgärder 4
1.2 Problembeskrivning och frågeställningar 4
1.2.1 Antaganden 6
1.3 Syfte och metod 7
1.3.1 Inledande kartläggning 8
1.3.2 Val av fakulteter och lärosäten 9
2 Resultat 10
2.1 Hur många dagar är anställningarna utlysta? 11
2.1.1 Alla anställningar 11
2.1.2 Forskare och lärare 12
2.1.3 Visstids- och tillsvidareanställning 14
2.2 Hur många sökande har varje utlyst anställning? 15
2.2.1 Alla anställningar 15
2.2.2 Forskare och lärare 16
2.2.3 Visstids- och tillsvidareanställningar 18
2.3 Hur lång tid tog urval och meritering? 20
2.3.1 Alla anställningar 20
2.3.2 Forskare och lärare 21
2.3.3 Visstids- och tillsvidareanställning 23
2.4 Hur vanligt är det att anställningar tillsätts med interna sökande? 24
2.4.1 Alla anställningar 25
2.4.2 Forskare och lärare 26
2.4.3 Visstids- och tillsvidareanställning 27
2.5 Diskussion 29
2.5.1 Hur många dagar är anställningarna utlysta? 30
2.5.2 Hur många sökande har varje utlyst anställning? 30
2.5.3 Hur lång tid tar urval och meritvärdering? 31
2.5.4 Hur vanligt är det att anställningar tillsätts med interna sökande? 31
2.6 Slutsatser 31
2.7 SULF:s förslag till åtgärder 33
Referenser 36
Rapporter och skrifter 36
Lagar och förordningar 36
Opublicerat material 36

Förord

Den här rapporten handlar om processerna som leder fram till anställningar inom akademin. Regeringens mål för universitet och högskolor är att utbildning och forskning vid universitet och högskolor ska hålla en internationellt sett hög kvalitet och bedrivas effektivt. Hur rekrytering ska gå till är skyddat i grundlagen. Som alltid är det människor som gör jobbet och ser till att mål uppnås. För att så ska ske med hög kvalitet och på ett effektivt sätt är det viktigt att de bäst lämpade personerna får jobben, på basis av sin kompetens och inte för att de råkar ha rätt kontakter. Som facklig professionsorganisation ser vi det som vår uppgift att granska att de lagar och regler som finns följs, inte minst av kvalitetsskäl men också för att människor inte ska fara illa på grund av otydlighet i vad som gäller för den som vill göra karriär i akademin.

> *”Resultaten i den här rapporten ger indikationer på att lärosätena inte sköter rekryteringen av anställda på ett korrekt sätt.”*

Resultaten i den här rapporten ger indikationer på att lärosätena inte sköter rekryteringen av anställda på ett korrekt sätt. Det är allvarligt eftersom det riskerar att gå ut över kvaliteten i högskolans verksamhet. Men också för att det kan undergräva allmänhetens förtroende för högskolan/staten i takt med att förekomsten av nepotism blir känt. Mobiliteten av anställda mellan lärosäten eller mellan lärosäten och det omgivande samhället försvåras också om anställningar i akademin riggas för en särskild person. Resultaten har betydelse för tre viktiga perspektiv.

- Kvalitet i forskning och högre utbildning
- Rättssäkerhet, antikorruption och tillit till det offentliga
- Akademisk mobilitet

Vi hoppas att den här undersökningen ska bidra till att synliggöra problemen så att både lärosäten och regering kan vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att rekrytering av personal till universitet och högskolor sker på ett transparent och rättssäkert sätt. Förtroendet för universitet och högskolor är högt och det ställer krav på lärosätena att leva upp till allmänhetens förväntningar. Medborgarnas tillit till det offentliga är och förblir en av grundpelarna i demokratin.

Mats Ericson

Förbundsordförande

Sveriges universitetslärare och forskare

Stockholm april 2018

1 Ett spel för galleriet? Om anställningsprocesserna i akademin

1.1 Sammanfattning

Anställningar som forskare och lärare i akademin ska erbjudas dem som är bäst lämpade. Regeringsformen stipulerar att skickligheten ska sättas främst.

> *”Genom att granska anställningsprocesser har vi kommit fram till att det finns tveksamheter om lärosätena faktiskt följer lagen.”*

Genom att granska anställningsprocesser har vi kommit fram till att det finns tveksamheter om lärosätena faktiskt följer lagen. Det är inte tydligt att anställnings-processerna stödjer regeringsformens krav på förtjänst och skicklighet vid tillsättning av statliga anställningar.

Det är väl känt att etablerade lärosäten rekryterar främst ur de egna leden, men det mått som brukar användas är huruvida forskande och undervisande personal har disputerat vid samma lärosäte där de är anställda. [1] Den här rapporten går djupare och undersöker specifika rekryteringsprocesser. Vi har haft syftet att undersöka hur processerna går till, men inte huruvida det är rätt eller fel person som har fått anställ-ningen.

Rapporten visar att anställningar som lärare och forskare inom akademin sällan tillsätts med sökande som inte redan är verksamma vid lärosätet, att utlysta anställningar i många fall söks av extremt få personer, och att flera tillsättningar görs redan innan sista ansökningsdag eller inom väldigt kort tid därefter.

Det gäller både tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. De under-sökta fakulteterna visar inte att de har och följer tydliga, transparenta och rättssäkra processer för rekrytering av personal. Det är därför svårt att bortse från risken att processerna kan vara riggade, det vill säga att anställningar redan från början är avsedda för en viss kandidat. Det innebär inte att rapporten med säkerhet visar att utlysningarna är på förhand uppgjorda för en viss person. Det rapporten visar är så allvarliga brister i handläggningen att det är svårt att känna tillit till att de inte är riggade. Av god handläggning borde man kunna kräva att det syns att man har följt alla regler.

Denna undersökning begränsar sig till tre fakulteter, vid tre olika lärosäten, Lunds tekniska högskola (LTH), samhällsvetenskaplig fakultet vid Stockholms universitet (SamFakSU) och medicinsk fakultet vid Uppsala universitet (MedFakUU). Även om resultaten måste betraktas som tentativa, kan vi konstatera att en mängd anställningar skötts på ett sådant sätt att det inte går att utesluta att de kan ha varit uppgjorda på förhand. Siffrorna nedan grundas på hela materialet, 268 utlysningar. Men trots att det finns systematiska skillnader mellan de olika fakulteterna i granskningen är mönstren tydliga:

- 57 procent av anställningarna har varit utlysta i kortare tid än tre veckor, 9 procent av anställningarna har varit utlysta kortare tid än en vecka.

---

[1] Se t ex Vetenskapsrådet, Forskningsbarometern 2017.

- 74 procent av anställningarna har haft färre än 5 sökande, 37 procent bara en enda sökande.
- 49 procent av anställningarna har tillsatts inom 20 dagar efter sista ansökningsdag. 6 procent har tillsatts redan innan sista ansökningsdag.
- 73 procent av anställningarna har tillsatts med en intern sökande.

Att rekryteringar går rätt till är viktigt av flera skäl. Det handlar om att kvaliteten i verksamheten ska vara den högsta möjliga och det blir den bara om de som är mest kompetenta för jobbet både vet om att de kan söka, får tid att söka och vet att de har en lika god chans som interna kandidater att få jobbet. Bra processer är också en förutsättning för akademisk mobilitet, mellan lärosäten nationellt och internationellt samt mellan lärosäten och det omgivande samhället. Rättssäkerheten och särskilt vissheten om att processen inte på något sätt kan misstänkas vara uppgjord är viktigt både för att locka kompetenta sökanden, och för att allmänheten ska känna tillit till det offentliga.

1.1.1 SULF:s förslag till åtgärder

Det är tydligt att något måste göras för att rättssäkra anställningsprocesserna i akademin. De åtgärder vi föreslår har som syfte att stötta regeringsformens krav på förtjänst och skicklighet som grund i statliga tillsättningar.

Lärosätena måste:

- Säkerställa mer långsiktiga budget- och verksamhetsplaneringsprocesser.
- Skapa rutiner som omöjliggör riggade utlysningar.
- I sina interna kvalitetssäkringssystem säkerställa att de har och följer tydliga, transparenta och rättssäkra processer för rekrytering av personal.

Regeringen måste:

- Öka andelen direkta forskningsanslag till lärosätena för att skapa bättre förutsättningar för långsiktig planering av budget och personal.
- Ge Universitetskanslersämbetet i uppdrag att genom tillsyn eller inom ramen för kvalitetssäkringssystemet kontrollera att lärosätet har transparenta och rättssäkra anställningsprocesser.

1.2 Problembeskrivning och frågeställningar

Varför är det ett problem om utlysningar konstrueras så att de bara passar en viss person? Det finns flera svar. Det är ett juridiskt och demokratiskt problem eftersom det öppnar upp för nepotism och minskar tilliten till det offentliga systemet. Därför finns rekrytering av personal till staten reglerad i regeringsformen. Om statliga institutioner inte tillämpar rättssäkra och transparenta kriterier för sin rekrytering undergrävs det offentligas ställning hos medborgarna. Det är allvarligt nog i sig.

Nepotism måste också motverkas för att garantera högsta möjliga kvalitet i verksamheten. Nepotismen kan innebära ett dubbelt hinder eftersom den gör arbetsplatsen mindre attraktiv för kvalificerade sökande. Om nepotismen är känd riskerar den att skrämma bort sökande som vet att de inte har en chans eftersom anställningen är vikt för någon annan. Detta gör forskar- och universitetslärarkarriären mindre attraktiv för kompetenta personer som lätt kan hitta bra jobb utanför akademin.

Men det är också ett kvalitetsproblem. En viktig förutsättning för hög kvalitet och jämställdhet i akademin är att alla anställningar görs i rättssäkra, transparenta processer. Skälet till detta är att vetenskapen utvecklas genom att argument prövas mot varandra. För att argument ska kunna prövas krävs att anställda är rimligt trygga i sin anställning, att man inte kan straffas om man säger mot mer seniora kollegor utan att det är det vetenskapliga argumentet som värderas. En obefogat hög andel tidsbegränsade anställningar och icke rättssäkra transparenta tillsättningsprocesser är ett direkt hinder för den nödvändiga tryggheten.

Andelen tidsbegränsade anställningar i akademin ligger skyhögt över andra sektorer på arbetsmarknaden. Bland den forskande och undervisande personalen hade 28 procent en tidsbegränsad anställning 2016.[2] Att vara tidsbegränsat anställd, ofta på förordnanden som är på ett år eller kortare, innebär svårigheter att planera verksamheten långsiktigt, att skapa kontinuitet i forskning och undervisning samt att bygga bra arbets- och forskningsmiljöer som kan utgöra en grund för kreativitet och produktivitet.[3] Det finns en föreställning om att problem med snabba och icke transparenta anställningsprocesser bara gäller tidsbegränsade anställningar. Den här rapporten pekar mot att så inte är fallet.

Också mobiliteten blir lidande om anställningsprocesserna inte går rätt till. Det måste finnas tillräckligt med tid för att upptäcka och söka lediga anställningar, och de måste vara tillräckligt breda för att många ska kunna söka. Om lärosäten sätter i system att huvudsakligen rekrytera redan kända personer blir det naturligtvis mycket svårt för kompetenta personer från andra sektorer, andra länder eller andra lärosäten att ta sig in.

När det gäller de statliga lärosätena finns det alltså lagkrav på rättssäkerhet och transparens, vare sig anställningen är tillsvidare eller tidsbegränsad. Den som får en skattefinansierad anställning ska inte få den på andra grunder än att hen är den mest lämpade för arbetet. Formella krav på hur anställningar ska göras inom staten finns i regeringsformen, lagen om offentlig anställning och i anställningsförordningen. För lärare i högskolan finns det dessutom bestämmelser i högskolelagen och högskoleförordningen. Det innebär att rättsosäkra anställningsförfaranden inte bara är olämpliga av kvalitetsskäl utan också innebär brott mot styrande regelverk. Tidigare fanns ett undantag för korta anställningar vid statliga lärosäten, men sedan 2011 gäller att så gott som alla anställningar vid de statliga lärosätena ska utlysas.

Problemet med tveksamma anställningsprocesser är känt även internationellt. Enligt europeiska överenskommelser ska utlysningar för rekrytering av forskare ge en bred beskrivning av de kunskaper och kompetenser som krävs, och de ska inte vara så specialiserade att kvalificerade sökande avstår från att söka.[4] Lärosäten ska tillämpa rättvisa och transparenta processer i rekryteringen av personal.[5]

På de statliga lärosätena genomförs lågt räknat ungefär 5 000 anställningar årligen.[6] Detta borde innebära att det finns goda rutiner för att följa regelverken på samtliga

---

[2] UKÄ årsrapport 2017. Nationell nivå. I den siffran är doktorander undantagna.

[3] Se t ex Per Osbeck och Karin Warfvinge, ”Om tidsbegränsade anställningar vid Lunds universitet: En jämställdhetsfråga” SULF-Lund 2003, s 2.

[4] The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, European Commission 2005.

[5] European Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG) 2015.

[6] I arbetet med denna rapport har vi efterfrågat antalet utlysningar av forskande och undervisande personal under ett halvår från samtliga statliga lärosäten. Samtliga lärosäten utom

lärosäten. Samtidigt hör medlemmar av sig till SULF och menar att så inte är fallet, och att det förekommer att anställningar riggas för att en på förhand utvald kandidat ska få dem.

Det är svårt att komma åt frågan om huruvida en viss anställning är riggad. Ett problem är att sådana anställningar vanligen inte överklagas eftersom de som inte får anställningen är rädda för att bråka. Det som däremot är möjligt att granska är om anställningar generellt utlyses på ett sätt som gör det möjligt för ett stort urval kandidater att söka dem, om ansökningarna utvärderas noggrant och om den som får anställningen redan är starkt knuten till den institution som gör rekryteringen. Vi har utgått ifrån att det till varje anställning borde finnas många kvalificerade, framför allt i lärosätestäta områden som Stockholm/Uppsala och Öresundsregionen.

Vi har granskat processer och inte personer. Därför har vi valt att inte dela upp materialet efter kön. Vi är dock medvetna om att tydliga och transparenta rekryteringsprocesser främjar jämställdhet.

Vi vill också betona att rapporten inte pekar ut någon person som anställd på felaktiga grunder. Det är lärosätenas anställningsprocesser och hantering som är i fokus för den här undersökningen.

De frågor vi har ställt oss är:

- Hur många dagar är anställningarna utlysta?
- Hur många sökande har varje utlyst anställning?
- Hur lång tid tar urval och bedömning av meriter?
- Hur vanligt är det att anställningar tillsätts med interna sökande?

1.2.1 Antaganden

Ett grundantagande i undersökningen har varit att det är rimligt att det finns fler kandidater som är verksamma utanför en viss fakultet än inom densamma. Eller uttryckt omvänt: vi tycker att det vore rimligt att långt fler anställningar tillsattes med sökande från andra lärosäten.

Vi har utgått från följande antaganden när vi konstruerat vår undersökning.

1.2.1.1 Utannonseringstid

Det är nödvändigt att alla hugade sökande ges reell möjlighet att söka. I sin tolkning av anställningsförordningen skriver Arbetsgivarverket:

> I en annons eller i någon annan information ska myndigheten ange en viss tid för anmälan till exempel inom tre veckor räknat från dagen för införandet i tidningen eller senast en viss dag (6 § 1 st. AF).[7]

---

två svarade. Totalt resulterade vår fråga i drygt 2 500 utlysningar. Under förutsättning att utlysningarna är jämnt fördelade under året skulle detta motsvara mer än 5 000 utlysningar på helårsbasis. Det är förmodligen en underskattning. Enligt UKÄ finns 35 000 individer i forskning och undervisning. Ca 30 procent, dvs ca 10 000, har visstidsanställning. Om snittiden i visstid är 2 år bör alltså bara visstiderna motsvara ca 5 000 rekryteringar per år.

[7] www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/skrifter/att-anstalla_160211.pdf, s 55.

Tre veckor är en rimlig tid för att tillräckligt många kvalificerade sökande ska ha möjlighet att söka en anställning. Är tiden kortare indikerar det att lärosätet inte eftersträvar ett så brett urval av sökande som möjligt.

1.2.1.2 Handläggningstid

På samma sätt är det ett problem om anställningar tillsätts mycket snart efter utlysning. Tre veckor är även här en rimlig handläggningstid. En utvärdering av en handfull sökande kräver i normalfallet intervjuer med några sökande och ett normalt förvaltningsförfarande när det gäller beslutsunderlag. Vid ett mycket snabbt beslut finns skäl att befara att denna process inte genomförts korrekt utan att det rör sig om ett på förhand fattat beslut.

1.2.1.3 Antal sökande

I Sverige disputerar långt fler än vad akademin behöver. De flesta går så småningom till kvalificerade anställningar utanför akademin, men vi gör ändå antagandet att det rimligen borde finnas åtminstone fem intresserade sökande på varje bred utlysning, inklusive sådana som idag är verksamma vid andra lärosäten än det utlysande. En lärare eller forskare som ska göra ett kvalificerat arbete behöver breda kunskaper om både sitt vetenskapliga fält och tillämpliga metoder, och det borde för de flesta anställningar finnas flera sådana personer.

1.2.1.4 Interna anställningar

I Sverige finns sju stora och fyra mindre bredduniversitet samt sex fackinriktade universitet. Det betyder att det bör finnas fler forskare med tillräckliga meriter utanför än inom varje universitet. Givet att det kan finnas geografiska hinder – det är långt mellan några av universiteten – så kan urvalet smalnas av något till att favorisera det egna geografiska området vilket kan (men inte måste) ge övervikt av interna sökande. Vi har dock antagit att det vore rimligt att åtminstone hälften, kanske fler, anställningar tillsattes med externa sökande. Samtliga lärosäten betonar vikten av mobilitet för den vetenskapliga kvaliteten och torde därför också vara motiverade att av kvalitetsskäl anse att externa kandidater just genom att vara externa är attraktiva så länge de har tillräckliga kvalifikationer.

1.3 Syfte och metod

Syftet med undersökningen är att göra en tentativ kartläggning av utlysningar och anställningsprocesser vid några lärosäten för att se i vilken utsträckning lärosätena följer anställningsförordningens krav om förtjänst och skicklighet och om anställningar i akademin utlyses och tillsätts rättvist, öppet och brett. Syftet är också att skapa ett underlag för diskussion, ytterligare frågeställningar och vidare undersökningar.

I februari 2017 skickade SULF en fråga till registrator vid samtliga statliga lärosäten, där SULF begärde uppgifter om antalet utlysningar som gjorts och anställningsbeslut som fattats per fakultet eller motsvarande under andra halvåret 2016. Resultaten av denna första granskning presenteras i avsnitt 1.3.1.

Utifrån de uppgifter vi på detta sätt fick in valdes tre fakulteter vid tre olika lärosäten ut (se nedan under avsnitt 1.3.2). Till de tre lärosäten som valts skickades en ny fråga till registrator, där SULF begärde ut information om samtliga utlysningar under samma period vid den berörda fakulteten.

Det som vi efterfrågade var:

- Utlysningstext (typ av tjänst och kvalifikationskrav).
- Datum då utlysningen publicerades/anslogs.
- Sista ansökningsdatum.
- Datum för tillsättningsbeslut.
- Ansökningshandlingar (CV och personligt brev, ej bilagor) för dem som sökt anställningen.
- Namn på den som anställts.

Detta resulterade i sammanlagt 268 utlysta anställningar som SULF har granskat.

De uppgifter vi på detta sätt fått in har analyserats med utgångspunkt i följande kriterier om vad som kännetecknar en öppen utlysning:

- För att möjliggöra ett brett urval av sökande bör tidsramen mellan utlysningen och sista ansökningsdag vara cirka tre veckor.
- En process där arbetsgivaren går igenom ansökningar, intervjuar, tar referenser och kommer fram till beslut tar antagligen minst ytterligare tre veckor.
- En utlysning av en anställning kan, om den är skriven för att attrahera lämpliga kandidater till ett brett urval, förväntas resultera i minst fem sökande.
- En fakultet som i allmänhet gör breda, öppna utlysningar kan antas anställa både interna kandidater och externa kandidater.

Det finns skillnader mellan olika anställningar. En tillsvidareanställning som lektor har sannolikt fler intresserade kandidater än en forskaranställning på halvtid i sex månader. Ett vanligt argument för snävt ”riktade” utlysningar är också att det är nödvändigt vid anställning av forskare med egna forskningsmedel. Det kan finnas sådana också i vårt material även om de, som påpekades ovan, inte omfattas av utlysningskravet eftersom det inte går att anställa någon annan för att utföra arbetsuppgifter som en namngiven forskare givits anslag för. Därför har vi delat upp de aktuella utlysningarna efter vilken typ av anställning det gäller med avseende på tillsvidare-/visstidsanställning och typ av befattning.[8]

Det kan också finnas skillnader mellan olika vetenskapsområden, och mellan större och mindre lärosäten. Vi har valt att titta på tre olika typer av fakulteter vid tre stora lärosäten. Skälen utvecklas vidare nedan.

1.3.1 Inledande kartläggning

Samtliga statliga lärosäten fick alltså i februari 2017 frågan om hur många anställningar som lysts ut under andra halvåret 2016, samt hur många anställningsbeslut som tagits under samma period, om möjligt fördelat per fakultet eller motsvarande. Eftersom en publicerad anställningsannons och ett anställningsbeslut är allmän handling och därför ska diarieföras, ställdes frågan till registratorn på lärosätet.

Syftet med frågan var i första hand att bilda sig en uppfattning om det ungefärliga antalet anställningar som lyses ut på ett halvår. Tanken var att gå vidare med en närmare granskning vid ett antal fakulteter, och vi ville planera utifrån ungefär vilka volymer som skulle behöva hanteras vid en sådan granskning. Det var också av

[8] Observera att möjligheten att anställa utan utlysning enbart gäller de fall då det är en namngiven forskare som sökt och erhållit medel. Det gäller till exempel inte om en forskargrupp erhållit medel för att anställa en icke namngiven postdoktor. En sådan anställning ska utlysas.

intresse att se hur lärosätena hanterade frågan med avseende på tidsåtgång och om uppgifterna verkade tillförlitliga.

I många fall vidarebefordrade registratorn frågan till personalavdelningen på lärosätet, som tog fram uppgifterna ur det IT-system för personaladministration som används på lärosätet. Det är olika system på olika lärosäten.

Totalt skickades frågan via mejl till 31 lärosäten, och 29 av dessa svarade och lämnade vissa eller alla efterfrågade uppgifter. Kungliga konsthögskolan svarade aldrig på mejlet. Göteborgs universitet svarade att det inte var möjligt att ta fram uppgifterna. Stockholms universitet och Karlstads universitet lämnade uppgifter om antalet utlysningar, men meddelade att det inte var möjligt att ta fram antalet anställningsbeslut under perioden. Sju lärosäten lämnade enbart uppgifter för hela myndigheten, utan att redovisa fakultet eller motsvarande separat.

Även den tid det tog för lärosätena att ta fram uppgifterna varierade kraftigt. Fyra lärosäten svarade samma dag som frågan ställdes. 20 lärosäten svarade inom en vecka, och två efter cirka tre veckor. Flera skickade också med kommentarer av typen ”detta är det vi kan få fram, men jag är inte säker på att det är rätt”. Vissa skillnader mellan olika lärosäten är också så pass stora att det verkar finnas en systematisk skillnad på hur man räknat eller hur man rekryterar. Till exempel uppgav Linköpings universitet att man bara lyst ut 83 anställningar under perioden, vilket är mycket lågt jämfört med andra lärosäten av motsvarande storlek. För uppgifter per lärosäte om tidsåtgång och vilka uppgifter som lämnades, se bilaga 1.

1.3.2 Val av fakulteter och lärosäten

En utgångspunkt för den här undersökningen är att även om en anställning utannonseras så är det inte säkert att rekryteringsprocessen sker på ett rättssäkert och transparent sätt. Ur den synvinkeln hade det varit intressant att titta närmare på var och en av de rapporterade utlysningarna, för att kunna göra en kvalitativ analys av varje anställningsprocess. Tyvärr har det inte varit möjligt av resursskäl.

De kriterier vi ställde upp för valet av vilka fakulteter att gå vidare med var att de skulle vara minst tre, att det skulle finnas mellan 50 och 100 utlysningar per fakultet, att de skulle representera olika vetenskapsområden och att de svar vi fått i den första omgången tydde på att det skulle vara möjligt att få fram uppgifterna. Valet av fakulteter är alltså inte baserat på några särskilda misstankar mot just de utvalda fakulteterna. Genom att utesluta fakulteter med få utlysningar har vi de facto riktat in oss på de större lärosätena. Vi har ansett att detta är en riktig prioritering då det är svårt att dra slutsatser kring ett litet antal. De större lärosätena borde i än högre grad ha rutiner och processer för transparenta anställningsförfaranden på plats.

Slutligen valdes följande:

- Lunds universitet, Lunds tekniska högskola (nedan kallad LTH). (98 anställningar[9]).
- Stockholms universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten (nedan kallad SamFakSU). (92 anställningar[10]).

---

[9] Sammantaget gjordes 109 utlysningar. En av dessa resulterade i två anställningar. Tolv av utlysningarna avsåg adjungerade lärare. Dessa har exkluderats i analysen.

[10] 65 utlysningar gjordes. Av dessa avsåg fyra adjungerade lärare, och har exkluderats. I flera av utlysningarna framgick inte i annonsen att man avsåg att anställa flera personer. Vi har valt att räkna en utlysning som resulterat i fem anställningar som fem utlysningar i den kommande analysen. Om sammanlagt sex ansökningar inkom till dessa fem utlysningar har vi fördelat ut

- Uppsala universitet, Medicinska fakulteten (nedan kallad MedFakUU). (78 utlysningar).

Vi skickade återigen mejl till registrator, med en hänvisning till den person som tidigare svarat på vår första förfrågan. I mejlet bad vi att få ta del av samtliga utlysningar vid den aktuella fakulteten under perioden 2016-07-01 till 2016-12-31, och de tillsättningsbeslut som hör till varje utlysning. I fall anställningen ännu inte var tillsatt bad vi att få de dokument som fanns. Särskilt efterfrågade vi att det skulle framgå:

- Typ av anställning.
- Kvalifikationskrav.
- Datum för utlysningen.
- Datum för sista ansökningsdag.
- Ansökningshandlingar (utan bilagor), för de som sökte tjänsten.
- Datum för tillsättningsbeslut (anslag).
- Namn på den av de sökande som fick tjänsten.

Vi frågade inte efter i vilka kanaler utlysningarna publicerats. Det innebär att vi inte vet om en enskild annons över huvud taget har gjorts känd utöver ett anslag på en anslagstavla någonstans på universitetsområdet. Lärosätena har som policy att utlysningar ska publiceras på lärosätets webb, men vi har inte granskat om detta faktiskt gjorts.

Responsen från lärosätena varierade. Vid Uppsala universitet fastnade frågan internt en tid, men efter en påminnelse fick vi utförligt svar, med uppgifter för var och en av utlysningarna i en Excelfil, och ansökningshandlingarna i PDF. Från Stockholms universitet fick vi annons, ansökningshandlingar och anställningsbeslut som PDF-filer på ett USB-minne.

Lunds universitet ansåg att de inte kunde lämna över uppgifterna i någon elektronisk form, utan erbjöd enbart att lämna ut papperskopior vilket skulle ”kosta minst 30 000 kr” eller tillgång till system på plats för att skriva av det vi behövde.[11] Efter längre diskussion med universitetet om detta sände SULF en person till Lund, som tog fram de nödvändigaste uppgifterna. Det innebär att vi fortfarande inte fått full tillgång till ansökningshandlingarna från Lunds universitet på samma sätt som från de andra lärosätena.

2 Resultat

Det finns systematiska skillnader mellan de olika fakulteterna i granskningen. En bidragande orsak kan vara att förutsättningarna för anställningarna varierar. Vid LTH och MedFakUU utgörs en större andel av forskaranställningar. Eftersom anställning av lärare är hårdare reglerad i högskoleförordningen, skulle det kunna vara en orsak till att andelen korta utlysningstider, få sökande och kort handläggningstid är lägre vid SamFakSU än vid de båda andra fakulteterna.

Lärosätena behöver inte lysa ut anställningar som är direkt knutna till en beviljad ansökan om forskningsmedel, men det kan ändå vara så att några sådana finns i materialet. Hur många anställningar det rör sig om visar inte undersökningen men det

---

ansökningar på antalet anställningar så att denna enda utlysning resulterat i fyra utlysningar med en ansökan, och en utlysning med två ansökningar.

[11] Mejl från personalchefen vid Lunds tekniska högskola 2017-05-12.

är rimligt att anta att det bara handlar om ett fåtal. Eftersom detta innebär att det är just den forskare som beviljats medlen som ska anställas kan man utgå från att det leder till anställningsprocesser som inte sköts som öppna utlysningar är tänkta att fungera.

På samma sätt kan man anta att mer tid och kraft läggs på tillsättningen av en tillsvidareanställning än av en tidsbegränsad anställning. Ibland måste en tidsbegränsad anställning tillsättas snabbt, till exempel när det gäller en vikarie för en sjukskriven lärare.

Tabell 1 visar fördelningen på anställningar som forskare eller postdoktor kontra lärare, samt på visstidsanställningar och tillsvidareanställningar. Vid samtliga fakulteter i granskningen dominerar visstidsanställningarna. Särskilt gäller detta LTH.

Även inom gruppen forskare eller postdoktor skiljer SamFakSU ut sig genom att en högre andel av forskaranställningarna utgörs av breda utlysningar av post doktor, anställningar som är mer öppna till sitt innehåll. Dessa har oftast fler sökande och rekryteringsprocessen pågår under längre tid.

Tabell 1. Fördelning mellan anställningar som avser forskare/postdoktor eller lärare respektive visstid eller tillsvidare, per fakultet.

	LTH	SamFakSU	MedFakUU
Forskare eller postdok	67%	20%	69%
Lärare	33%	80%	31%
Totalt antal*	**98**	**92**	**78**
Visstid	87%	71%	77%
Tillsvidare	13%	29%	23%

*Exklusive adjungerade lärare

2.1 Hur många dagar är anställningarna utlysta?

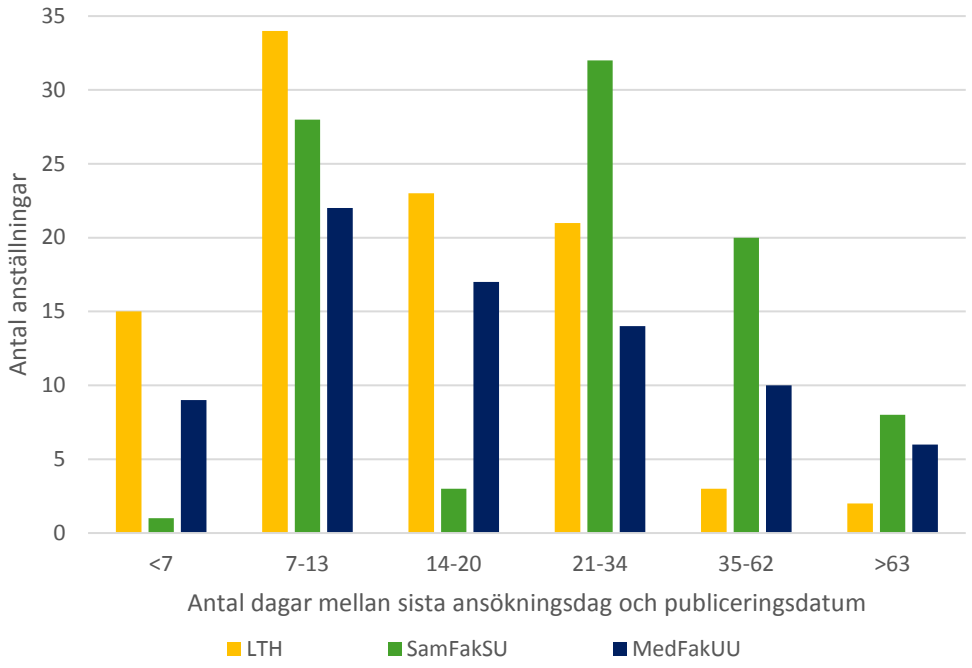
För externa sökande, som inte har förhandsinformation, är det bara möjligt att söka anställningen efter det att utlysningen publicerats, och senast sista ansökningsdag. Det finns inga strikta gränser för hur lång denna tid bör vara. Å ena sidan innebär en lång tid att det dröjer längre innan en vakans kan tillsättas. Å andra sidan riskerar en kort tid att kvalificerade sökande kanske inte hinner se utlysningen och färdigställa sina ansökningshandlingar innan det är för sent.

Som vi beskrev inledningsvis antar vi här att det bör vara möjligt att söka en anställning under minst tre veckor för att risken att bara en begränsad grupp kan söka inte ska vara för stor.

2.1.1 Alla anställningar

Diagram 1 visar antalet utlysningar uppdelade efter hur många dagar anställningen är utlyst. Vid LTH var det 15 anställningar som lystes ut mindre än en vecka, och ytterligare 34 anställningar som lystes ut i mindre än två veckor. En anställning publicerades enligt de uppgifter vi fått ta del av 14 dagar efter sista ansökningsdag. Även vid MedFakUU fanns det många korta utlysningar. Vid SamFakSU är det bara en anställning som lysts ut kortare tid än en vecka.

Diagram 1. Antalet utlysningar uppdelade efter hur många dagar som anställningen är utlyst, per fakultet.



Tabell 2 visar andelen av anställningarna som lystes ut i kortare tid än tre veckor eller i tre veckor eller mer. Vid LTH var tre av fyra anställningar möjliga att söka i kortare tid än tre veckor. Även vid MedFakUU var det en tydlig majoritet av anställningarna, tre av fem, som var möjliga att söka i mindre än tre veckor. Vid SamFakSU var en av tre anställningar möjliga att söka i mindre än tre veckor.

Tabell 2. Andel av anställningarna som lystes ut i tre veckor eller mer respektive mindre än tre veckor.

	LTH	SamFakSU	MedFakUU
Utlyst färre än 21 dagar	73%	35%	62%
Utlyst i 21 dagar el mer	27%	65%	38%
Summa	100%	100%	100%

2.1.2 Forskare och lärare

Tabell 3 visar andelen av anställningarna som forskare/postdoktor respektive som lärare där tiden mellan att utlysningen publicerades och sista ansökningsdag är mindre än tre veckor. Tabellen visar att andelen korta utlysningstider är mindre vid SamFakSU.

Tabell 3. Andel av anställningarna som lysts ut i mindre än 21 dagar. Procent av samtliga anställningar inom aktuell kategori.

	LTH	SamFakSU	MedFakUU
Anställning som forskare el postdok	88%	33%	70%
Anställning som lärare	44%	35%	42%

Diagram 2 och diagram 3 visar fördelningen på olika tidsintervall som anställningarna är utlysta för forskare/post doktor och för anställning som lärare. Diagrammen visar både att skillnaderna mellan de undersökta fakulteterna, och att längden på utlysningstiden varierar inom varje kategori. Kortast tid som anställningarna är utlysta finns vid LTH. Det gäller både forskar- och läraranställningar.

Diagram 2. Antalet utlysningar efter hur många dagar som anställning som forskare eller postdoktor är möjlig att söka, per fakultet.

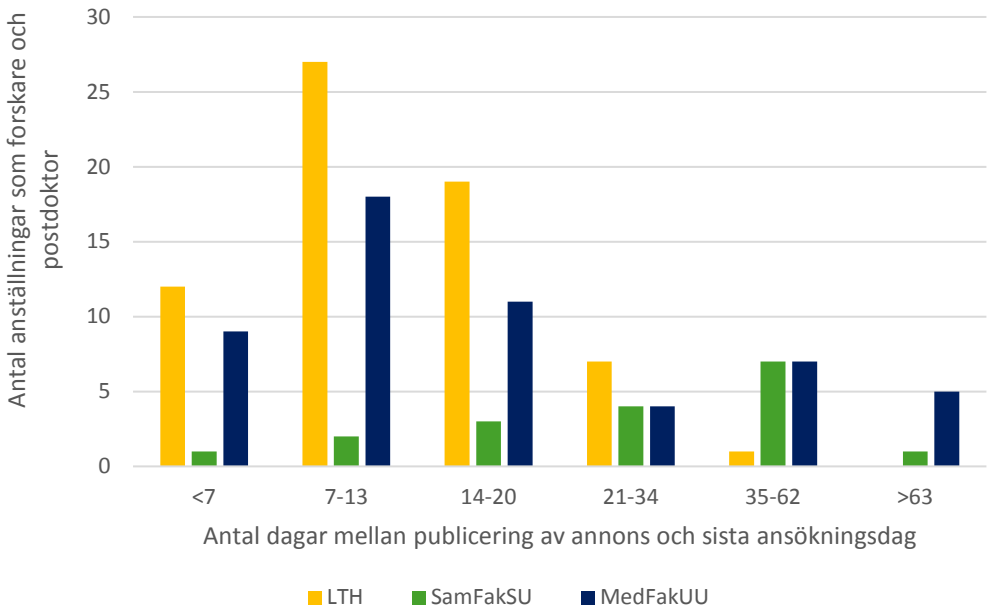
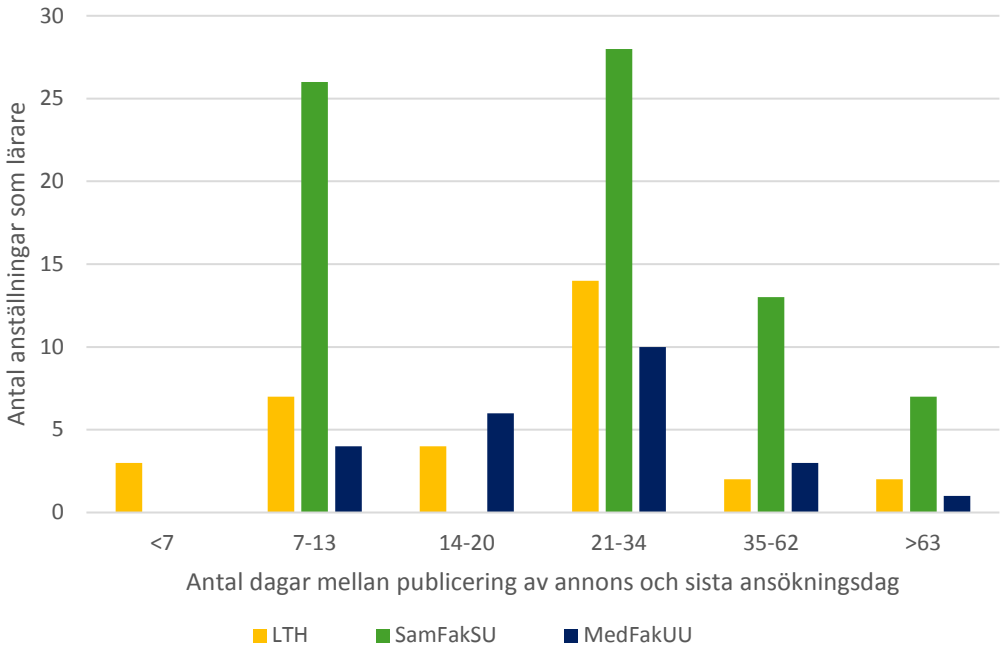


Diagram 3. Antalet utlysningar uppdelade efter hur många dagar som läraranställningen är möjlig att söka, per fakultet.



2.1.3 Visstids- och tillsvidareanställning

Tabell 4 visar andelen anställningar som varit utlysta i mindre än 21 dagar, uppdelat på visstidsanställningar och tillsvidareanställningar. Mönstret känns igen från vad som gällde för forskare och lärare. SamFakSU har en mycket lägre andel korta utlysningar än de övriga, särskilt vad gäller tillsvidareanställningar. Vid både LTH och MedFakUU är cirka hälften av tillsvidareanställningarna utlysta i mindre än 21 dagar.

Tabell 4. Andel av anställningarna som varit utlysta i mindre än 21 dagar. Procent av samtliga anställningar inom aktuell kategori.

	LTH	SamFakSU	MedFakUU
Visstidsanställningar	78%	48%	65%
Tillsvidareanställningar	46%	4%	50%

Diagram 4 och diagram 5 visar antalet dagar som anställningarna varit utlysta för visstidsanställningar respektive tillsvidareanställningar. För att illustrera skillnaden i antalet utlysta tillsvidareanställningar gentemot antalet visstidsanställda har vi använt samma skala i båda diagrammen. LTH utmärker sig med ett relativt högt antal anställningar som är öppna att söka i mindre än en vecka.

Diagram 4. Antalet utlysningar uppdelade efter hur många dagar som visstidsanställningen är möjlig att söka, per fakultet.

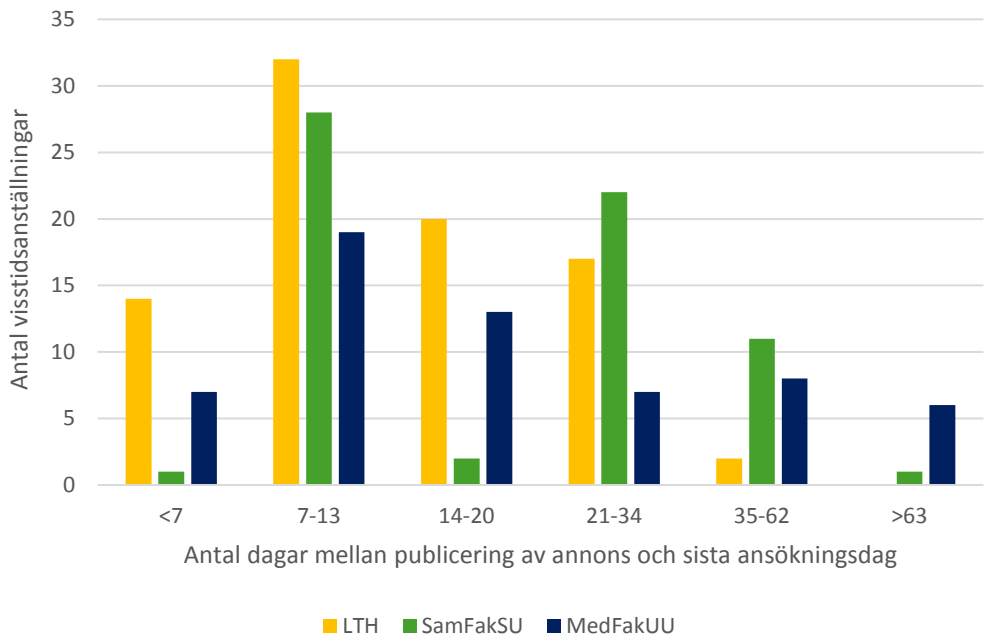
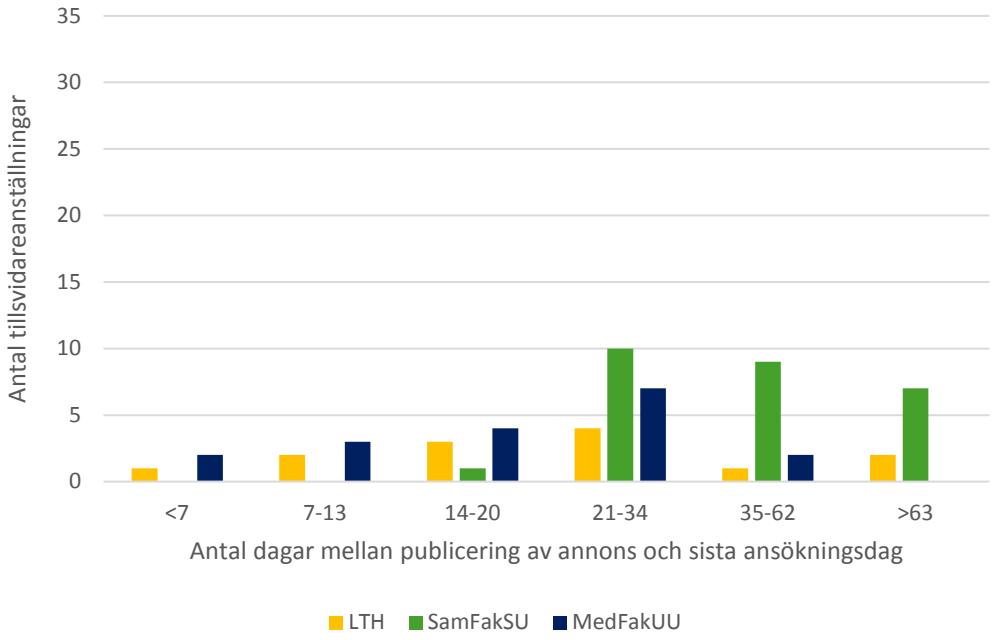


Diagram 5. Antalet utlysningar uppdelade efter hur många dagar som tillsvidareanställningen är möjlig att söka, per fakultet.



2.2 Hur många sökande har varje utlyst anställning?

Tiden mellan att utlysningen publicerats och sista ansökningsdatum är en faktor som påverkar hur många som faktiskt söker anställningen. En annan faktor är naturligtvis villkoren kring den anställning som lyses ut, där en tillsvidareanställning på heltid är mer attraktiv än till exempel en anställning om 30 procent under sex månader. Det kan också vara så att annonsen där anställningen lyses ut är formulerad på ett sätt som gör att bara en begränsad skara kan uppfylla meritkraven.

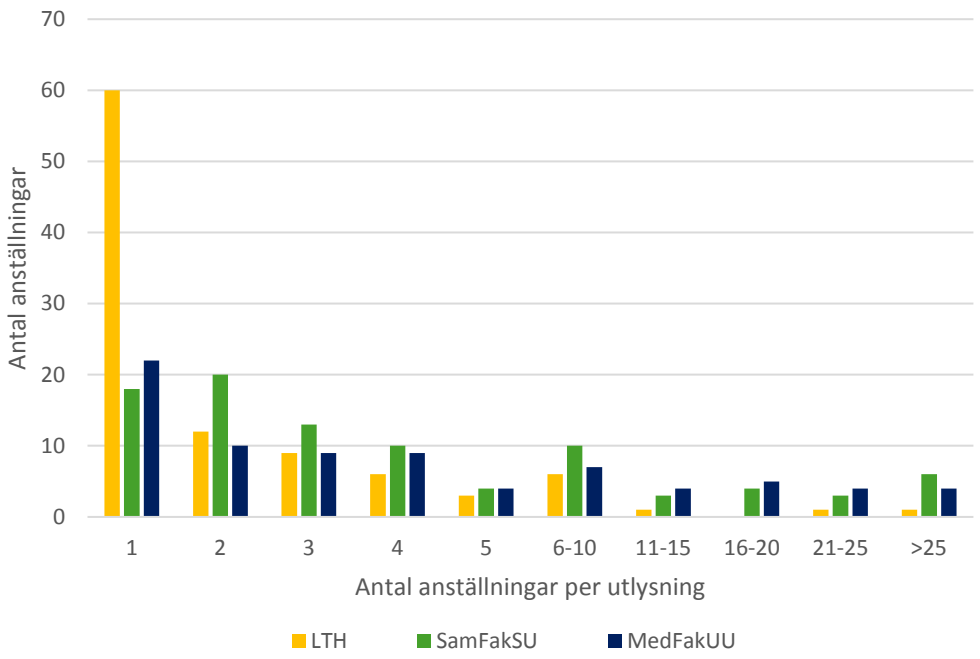
Vi antar här att anställningar som lyses ut vid några av Sveriges största universitet borde kunna resultera i minst fem ansökningar per anställning, om utlysningen publicerats och formulerats på ett sätt som möjliggör ett brett urval av sökande.

2.2.1 Alla anställningar

Diagram 6 visar hur många ansökningar som kommit in för varje anställning som lysts ut. Av de 98 anställningar som lystes ut vid LTH var det 60 som söktes bara av en person. Även vid de båda andra fakulteterna är det en stor andel av de utlysta anställningarna som sökts av ett litet antal personer.

Vid SamFakSU finns, som redan beskrivits ovan, ett antal utlysningar där det inte framgår av annonsen att det gäller flera anställningar. I de fallen har vi valt att fördela ut det totala antalet ansökningar på det antal anställningar som till slut anslogs. Till exempel har en utlysning som resulterat i sex ansökningar och fyra anställningar, räknats som fyra utlysningar, där två söktes av en person och två söktes av två personer. Vid SamFakSU har också en anställning lysts ut och tillsatts utan att några ansökningshandlingar bifogats i dokumenten SULF fått. Denna utlysning har exkluderats i diagram 6.

Diagram 6. Antalet ansökningar per utlyst anställning efter fakultet.



Tabell 5 visar andelen av de utlysta anställningarna som sökts av fyra eller färre respektive fem eller fler. Vid samtliga fakulteter utgör dessa en minoritet. Vid LTU är det bara 12 procent av anställningarna som sökts av fem personer eller fler. Vid SamFakSU är det 34 procent, och vid MedFakUU är det 36 procent.

Tabell 5. Andelen av de utlysta anställningarna som sökts av fyra eller färre respektive fem eller fler, per fakultet.

	LTH	SamFakSU	MedFakUU
Andel av de utlysta anställningarna som sökts av fyra personer eller färre	88%	66%	64%
Andel av de utlysta anställningarna som sökts av minst fem personer	12%	34%	36%
Summa	100%	100%	100%

2.2.2 Forskare och lärare

Tabell 6 visar andelen av de utlysta anställningarna som sökts av fyra personer eller färre uppdelat efter befattning. Utifrån diskussionen ovan är det kanske överraskande att andelen anställningar med få ansökningar är så mycket högre bland lärare. Vid SamFakSU är andelen relativt låg för forskare/postdoktorer. En närmare granskning visar att av de åtta anställningar vid SamFakSU som hade mer än 15 ansökningar så utgjordes sex av anställningar som forskarassistent, en som statistiker och två som postdoktor. Av de tio resterande forskaranställningar vid SamFakSU var de två anställningar som statistiker, och tre anställningar som postdoktor som söktes av fem

personer eller mer. Två av postdoktoranställningarna drogs tillbaka och tillsattes aldrig. Vid LTH var det bara en anställning, gällande en postdoktor, som söktes av fler än femton personer.

Tabell 6. Andel av de utlysta anställningarna som sökts av fyra personer eller färre, uppdelat på forskare och lärare. Procent av samtliga anställningar inom aktuell kategori.

	LTH	SamFakSU	MedFakUU
Anställning som forskare eller postdok	88%	28%	59%
Anställning som lärare	91%	76%	75%

Diagram 7 och diagram 8 visar fördelningen över antal ansökningar per utlyst anställning efter befattning. Oavsett vilken kategori man studerar är andelen som bara sökts av en enda person uppseendeväckande hög vid LTH. Sett enbart till lärar-anställningar är det en stor andel vid Stockholms universitet som sökts av ett fåtal personer, även om det är mer än en.

Diagram 7. Antalet ansökningar per utlyst anställning som forskare eller postdoktor, per fakultet.

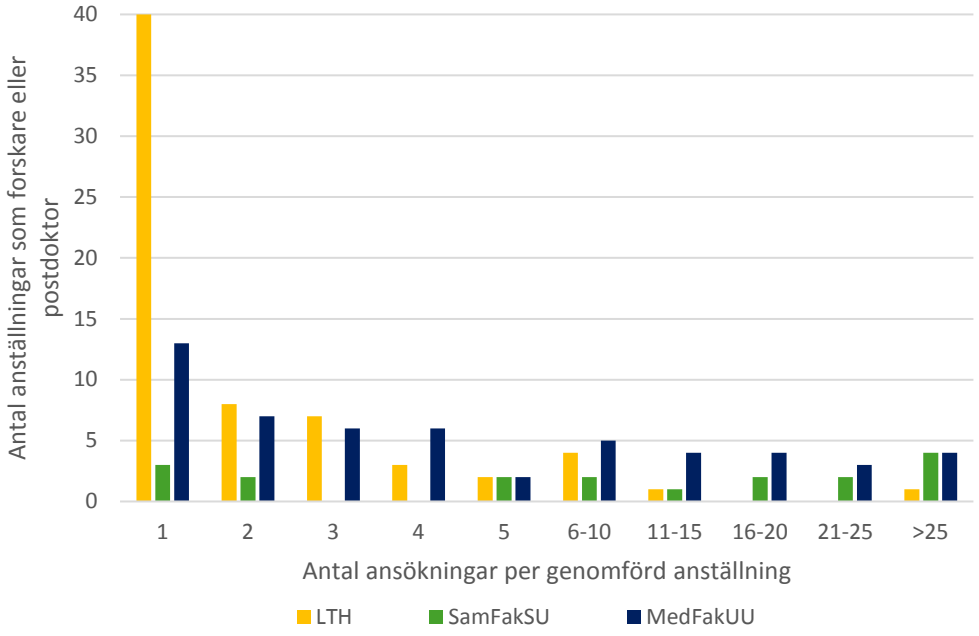
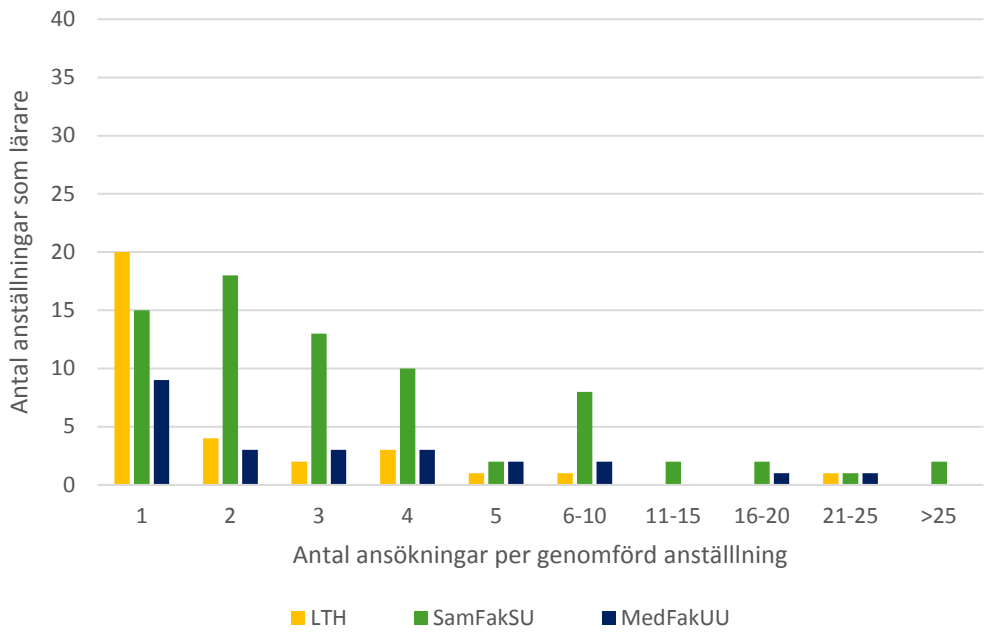


Diagram 8. Antal ansökningar per utlyst läraranställning per fakultet.



2.2.3 Visstids- och tillsvidareanställningar

Tabell 7 visar andelen av de utlysta anställningar som sökts av fyra personer eller färre uppdelat efter visstidsanställningar och tillsvidareanställningar. Som diagram 9 och 10 visar är antalet tillsvidareanställningar totalt sett mycket lägre än antalet visstids-anställningar, men det är ändå överraskande att samtliga tillsvidareanställningar vid LTH sökts av fyra personer eller färre. Diagram 10 visar också att en majoritet av dessa enbart sökts av en person.

När det gäller tillsvidareanställningarna rör sig dessa vid SamFakSU i alla fall utom två om anställningar som lektor eller professor, vilket kan vara en förklaring till att några av anställningarna sökts av ett stort antal personer. Vid LTH utgörs tillsvidareanställ-ningarna av en anställning som lektor, fyra som forskare och sju som adjunkt. Vid MedFakUU utgörs tillsvidareanställningarna av tre anställningar som professor, fem som lektor, två som adjunkt och åtta forskaranställningar.

Tabell 7. Andel av de utlysta anställningarna som sökts av fyra personer eller färre, uppdelat på visstids- eller tillsvidareanställningar. Procent av samtliga anställningar inom aktuell kategori.

	LTH	SamFakSU	MedFakUU
Visstidsanställningar	87%	71%	63%
Tillsvidareanställningar	100%	56%	67%

Diagram 9. Antal ansökningar per utlyst visstidsanställning per fakultet.

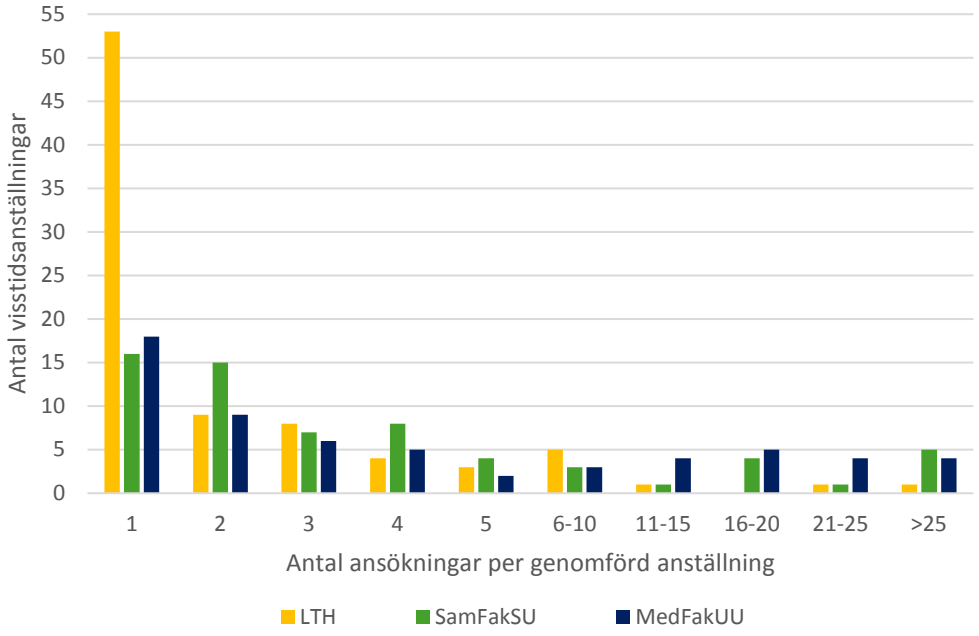
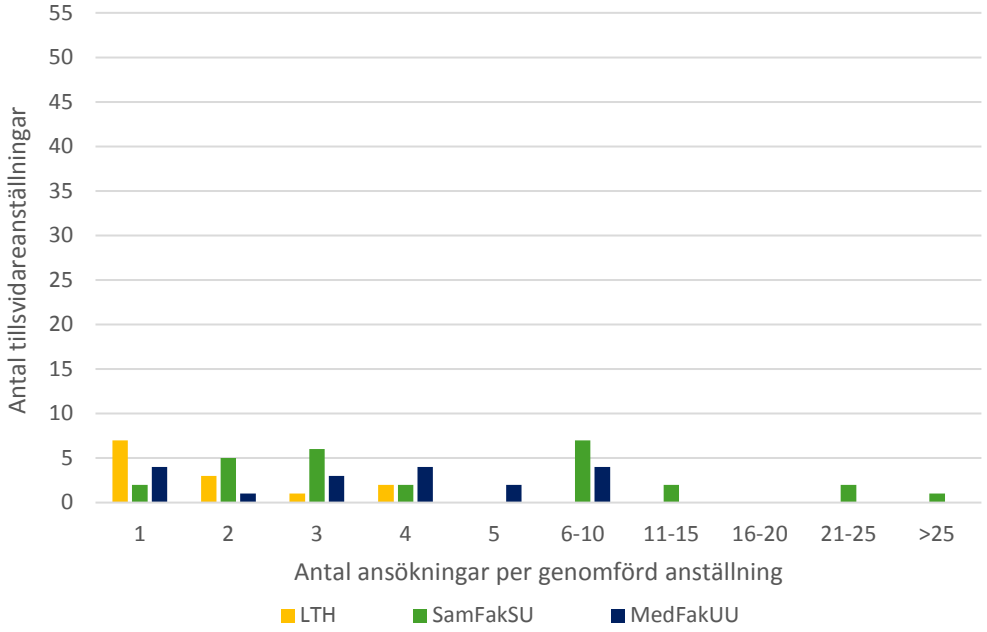


Diagram 10. Antal ansökningar per utlyst tillsvidareanställning per fakultet.



2.3 Hur lång tid tog urval och meritering?

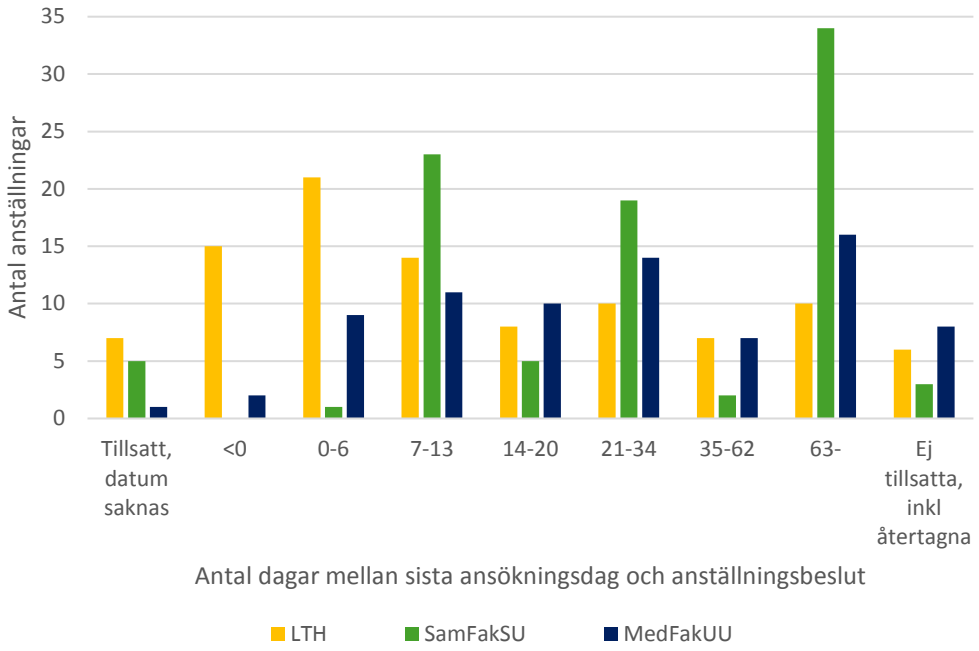
Under förutsättning att utlysningen av anställningen resulterat i ett antal ansökningar från ej på förhand kända personer, så är det rimligt att anta att det krävs en viss tid medan ansökningarna gås igenom, ett urval av intressanta kandidater väljs ut och intervjuas och en sammanlagd bedömning av de olika kandidaternas meriter görs. Eventuellt ska referenser också inhämtas. Därefter ska tillsättningen förhandlas med arbetstagarorganisationerna och lön och andra villkor förhandlas med den som erbjuds anställning. Sammantaget gör vi bedömningen att denna process svårligen kan genomföras med hög kvalitet på mindre än tre veckor.

2.3.1 Alla anställningar

Diagram 11 visar de anställningar som lysts ut uppdelade per fakultet samt efter hur lång tid som förflutit från sista ansökningsdag till dess att ett anställningsbeslut anslås. Det mest uppseendeväckande är att 15 anställningsbeslut vid LTH daterades före sista ansökningsdag. Ytterligare 21 anställningar tillsattes inom en vecka från sista ansökningsdag. Även vid MedFakUU har en anställning tillsatts före sista ansökningsdag.

Vid samtliga granskade lärosäten förekommer också ett antal anställningar som tillsatts men där beslut om detta saknas. Slutligen har ett antal anställningar inte tillsatts vid den tidpunkt vi samlade in uppgifterna. Majoriteten av dessa rör professors- och lektorstillsättningar med sakkunnigbedömning där processen kan ta lång tid. Några utlysningar per fakultet har också avbrutits av någon anledning. Vid LTH och SamFakSU rör det sig om två vardera, medan MedFakUU återtagit sju utlysningar.

Diagram 11. Antal anställningar uppdelade efter tid för handläggning (urval, meritvärdering och beslut), per fakultet.



För att underlätta en jämförelse mellan fakulteterna visar tabell 8 hur stor andel av anställningarna som tillsatts under en viss tidsperiod. Om man inkluderar de anställningar som tillsatts före sista ansökningsdag är det vid LTH 58 procent som tillsatts inom tre veckor, medan motsvarande siffror för SamFakSU och MedFakUU är 33 respektive 41 procent.

Tabell 8. Andelen av de utlysta anställningarna som tillsatts inom en viss tidsperiod efter sista ansökningsdag, per fakultet.

	LTH	SamFakSU	MedFakUU
Tillsatt, datum saknas	7%	5%	1%
Tillsatt före sista ansökningsdag	15%	0%	3%
Tillsatt inom 21 dagar från sista ansökningsdag	44%	32%	38%
Tillsatt 21 dagar efter sista ansökningsdag eller senare	28%	60%	47%
Ännu ej tillsatta vid datainsamlingen, inklusive sådana som återtagits	6%	3%	10%
Summa	100%	100%	100%

2.3.2 Forskare och lärare

Tabell 9 visar att fyra av fem forskaranställningar vid LTH tillsätts inom kortare tid än tre veckor. Detsamma gäller nästan hälften av läraranställningarna. Diagram 12 visar att minst tio av forskaranställningarna vid LTH har tillsatts före sista ansökningsdag, vilket motsvarar cirka 15 procent. Även vid MedFakUU tillsätts mer än hälften av forskar-anställningarna inom tre veckor efter sista ansökningsdag, varav minst en innan ansökningstiden har gått ut. Även om variationen är stor mellan forskaranställningar på LTH och läraranställningar på MedFakUU har alla fakulteter en hög andel anställningar som tillsätts inom kort tid.

Tabell 9. Andelen av de utlysta anställningarna som tillsatts inom 21 dagar efter sista ansökningsdag.[12] Uppdelat på anställning som forskare/postdoktor och som lärare. Procent av samtliga anställningar inom aktuell kategori.

	LTH	SamFakSU	MedFakUU
Anställning som forskare eller postdok	80%	39%	52%
Anställning som lärare	44%	36%	21%

[12] Inklusive de som tillsatts före sista ansökningsdag och där datum för anställningsbeslut helt saknas.

Diagram 12. Antal anställningar som forskare eller postdoktor uppdelade efter tid för handläggning (urval, meritvärdering och beslut), per fakultet.

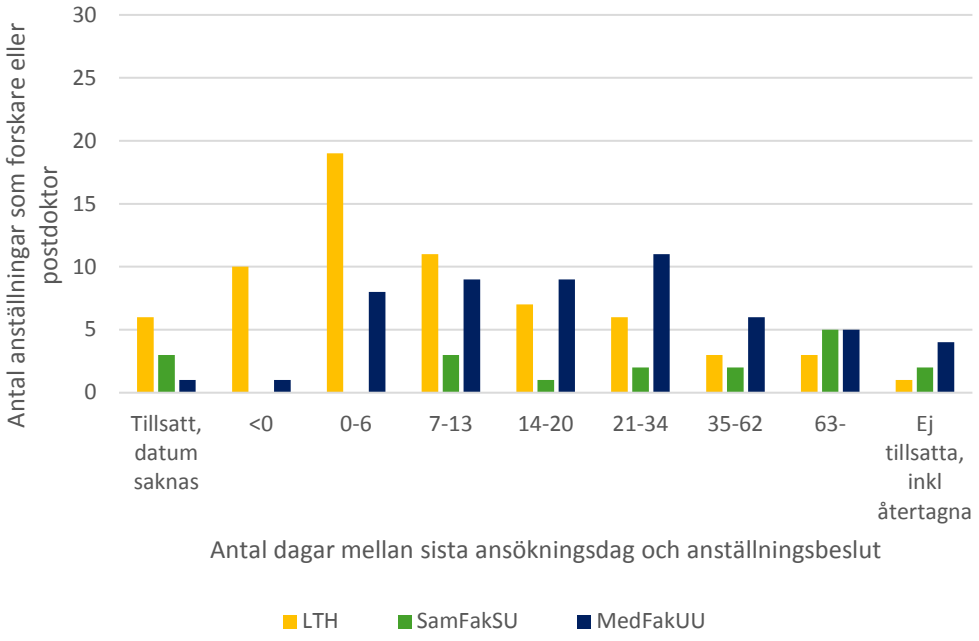
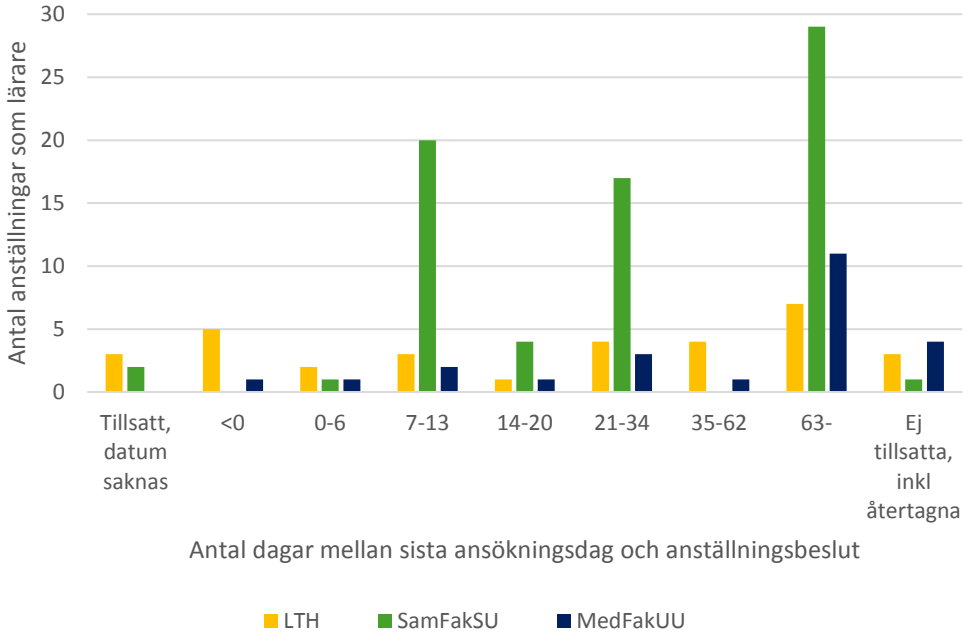


Diagram 13. Antal anställningar som lärare uppdelade efter tid för handläggning (urval, meritvärdering och beslut), per fakultet.



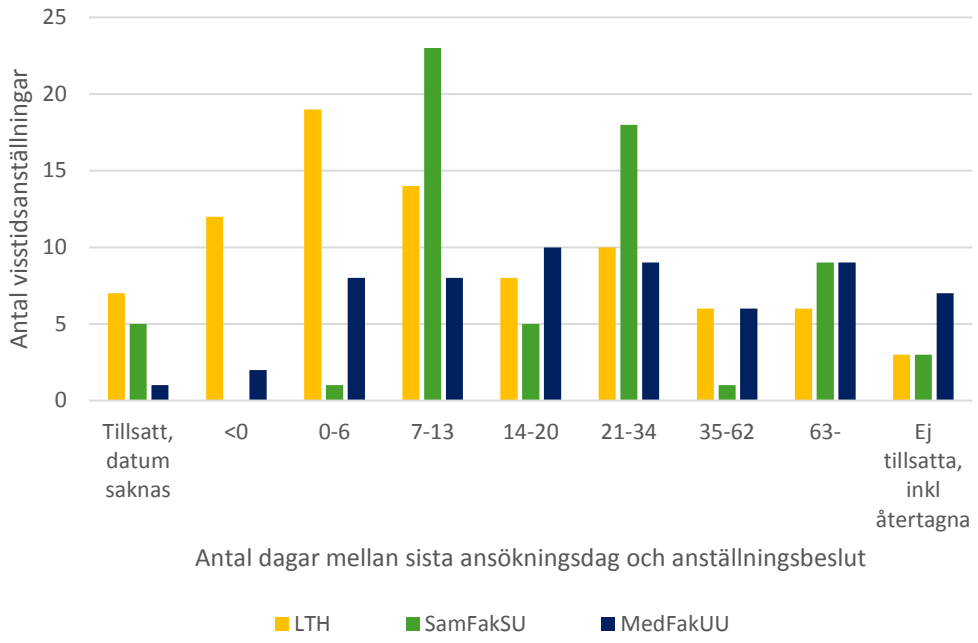
2.3.3 Visstids- och tillsvidareanställning

Som förväntat tar det längre tid för fakulteterna att tillsätta tillsvidareanställningar än visstidsanställningar. LTH märker ut sig genom att ha mycket höga andelar av korta handläggningstider. Tabell 10 visar att mer än hälften av tillsvidareanställningarna på LTH tillsätts inom 21 dagar efter sista ansökningsdag eller innan ansökningstiden ens gått ut. När det gäller visstidsanställningar har alla tre fakulteter korta handläggningstider. Som diagram 14 visar tillsätts mer än fyra av tio visstidsanställningarna på LTH inom mindre än en vecka. Diagram 15 visar att handläggningstiderna för tillsvidareanställningar är betydligt längre vid SamFakSU än vid de båda andra fakulteterna, vilket kan bero på att SamFakSU rekryterat en högre andel tillsvidareanställda lärare.

Tabell 10. Andelen av de utlysta anställningarna som tillsatts inom 21 dagar efter sista ansökningsdag.[13] Uppdelat på visstidsanställningar och tillsvidareanställningar. Procent av samtliga anställningar inom aktuell kategori.

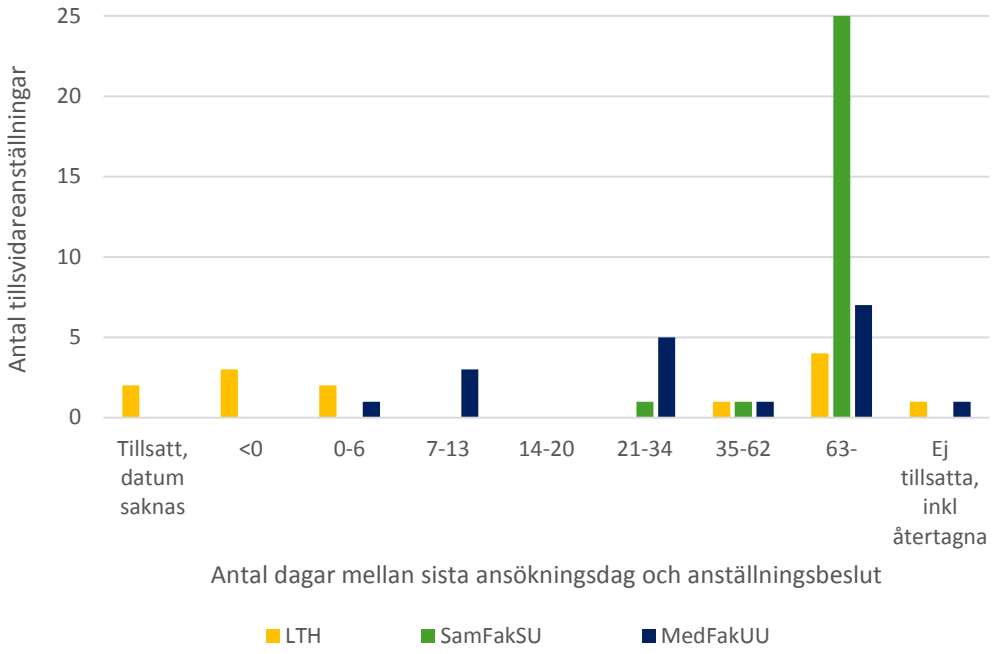
	LTH	SamFakSU	MedFakUU
Visstidsanställningar	71%	52%	48%
Tillsvidareanställningar	54%	0%	22%

Diagram 14. Antal visstidsanställningar uppdelade efter tid för handläggning (urval, meritvärdering och beslut), per fakultet.



[13] Inklusive de som tillsatts före sista ansökningsdag och där datum för anställningsbeslut helt saknas.

Diagram 15. Antal tillsvidareanställningar uppdelade efter tid för handläggning (urval, meritvärdering och beslut), per fakultet.



2.4 Hur vanligt är det att anställningar tillsätts med interna sökande?

I vissa fall är det svårt att dra några knivskarpa linjer mellan interna och externa sökande. Naturligtvis betraktas alla som redan arbetar på institutionen som interna sökande. Men hur ska man se på en person som arbetat i fyra år på institutionen och sedan i åtta månader på ett annat lärosäte? Och hur ska man se på en person som kanske aldrig varit anställd på den aktuella institutionen men haft omfattande forskningssamarbeten och kanske anger den professor som står som kontaktperson i annonsen som referens? För att minimera godtyckligheten i bedömningen har vi satt upp följande kriterier för när en sökande anses som intern.

Som internt sökande räknas:

- Personen arbetar idag på samma fakultet som rekryteringen gäller, även om det är på en annan institution eller på ett forskningscenter.
- Personen arbetar enligt CV inte på institutionen men uppger en mejladress på institutionen som kontaktuppgift.
- Personen har disputerat eller arbetat på institutionen inom två år från anställningens utlysande.

Som externt sökande räknas:

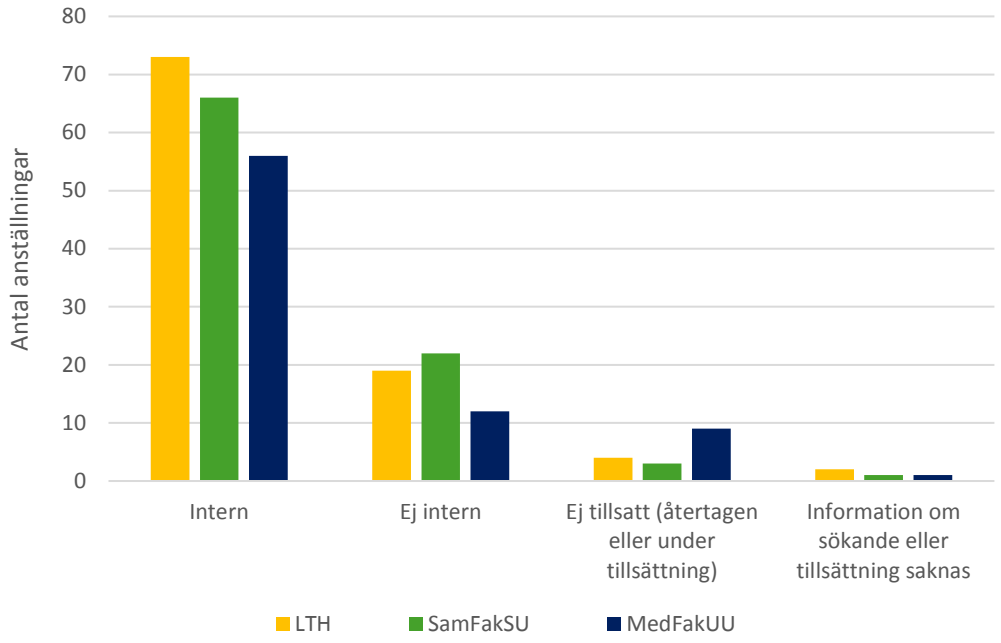
- Personen har inte tidigare arbetat på den fakultet som rekryteringen gäller.
- Personen arbetar på annat lärosäte eller annan fakultet, även om det finns uppenbara kopplingar till anställda på institutionen i form av sampubliceringar eller forskningssamarbeten.
- Personer som har arbetat på institutionen för mer än två år sedan.

Eftersom vi inte haft tillgång till de sökandes CV på LTH på samma sätt som de övriga, har det inte varit möjligt att kontrollera detta en extra gång, utan vi har fått lita till att den bedömning som gjordes vid besöket i Lund var korrekt.

2.4.1 Alla anställningar

Diagram 16 visar antalet anställningar som efter de kriterier vi använt tillsatts med interna sökande. Som figuren visar är det nästan tre av fyra. Eftersom vi bett lärosätena att komplettera med uppgifter i januari 2018, är så gott som samtliga tillsättningar klara. Bland de ”ej tillsatta” överväger de utlysningar som av någon anledning dragits tillbaka. Dessa är flest vid Uppsala universitet med sju återtagna utlysningar. Eftersom det bara var 78 utlysningar vid Uppsala utgör dessa en andel om 9 procent. En fråga som uppstår är varför fakulteten dragit tillbaka så pass många utlysningar. Det här materialet medger dock inte någon sådan analys.

Diagram 16. Antal anställningar uppdelade efter om den som fått anställningen är en intern sökande eller inte, per fakultet.



Av de utlysningar som resulterat i en tillsättning har fyra av fem tillsatts med en sökande som enligt vår definition är en intern sökande. Högst är andelen vid MedFakUU, men som tabell 11 visar ligger även LTH och SamFakSU anmärkningsvärt högt.

Tabell 11. Andel av de tillsatta anställningarna som tillsatts med interna sökande, per fakultet.

	LTH	SamFakSU	MedFakUU
Intern	79%	75%	82%
Ej intern	21%	25%	18%

2.4.2 Forskare och lärare

När vi tittar på anställningar uppdelat på befattning som forskare respektive lärare visar tabell 12 att nästan nio av tio läraranställningar vid LTH går till interna sökande. Lika hög andel interna tillsättningar finns för forskaranställningar vid MedFakUU. Forskaranställningar vid SamFakSU har en jämnare fördelning mellan interna och ej interna sökande, men som diagram 17 visar har den fakulteten också ett betydligt lägre antal anställningar i kategorin forskare. Överlag visar materialet att en orimligt hög andel av anställningarna tillsätts med interna kandidater. Det är också anmärkningsvärt att en överväldigande majoritet av läraranställningarna tillsätts med interna sökande.

Tabell 12. Andel av tillsatta anställningar som tillsatts med interna sökande, efter befattning. Procent av samtliga anställningar inom aktuell kategori.

	LTH	SamFakSU	MedFakUU
Anställning som forskare eller postdok	77%	50%	86%
Anställning som lärare	86%	81%	72%

Diagram 17. Antal anställningar som forskare eller postdoktor som tillsatts med interna sökande.

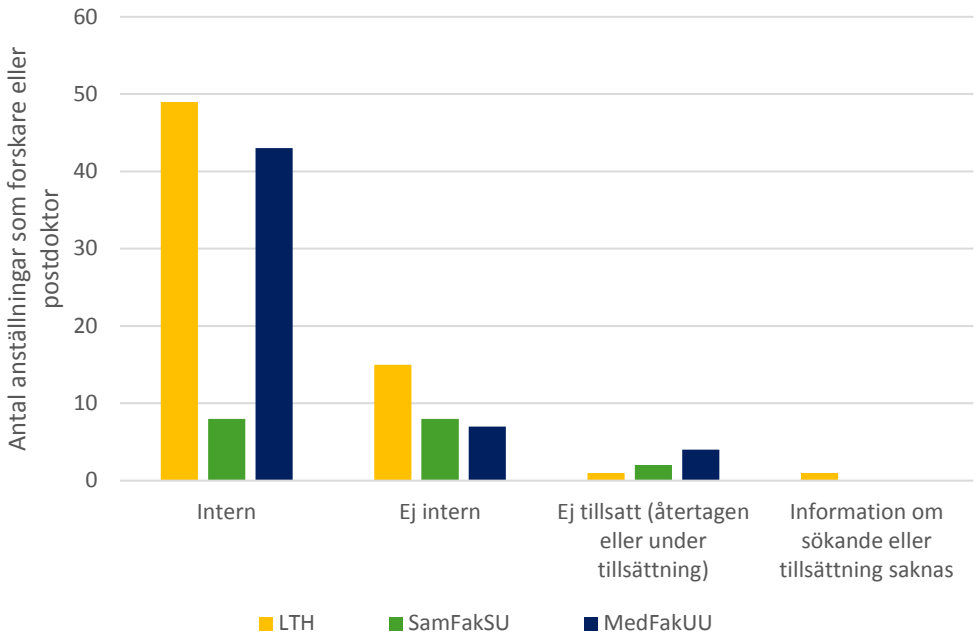
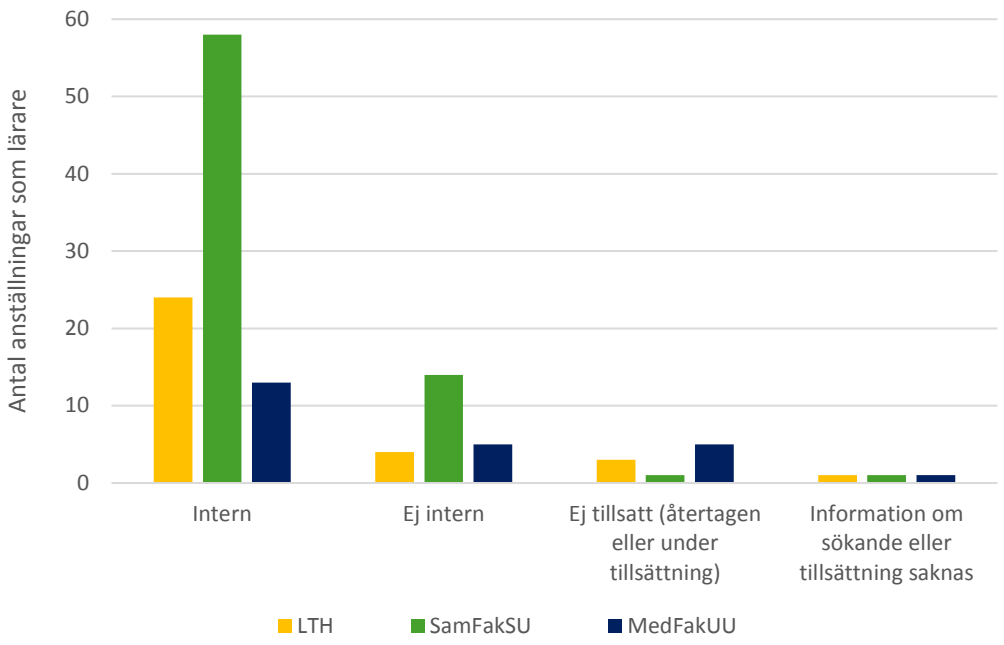


Diagram 18. Antal anställningar som lärare som tillsatts med interna sökande.



2.4.3 Visstids- och tillsvidareanställning

Tabell 13 visar att både forskar- och läraranställningar i första hand tillsätts med interna sökande vid alla tre fakulteter. Högst andel interna tillsättningar hittar vi för tillsvidare-anställningar vid MedFakUU, och lägst för tillsvidareanställningar vid SamFakSU, men båda kategorierna visar orimligt hög andel interna tillsättningar för alla undersökta fakulteter. Som diagram 19 och 20 visar är antalet visstidsanställningar mycket högre än antalet tillsvidareanställningar, men det är ändå anmärkningsvärt att andelen tillsvidareanställningar som tillsatts internt är så högt.

Tabell 13. Andel av de tillsatta anställningarna som tillsatts med interna sökande. Procent av samtliga anställningar inom aktuell kategori.

	LTH	SamFakSU	MedFakUU
Visstidsanställningar	79%	79%	81%
Tillsvidareanställningar	83%	67%	87%

Diagram 19. Antal visstidsanställningar som tillsatts med interna sökande.

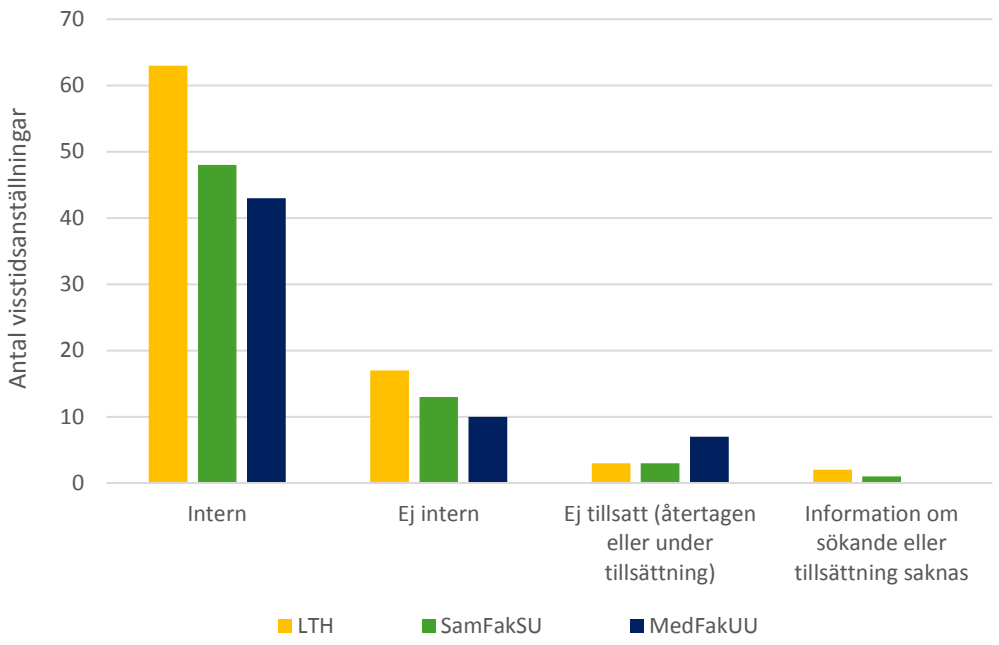
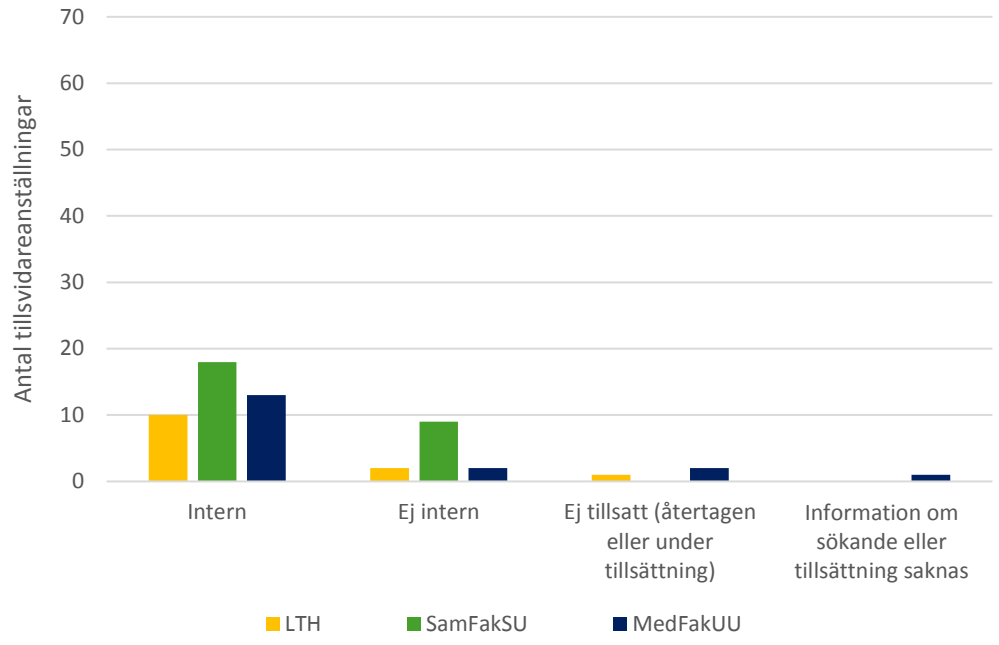


Diagram 20. Antal tillsvidareanställningar som tillsatts med interna sökande.



2.5 Diskussion

Syftet med undersökningen har varit att göra en tentativ kartläggning av utlysningar och anställningsprocesser vid några lärosäten för att se i vilken utsträckning lärosätena följer lagkraven om förtjänst och skicklighet och om anställningar i akademin utlyses och tillsätts rättvist, öppet och brett. Vi har också velat skapa ett underlag för diskussion, ytterligare frågeställningar och vidare undersökningar. Vår förhoppning är att vi genom att granska anställningsprocesser bidrar till att lärosäten i framtiden gör mer rätt från början. Det skulle också betyda lägre andel visstidsanställningar eftersom lärosätet skulle ha större trygghet i att de anställer rätt person för det jobb som ska göras, vilket skulle leda till mindre administration totalt sett.

Kravet på utlysningar är komplext. Å ena sidan är öppna, transparenta förfaranden en förutsättning för att regeringsformens krav på tillsättning enligt förtjänst och skicklighet ska uppfyllas. Å andra sidan innebär kravet på utlysning att en kort anställning inte kan förlängas utan utlysning, och osäkerheten om fortsatt anställning kan för många tidsbegränsat anställda bli outhärdlig.

Att gå igenom en hel process med utlysning var sjätte månad är också en administrativ belastning som de flesta organisationer vill undvika. En starkt bidragande orsak till att lärosätena inte genomför grundliga anställningsprocesser kan vara den höga andelen visstidsanställda bland forskande och undervisande personal. År 2016 hade 28 procent en tidsbegränsad anställning.[14] Det är långt över övrig arbetsmarknad.

Givet det stora antalet visstidsanställningar, som i sig innebär många utlysningar, kanske en del lärosäten anser att det blir alltför mycket arbete att genomföra hela processen på ett grundligt sätt. Det kan vara en förklaring men ingen ursäkt.

Misstänkt riggade utlysningar överklagas relativt sällan. Sannolikt beror det på att det ofta är känt i den vetenskapliga kretsen att anställningen är avsedd för en viss kandidat och att övriga inte vill äventyra sin möjlighet till anställning i framtiden genom att vara en bråkstake.

Vårt grundantagande i denna undersökning har varit att det är rimligt att det finns fler kandidater som är verksamma utanför en viss fakultet än inom densamma.

De tre fakulteter vi har valt ligger geografiskt så till att det i deras direkta närområde finns andra universitet och högskolor med liknande verksamhet. MedFakUU har inom nära avstånd Sveriges lantbruksuniversitet (SLU), Karolinska Institutet och Stockholms universitet som alla bedriver forskning och utbildar doktorander inom överlappande områden. Rimligen borde det för varje anställning som utlyses på MedFakUU finnas kvalificerade sökande från de övriga lärosätena. SamFakSU har på liknande sätt Uppsala universitet, Handelshögskolan, Södertörns högskola och Mälardalens högskola som bedriver näraliggande verksamhet. LTH har inte långt till Danmarks Tekniske universitet.

Om grundantagandet att det finns många kompetenta personer i det geografiska närområdet stämmer så borde det vara lätt för lärosätena att få ett stort urval kvalificerade sökande till varje anställning. Om dessutom rekryteringskulturen på lärosätet, som den borde, sträcker sig utanför landets gränser och över till andra samhällssektorer borde utbudet av sökande vara än större.

---

[14] UKÄ årsrapport 2017, s 106.

I den här undersökningen har vi ställt fyra frågor:

- Hur många dagar är anställningarna utlysta?
- Hur många sökande har varje utlyst anställning?
- Hur lång tid tar urval och meritering?
- Hur vanligt är det att anställningar tillsätts med interna sökande?

2.5.1 Hur många dagar är anställningarna utlysta?

En stor andel av anställningarna vid LTH (73 procent) och MedFakUU (62 procent) har varit utlysta i kortare tid än tre veckor (tabell 2). Med tanke på den stora andelen tidsbegränsade anställningar, som det kan finnas skäl att tillsätta mycket fort, är det kanske inte så märkligt. Men om man bryter ner siffrorna ser man att även tillsvidareanställningar i många fall lyses ut under kortare tid. På LTH gäller det 46 procent av tillsvidareanställningarna och på MedFakUU 50 procent (tabell 4).

Det finns också ett antal mycket korta utlysningar. Samtliga fakulteter har utlyst visstidsanställningar med kortare ansökningstid än en vecka (diagram 4). LTH och MedFakUU har även utlyst tillsvidareanställningar med kortare ansökningstid än en vecka (diagram 5). Det är värt att fundera över om den korta ansökningstiden innebär att man inte på allvar vill ha sökande utifrån.

SamFakSU skiljer tydligt ut sig i denna fråga. Bara en tredjedel av anställningarna utlystes under kortare tid än tre veckor. Beror detta på en bättre framförhållning än de övriga fakulteterna, eller på någon annan faktor?

2.5.2 Hur många sökande har varje utlyst anställning?

Den fakultet – LTH – som hade högst andel korta utlysningstider har också den högsta andelen anställningar som sökts av bara en person. Det gäller inte mindre än 60 av 98 utlysningar (diagram 6). I hela materialet är det mindre än en tredjedel av anställningarna som sökts av fem personer eller fler (tabell 5).

Det finns tillfällen då det bara finns en enda person som kan erhålla anställningen. Det gäller när en namngiven forskare fått forskningsmedel för den egna forskningstiden eller när det gäller en adjungering (som ju betalas av den adjungerades vanliga arbetsgivare). Det är möjligt att några av de anställningar som söks av bara en person är sådana anställningar som utlyses på grund av okunnighet om att de kan undantas. Men det kan knappast gälla en så stor mängd som det är fråga om här, utan maximalt ett par personer.

En kort ansökningstid ger färre ansökningar än en längre. Om syftet med utlysningen är att anställa en särskild, redan känd, person finns det ingen anledning för lärosätet att låta ansökningstiden vara så lång att många hinner söka anställningen. Det kan vara en anledning till att många anställningar bara går att söka under en kort tid.

Men även utlysningar som inte har korta ansökningstider har ibland få sökande. Eftersom vi inte studerat annonstexterna vet vi inte om det beror på att de utformats så att det är tydligt att det är en viss person som avses. Men det behöver inte vara fallet. Det kan också vara så att det är känt inom fältet att anställningen är avsedd för en viss person och att övriga avstår från att söka för att inte ställa till trassel eftersom det kan äventyra deras egen möjlighet till tillsvidareanställning i ett senare skede.

2.5.3 Hur lång tid tar urval och meritvärdering?

Handläggningstiden återspeglar naturligtvis också fakultetens syn på anställningar. När handläggningen sker mycket snabbt (som på LTH där anställningsbeslut i 15 av fallen fattats före sista ansökningsdag) är det uppenbart att anställningen utlysts för att man vill anställa en viss sökande (tabell 8). Men var går gränsen? Hur noggrant hinner man granska ansökningarna och utvärdera de olika kandidaterna om man fattar beslut inom en vecka? Eller två?

Man kan naturligtvis säga att en längre handläggningsprocess inte nödvändigtvis medför en mer rättssäker och noggrann handläggning, men det torde vara uppenbart att de korta handläggningstiderna indikerar att utlysningen varit avsedd för den sökande som tillsätts eller i varje fall att man inte prövat samtliga sökande särskilt noggrant.

2.5.4 Hur vanligt är det att anställningar tillsätts med interna sökande?

Resultaten på detaljnivå skiljer sig en del åt mellan de tre fakulteterna. Men mönstret är tydligt när man tittar på aggregerad nivå: vid visstidsanställningar är fyra av fem som anställs interna kandidater (tabell 11). När det gäller tillsvidareanställningar ligger LTH och MedFakUU på samma nivå som vid tidsbegränsade medan SamFakSU anställer interna kandidater två gånger av tre. Den lägsta andel internrekryteringar som materialet redovisar är således 67 procent, vilket måste anses vara högt. Det finns därför skäl att ifrågasätta huruvida anställningsprocesserna verkligen är öppna eller om de är utformade så att de ger interna kandidater försprång.

2.6 Slutsatser

Ett grundantagande i denna undersökning har varit att det är rimligt att det finns fler kandidater som är verksamma utanför en viss fakultet än inom densamma. Eller omvänt uttryckt: vi tycker att det vore rimligt att långt fler anställningar tillsattes med sökande från andra lärosäten eller fakulteter.

Om man lägger samman svaren på de fyra frågor vi ställde så framträder bilden att en typisk anställning utlyses under kort tid, söks av mycket få, handläggs snabbt och tillsätts med en intern kandidat. Det är svårt att bortse från risken att processerna ofta är riggade, det vill säga att de redan från början är avsedda för en viss kandidat. Visserligen skiljer tillsvidareanställningar av lärare ut sig från mönstret genom att de sällan handläggs snabbt. Men trots det tillsätts de nästan lika ofta som andra anställningar med interna kandidater. De korta utlysningstiderna, de få sökande, den snabba handläggningen är alla faktorer som fakulteterna kan använda för att få ett visst resultat om syftet är att anställa en viss kandidat.

> *”Vår undersökning antyder att en omfattande del av utlysningarna kan misstänkas vara riggade för utvalda personer.”*

Vår undersökning antyder att en omfattande del av utlysningarna kan misstänkas vara riggade för utvalda personer. Men egentligen är det inte viktigt huruvida det är 10, 25 eller 75 procent av anställningarna som är riggade. Varenda riggad anställning är ett problem:

- Ur ett juridiskt perspektiv: de uppfyller inte bärande principer i svensk statsförvaltning, det vill säga kravet att alla statliga tillsättningar ska ske i öppen konkurrens och tillsättas med den bäst lämpade kandidaten.
- Ur ett ekonomiskt perspektiv: det kan inte garanteras att skattebetalarna får bästa möjliga verksamhet för skattepengarna.
- Ur ett kvalitetsperspektiv: vetenskapens utveckling kräver att forskare vågar ifrågasätta varandra även inom en grupp arbetskamrater, och beroendeförhållanden i fråga om anställningstrygghet gör ifrågasättandet omöjligt.

> *”Huvudslutsatsen i vår undersökning är därför inte hur stor exakt andel av anställningarna som kan misstänkas vara eller faktiskt är riggade, utan det faktum att de alls kan misstänkas för att vara det.”*

Huvudslutsatsen i vår undersökning är därför inte hur stor exakt andel av anställningarna som kan misstänkas vara eller faktiskt är riggade, utan det faktum att de alls kan misstänkas för att vara det. Lärosätena visar inte att de har och följer tydliga, transparenta och rättvisa processer för rekrytering av personal. Rapporten visar inte att utlysningarna är riggade utan bara att det inte är tydligt att de inte är det.

Vilka skäl kan det finnas för en fakultet att rigga en utlysning?

Grundskälet till att konstruera en anställningsprocess så att endast en person kan komma ifråga är naturligtvis att man är övertygad om att den personen är bäst lämpad. Men om den övertygelsen är genuin så borde man inte behöva manipulera systemet. Hen borde i så fall kunna få anställningen i konkurrens.

När det gäller kortare tidsbegränsade anställningar så kan det synas rimligt från fakultetens sida att anställa en intern kandidat eftersom det inte medför någon upplärningstid. Det kan till exempel gälla om en professor fått ett mindre anslag för att genomföra något specifikt projekt där det gäller att den som utför forskningen är bekant med material och metoder. Men den sortens anslag erhålls normalt bara av professorer verksamma i stora forskargrupper där man skulle kunna ha tillsvidareanställd personal med syfte att ta hand om sådana projekt när de kommer – antingen tillsvidareanställda universitetslärare eller det som ofta kallas *staff scientist*.

När det gäller tillsvidareanställningar kan en institution hamna i en situation där någon som under många år arbetat på tidsbegränsade anställningar blivit oumbärlig för att hen har unika kunskaper och erfarenheter. Här finns ett systemfel som innebär att lärosäten anställer tidsbegränsat för att de kan fast de behöver personal tillsvidare. Även i det fallet hade det varit bättre att den personen redan från början anställts tillsvidare.

Resultaten i den här undersökningen kan också problematiseras och bortförklaras med hur forskningsfinansieringen fungerar; den är utformad så att de som får anslag behöver anställas. Men det är långt ifrån alla anställda som har egna forskningsanslag. Många av de som anställs har inte egna anslag utan anställs för undervisning eller – inom naturvetenskap, medicin och teknik – för forskningsarbete i andras projekt. Dessutom är alla de fakulteter som undersökts väletablerade och stabila.

Vi tror snarare att förklaringen står att finna i hur uppdraget till institutionerna ser ut – eller i alla fall hur det uppfattas av prefekter/motsvarande. Trots stabila ekonomiska resurser anställer man tidsbegränsat. Kan det vara så att de snarare ser som sin

uppgift att få ekonomin under varje termin att gå ihop än att långsiktigt planera personalförsörjningen för institutionen så att den är hållbar över tid?

Riksrevisionens observation att Lunds universitet har 17 000 poster i bokföringen som tillsammans utgör deras sammanlagda myndighetskapital antyder en sådan kortsiktighet (RiR 2017:28). Det gör också det faktum att samma personer anställs tidsbegränsat om och om igen. Rimligen kan man med en längre tidshorisont göra en bättre prognos över vilken personal man behöver på lång och medellång sikt. Men då måste man uppfatta att det är den långsiktiga hållbarheten – snarare än en kvartalsekonomisk vinst – som är uppdraget från lärosätesledningen.

En annan förklaring till den stora andelen internanställningar kan vara samma förklaring som ibland ges till att sakkunniga i frågor om forskningsfinansiering oftare rekommenderar sökande till vilka man har olika former av bindningar eller kontakter. Forskning om anställningsprocesser har föreslagit att man tenderar att känna igen kvaliteter hos andra som man själv tycker sig ha. Då är det lättare att anställa någon man känner än någon man inte känner.

Men är det verkligen ett problem att de som anställs är kända av de som anställer? Är det inte snarare bra för verksamheten? Svaret måste vara ett tveklöst nej. Skälet till att lagstiftningen är så tydlig med att man i staten ska anställa den mest lämpade kandidaten handlar om att högsta kvalitet och effektivitet ska kunna uppnås. I vetenskapen är det särskilt viktigt att faktiskt granska att den man anställer på lång sikt är den mest lämpade. Vetenskapen växer för att varje forskare kritiskt granskar tidigare forskning och går egna vägar. Men om man som nydisputerad vet att ens framtid inom forskningen beror på om man håller sig väl med rätt personer, kommer man då att säga emot?

2.7 SULF:s förslag till åtgärder

Det är tydligt att något måste göras för att rättssäkra anställningsprocesserna i akademin. De åtgärder vi föreslår har som syfte att stötta regeringsformens krav på förtjänst och skicklighet som grund i statliga tillsättningar.

Lärosätena måste:

- Säkerställa mer långsiktiga budget- och verksamhetsplaneringsprocesser.
- Skapa rutiner som omöjliggör riggade utlysningar.
- I sina interna kvalitetssäkringssystem säkerställa att de har och följer tydliga, transparenta och rättssäkra processer för rekrytering av personal.

Regeringen måste:

- Öka andelen direkta forskningsanslag till lärosätena för att skapa bättre förutsättningar för en långsiktig planering av budget och personal.
- Ge Universitetskanslersämbetet i uppdrag att genom tillsyn eller inom ramen för kvalitetssäkringssystemet kontrollera att lärosäten har transparenta och rättssäkra anställningsprocesser.

Diagram 1. Antalet utlysningar uppdelade efter hur många dagar som anställningen är utlyst, per fakultet. 12

Diagram 2. Antalet utlysningar efter hur många dagar som anställning som forskare eller postdoktor är möjlig att söka, per fakultet. 13

Diagram 3. Antalet utlysningar uppdelade efter hur många dagar som läraranställningen är möjlig att söka, per fakultet. 13

Diagram 4. Antalet utlysningar uppdelade efter hur många dagar som visstidsanställningen är möjlig att söka, per fakultet. 14

Diagram 5. Antalet utlysningar uppdelade efter hur många dagar som tillsvidareanställningen är möjlig att söka, per fakultet. 15

Diagram 6. Antalet ansökningar per utlyst anställning efter fakultet. 16

Diagram 7. Antalet ansökningar per utlyst anställning som forskare eller postdoktor, per fakultet. 17

Diagram 8. Antal ansökningar per utlyst läraranställning per fakultet. 18

Diagram 9. Antal ansökningar per utlyst visstidsanställning per fakultet. 19

Diagram 10. Antal ansökningar per utlyst tillsvidareanställning per fakultet. 19

Diagram 11. Antal anställningar uppdelade efter tid för handläggning (urval, meritvärdering och beslut), per fakultet. 20

Diagram 12. Antal anställningar som forskare eller postdoktor uppdelade efter tid för handläggning (urval, meritvärdering och beslut), per fakultet. 22

Diagram 13. Antal anställningar som lärare uppdelade efter tid för handläggning (urval, meritvärdering och beslut), per fakultet. 22

Diagram 14. Antal visstidsanställningar uppdelade efter tid för handläggning (urval, meritvärdering och beslut), per fakultet. 23

Diagram 15. Antal tillsvidareanställningar uppdelade efter tid för handläggning (urval, meritvärdering och beslut), per fakultet. 24

Diagram 16. Antal anställningar uppdelade efter om den som fått anställningen är en intern sökande eller inte, per fakultet. 25

Diagram 17. Antal anställningar som forskare eller post doktor som tillsatts med interna sökande. 26

Diagram 18. Antal anställningar som lärare som tillsatts med interna sökande. 27

Diagram 19. Antal visstidsanställningar som tillsatts med interna sökande. 28

Diagram 20. Antal tillsvidareanställningar som tillsatts med interna sökande. 28

Tabell 1. Fördelning mellan anställningar som avser forskare/postdoktor eller lärare respektive visstid eller tillsvidare, per fakultet. 11

Tabell 2. Andel av anställningarna som lystes ut i tre veckor eller mer respektive mindre än tre veckor 12

Tabell 3. Andel av anställningarna som lysts ut i mindre än 21 dagar. Procent av samtliga anställningar inom aktuell kategori. 12

Tabell 4. Andel av anställningarna som varit utlysta i mindre än 21 dagar. Procent av samtliga anställningar inom aktuell kategori. 14

Tabell 5. Andelen av de utlysta anställningarna som sökts av fyra eller färre respektive fem eller fler, per fakultet 16

Tabell 6. Andel av de utlysta anställningarna som sökts av fyra personer eller färre, uppdelat på forskare och lärare. Procent av samtliga anställningar inom aktuell kategori. 17

Tabell 7. Andel av de utlysta anställningarna som sökts av fyra personer eller färre, uppdelat på visstids- eller tillsvidareanställning. Procent av samtliga anställningar inom aktuell kategori. 18

Tabell 8. Andelen av de utlysta anställningarna som tillsatts inom en viss tidsperiod efter sista ansökningsdag, per fakultet 21

Tabell 9. Andelen av de utlysta anställningarna som tillsatts inom 21 dagar efter sista ansökningsdag. Uppdelat på anställning som forskare/postdoktor och som lärare. Procent av samtliga anställningar inom aktuell kategori. 21

Tabell 10. Andelen av de utlysta anställningarna som tillsatts inom 21 dagar efter sista ansökningsdag. Uppdelat på visstidsanställningar och tillsvidareanställningar. Procent av samtliga anställningar inom aktuell kategori. 23

Tabell 11. Andel av de tillsatta anställningarna som tillsatts med interna sökande, per fakultet 25

Tabell 12. Andel av tillsatta anställningar som tillsatts med interna sökande, efter befattning. Procent av samtliga anställningar inom aktuell kategori. 26

Tabell 13. Andel av de tillsatta anställningarna som tillsatts med interna sökande. Procent av samtliga anställningar inom aktuell kategori. 27

Referenser

Rapporter och skrifter

Arbetsgivarverket (2014). *Att anställa.* www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/skrifter/att-anstalla_160211.pdf

European Association for Quality Assurance in Higher Education et al (2014). *European Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area* (ESG).

European Commission (2005). *The European Charter for Researchers. The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.*

Osbeck, Pehr & Warfvinge, Karin (2003). *Om tidsbegränsade anställningar vid Lunds universitet: En jämställdhetsfråga* SULF/Lund.

Universitetskanslersämbetet (2017). *Universitet och högskolor. Årsrapport 2017* (Rapport 2017:8).

Vetenskapsrådet (2017). *Forskningsbarometern 2017. Svensk forskning i internationell jämförelse.*

Lagar och förordningar

Anställningsförordning (1994:373)

Högskoleförordning (1993:100)

Högskolelag (1992:1334)

Lag (1994:260) om offentlig anställning

Regeringsformen

Opublicerat material

Mejl från personalchefen vid Lunds tekniska högskola till al@sulf.se 2017-05-12.

Sveriges universitetslärare och forskare /Ferkens gränd 4/
111 30 Stockholm/ tel: 08-505 836 00/ e-post: kansli@sulf.se