

/SULF/

**I SKUGGAN AV OSÄKERHETEN: OM EXTERN-
FINANSIERING, OSÄKRA ANSTÄLLNINGAR
OCH ARBETSMILJÖN I AKADEMIN**


/Sveriges universitetslärare och forskare

I skuggan av osäkerheten: om externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljö på universitet och högskolor

Anna-Carin Fagerlind Ståhl

© Sveriges universitetslärare och forskare 2021

Rapporten har finansierats via det överskott som Trygg-Hansa och SULF:s samarbete kring medlemsförsäkringar resulterat i.



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

Innehåll

Förord	2
I skuggan av osäkerheten: om externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljön i akademien.....	3
1.1 Sammanfattning.....	3
1.2 Inledning	4
1.2.1 Forskningens finansiering.....	5
1.2.2 Akademins anställningar	5
1.2.3 Psykosocial arbetsmiljö	7
1.2.4 Forskares och universitetslärares arbetsmiljö.....	8
1.2.5 Syfte och frågeställningar	9
1.3 Metod.....	9
1.3.1 Enkät till SULF:s medlemmar	9
1.3.2 Enkät till personal som varslats/sagts upp.....	11
1.3.3 Intervjuer.....	12
1.3.4 Hur ska resultatet tolkas?	13
2 Resultat	15
2.1.1 Enkäten	15
2.1.2 Intervjuer.....	21
3 Diskussion	41
3.1.1 När osäkerheten överskuggar allt.....	42
3.1.2 Externfinansieringens lotteri	43
3.1.3 De osäkra anställningarna.....	46
3.1.4 Ömsesidigt åtagande eller destruktiv relation.....	48
3.1.5 Slutsatser.....	50
Referenser	52
Bilaga 1	55

Förord

Den rapport som du håller i din hand visar en i många stycken nedslående bild av arbetsmiljön i akademien. För forskande personal som befinner sig i miljöer med stort beroende av externfinansiering präglas arbetet av hög arbetsbörda, osäkerhet, konkurrens och stress. Vissa forskare beskriver tilldelningen av externa medel som ett oförutsägbart lotteri.

För SULF som facklig organisation kommer resultatet tyvärr inte som en överraskning utan ligger i linje med tidigare publicerade rapporter på temat. Det som är nytt här är att vi med hjälp av finansiering från Trygg Hansa kunnat lägga motsvarande ett halvårs obruten tid på att göra en djupdykning i frågan om hur arbetsmiljön påverkas för de människor som befinner sig i forskningssystemet. Resultaten befäster vår insikt om problemens svårighetsgrad.

Att problemen är så stora riskerar att få negativ påverkan på forskningens kvalitet. Risken är också att begåvade personer helt enkelt lämnar akademien och söker sig till arbeten som ger möjlighet till att både ha spännande, kvalificerade arbetsuppgifter och samtidigt leva ett gott liv med möjlighet till stabil inkomst, tid för familj och vänner eller att utveckla andra intressen. Och inte minst möjlighet att ta lån för att köpa bostad och bilda familj.

Särskilt politiker verkar se vetenskapliga upptäckter som något som kan beställas fram med hjälp av kortsiktiga satsningar på forskning inom olika för tillfället prioriterade områden. Det har den senaste forskningspolitiska propositionen med all tydlighet visat. Det är lätt att glömma bort att det är människor som gör arbetet med att komma fram till för samhället ovärderliga upptäckter och lösningar på svåra problem. Utan forskare ingen forskning.

De problem som forskningen förväntas lösa är långsiktiga och därför måste också arbetsvillkoren vara stabila och långsiktiga. Arbetsmiljön måste vara god så att forskande personal kan ägna sin kraft och energi åt att kreativt arbeta för att lösa problem och inte åt att på sin fritid söka pengar till sin egen lön. Det är lärosätenas ansvar alldeles oavsett om de får långsiktiga finansiella förutsättningar av regeringen eller inte.

SULF kommer att bjuda in lärosätenas ledningar för att tillsammans med oss diskutera hela komplexet med externfinansiering, osäkra anställningar och dålig arbetsmiljö i akademien. Som underlag i diskussionen ligger den här rapporten tillsammans med den rapport om basanslagens fördelning som SULF publicerat tidigare i vår.



Mats Ericson

Ordförande SULF

Stockholm, maj 2021

I skuggan av osäkerheten: om externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljön i akademien

1.1 Sammanfattning

Den här rapporten undersöker sambanden mellan externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljö för forskare och universitetslärare. Resultatet baseras på en enkät som gick ut till samtliga yrkesverksamma medlemmar i SULF hösten 2020 och på intervjuer med forskare och universitetslärare.

Resultatet målar en bild av en på flera sätt osäker arbetssituation för forskare och universitetslärare. Fördelningen av externfinansiering beskrivs som ett oförutsägbart och för vissa spännande lotteri. Såväl tidsbegränsade som tillsvidareanställningar på högskolor och universitet bör i hög utsträckning betraktas som osäkra eftersom en tillsvidareanställning i många fall är beroende av att man drar in egna pengar till forskning och till sin egen lön, bland annat genom externfinansiering. Möjligheten att få externfinansiering blir därför avgörande för att säkra sin anställning. Detta innebär inte att olika tidsbegränsade anställningar är lika bra som tillsvidareanställningar – utan att tillsvidareanställningar på högskolor och universitet inte erbjuder den säkerhet de syftar till att göra.

Mycket tyder på att osäkerheten får konsekvenser som är negativa både för den enskilde och för det arbete som ska utföras och därmed för lärosätena.

Osäkerheten innebär en rädsla som beskrivs som tärande, en svårighet att förutsäga och planera både arbetsliv, karriär och privatliv, och skapar en känsla av bristande respekt, att man är utbytbar. Vidare krävs det, för att behålla finansiering och anställning, att man tar sig an många och splittrade arbetsuppgifter vilket ökar arbetsbelastningen och innebär en risk för stress och relaterad ohälsa. Det finns ett tydligt samband mellan att söka externfinansiering och stress. De främsta möjligheterna att arbeta med ansökningsprocessen är utanför betald arbetstid. Externfinansiering, osäkra anställningar och den höga arbetsbörda som dessa förutsättningar för med sig utgör en avsevärd risk för psykisk ohälsa som till exempel utmattning.

Vidare innebär osäkerheten konkurrens men också kortsiktighet som riskerar att splittra den sociala gemenskapen på arbetet och förhindra den tillit och långsiktighet som behövs för att samarbeta och satsa på långsiktiga projekt. Att få externfinansiering kan skapa ett tillfälligt andrum där man kan köpa sig tid till forskning och köpa sig fri från såväl interna hierarkier som en hög arbetsbörda, främst avseende undervisning. Tid för forskning inom ramen för anställningen som inte är externt finansierad kan på samma sätt erbjuda ett andrum som inte nödvändigtvis räcker till att forska, men till att hämta andan.

Många anser det vara ett stort slöseri att så mycket tid, och därmed pengar, på grund av osäkerheten behöver läggas på att söka pengar för forskning eller söka anställningar. Osäkerheten riskerar även att styra forskningen mot frågor som anses ge bäst chans att få pengar för, vilket inte alltid är att likställa med de frågor som anser vara mest brännande.

Ett stort engagemang framträder i intervjuerna. Detta engagemang framstår som en förutsättning som täcker upp för brister avseende till exempel arbetstid och

arbetsbelastning. Snarare än ett fritt val att engagera sig kan det ses som en nödvändighet för att få pengar och tid till att forska. Trots detta verkar skulden för stress och arbetsbelastning ofta förläggas på individen och individens engagemang snarare än på arbetsgivaren.

Baserat på resultatet i denna rapport framstår den främsta åtgärden för att reducera de risker som en hög arbetsbelastning, splittrad social gemenskap och bristande erkännande eller belöning för arbetsinsatsen innebär vara att minska den osäkerhet som externfinansiering och de aktuella förutsättningarna för olika anställningsformer innebär. För den händelse denna osäkerhet inte kan åtgärdas bör de sannolika konsekvenserna av osäkerheten förebyggas, till exempel genom att se över den faktiska arbetsbördan i relation till den faktiska tid som finns – för alla, oavsett anställningsform och finansiering, samt genom att arbeta för en ökad stabilitet i verksamheten där det finns både möjligheter och incitament till långsiktiga och utvecklande projekt och samarbeten.

! Den främsta åtgärden för att förhindra dessa risker är att minska den osäkerhet som externfinansiering och de aktuella förutsättningarna för olika anställningsformer innebär.

Om så inte är möjligt bör de sannolikt negativa *konsekvenserna av osäkerheten* i största möjliga mån begränsas, till exempel genom att:

- Tillföra mer luft. Se över den faktiska arbetsbördan i relation till den faktiska tid som finns – för alla, oavsett anställningsform och finansiering.
- Arbeta för en ökad stabilitet i verksamheten, där det finns både möjligheter och incitament till långsiktiga och utvecklande projekt och samarbeten.

1.2 Inledning

Universitet och högskolor utgör den största sektorn av statligt anställda i Sverige och strax under 80 000 personer arbetar på svenska universitet och högskolor (SCB, 2020). Av dessa arbetar ungefär 60 procent med forskning och undervisning (UKÄ, 2020). De som arbetar på svenska universitet och högskolor säkerställer att samhällets behov av utbildad arbetskraft uppfylls inför de förändrade behov och nya utmaningar som samhället ställs inför. Det är de som söker lösningar på gamla och nya problem och som bidrar med innovationer till forskning, samhälle och näringsliv. Slutligen är det de som förhoppningsvis även kan blicka framåt och ställa de frågor som resten av samhället ännu inte har börjat fundera över men vilkas svar vi kommer testas på i framtiden.

Forskare och universitetslärare har på många sätt ett unikt arbete. Samtidigt är det som vilket arbete som helst, med arbetsuppgifter som ska utföras under de förutsättningar som arbetsgivaren och omvärlden ger, och i gengäld får de belöningar som arbetsgivaren erbjuder. Liksom i alla arbeten behöver arbetsgivaren rätta sig efter en lagstiftning som ska säkerställa rimliga villkor för anställda, och forskare och universitetslärare kan antas påverkas på samma sätt som andra yrkesgrupper av de

organisatoriska och psykosociala förutsättningar som formar deras arbetsdagar och påverkar deras möjligheter att göra sitt jobb.

Den psykosociala arbetsmiljön har en stor betydelse för både ohälsa och välbefinnande samt för det som produceras i arbetet – i det här fallet forskning och undervisning. Arbetsmiljön påverkas i sin tur av organisatoriska förutsättningar och principer som bland annat styr fördelning av resurser och den långsiktiga och övergripande organiseringen av verksamheten.

1.2.1 Forskningens finansiering

Forskningen som bedrivs vid svenska universitet och högskolor är till nästan 60 procent externfinansierad, det vill säga finansieras av forskningsråd eller stiftelser (UKÅ 2020; SULF, 2021). Statliga medel för forskning kan nå forskaren antingen genom anslag som fördelas direkt till lärosätena eller tar vägen genom statliga forskningsfinansiärer. De medel som fördelas till lärosätena (basanslag) fördelas sedan *inom* lärosätet efter olika principer som till exempel kan baseras på tradition eller strategiska satsningar (SULF, 2021). Medel från forskningsfinansiärer fördelas till forskare som i konkurrens ansökt om sådan externfinansiering, efter utlysningar som är mer eller mindre riktade mot specifika områden. Andelen ansökningar som beviljas är till exempel hos Vetenskapsrådet i genomsnitt 17 procent (VR, 2020). Den andel av de statliga anslagen till forskning som fördelas direkt till lärosätena har minskat stadigt de senaste decennierna (SULF 2021). Procentuellt sett tilldelas forskningsråden för varje år en allt större del av forskningsmedlen jämfört med den andel som går direkt till lärosätena.

Att låta forskare tävla om forskningsmedel i konkurrens med varandra ses som något som är positivt för forskning och dess kvalitet (SUHF, 2015; SOU, 2016; VR, 2019c), men också för forskningens frihet. I regeringens forskningsproposition (2020) betonas att det fria kunskapssökandet där forskare själva formulerat sina forskningsområden och frågeställningar är av grundläggande betydelse för att skydda och stärka demokratin samt något som säkerställs genom den andel av fria forskningsmedel som forskare kan ansöka om från olika forskningsfinansiärer.

Att ansöka om finansiering för forskning i konkurrens kan säkerställa att det är välplanerade, genomförbara och samhällsrelevanta frågor som finansieras. Samtidigt riskerar riktade satsningar att styra forskningen mot frågor som inte har valts fritt av forskarna själva (SUHF, 2015) och göra forskning till en näst intill kvantifierbar vara och forskaren till en kostnad eller en resurs som ständigt pressas till att göra mer med mindre (Camacho & Rhoads, 2015). Vid en jämförelse med andra länder ifrågasätter SUHF (2015) att konkurrenssituationen skulle vara en väg till framgång, och det har argumenterats att högpresterande lärosäten snarare kännetecknas av en hög grad av basanslag och individuell autonomi (Edgar & Geare, 2010; Sandström & Van den Besselaar, 2018). Att mäta framgång, produktion eller kvalitet på forskning och undervisning utan att begränsa sig till kvantitativa mått som inte fångar komplexiteten i vad som kan sägas vara "bra" forskning är dock en utmaning.

1.2.2 Akademiens anställningar

I arbetslivets organisering i stort kan vi se en tendens mot ökad flexibilitet som bland annat tar sig uttryck i anställningsformer som avviker mot normen med tillsvidareanställningar (Arbetsmiljöverket, 2018). Begreppet "prekariat" syftar på den växande grupp som oavsett utbildningsnivå eller yrkesgrupp på olika sätt är osäkert anställda genom tillfälliga kontrakt, projektanställningar, behovsanställningar och

liknande (Standing 2011), och därmed lever med hotet om arbetslöshet med allt vad det för med sig i ett samhällssystem där sociala trygghetsnät till stor del baseras på anställning.

Olika tidsbegränsade anställningar motiveras ofta med att de utgör en språngbräda in på arbetsmarknaden – ett sätt att få erfarenhet och om inte annat ett sätt att undkomma de svårigheter som det innebär att vara arbetslös – men det är också en möjlighet för arbetsgivaren som härmed kan anpassa arbetskraften efter tillgång och efterfrågan i en tillvaro med fluktuerande behov (Arbetsmiljöverket, 2018). Den flexibilitet som olika tidsbegränsade anställningar innebär för verksamheten möjliggör en slimmad verksamhet utan slöseri av resurser.

Antalet visstidsanställningar vid universitet och högskolor är markant högre än i andra verksamheter. Andelen tidsbegränsat anställda på arbetsmarknaden i stort ligger på 14.7% (SCB, 2020). Arbetare är oftare tidsbegränsat anställda än tjänstemän, och det är vanligare bland kvinnor, yngre och invandrare (LO, 2020; SCB, 2020). Strax under en tredjedel av anställda i akademien är visstidsanställda (UKÄ, 2020). Andelen visstidsanställda i högskolesektorn sägs vara unik inte bara i sin omfattning jämfört med resten av arbetsmarknaden, utan även med tanke på den kompetens som forskare och universitetslärare besitter och den investering som de har gjort i sin utbildning.

Den stora andelen visstidsanställningar i akademien har sin grund i att högskolelagen medger större möjligheter att anställa på viss tid. Skälen för denna särreglering är att det akademiska karriärsystemet bygger på meritering och kontinuerlig utvärdering av universitetslärares och forskares arbete (SOU, 2016). Meriteringsanställningarna syftar till att individen ska meritera sig för en fortsatt forskarkarriär (UKÄ, 2019). Visstidsanställningar på högskolor och universitet innefattar härmed både tidsbegränsade anställningar grundade på lagen om anställningsskydd (LAS), och meriteringsanställningar. En anställning som baseras på LAS är den vanligaste formen av tidsbegränsad anställning bland den forskande och undervisande personalen (UKÄ, 2019). Liksom avseende konkurrensen om finansiering antas konkurrensen om tryggare anställningar vara något positivt på så vis att ovissheten ger incitament för ansträngning och därmed prestation av hög kvalitet, enligt devisen att "hungriga vargar jagar bäst" (SOU, 2016).

Det finns ett tydligt samband mellan en hög grad av externfinansiering och tidsbegränsade anställningar. Sett till statliga universitet finns samband mellan en hög andel externa medel för FoU och tidsbegränsat anställda (SULF, 2013). Lärosäten tenderar att bedöma den tidsbegränsade externfinansieringen som en osäker inkomstkälla, och anser sig härmed vara oförmögna att tillsvidareanställa forskare som riskerar att stå utan finansiering (SULF, 2014).

OECD definierar "The research precariat" som de forskare med en doktorsexamen som har tillfälliga anställningar utan någon garanti för att denna kommer förnyas eller leda till en tillsvidareanställning.¹ Även tillsvidareanställningar riskerar att på universitet och högskolor utgöra en endast chimär trygghet eftersom tillsvidareanställda kan sägas upp med stöd av LAS när eller innan deras forskningsmedel tar slut. Många forskare med tillsvidareanställning har härmed en "tillsvidareanställning beroende på finansiering" (SULF/NJF, 2021, s. 9) som kommer upphöra då forskaren inte längre har lyckats erhålla externfinansiering. Korta visstidsanställningar staplas ofta på varandra under lång tid, men också tillsvidareanställningar kan avslutas och staplas på varandra utan större trygghet eller förutsägbarhet (SOU, 2016). Härmed innebär inte en

¹ <https://www.oecd.org/sti/science-technology-innovation-outlook/research-precariat/>

tillsvidareanställning samma ekonomiska och karriärmässiga trygghet som det gör i resten av samhället. Sammantaget kan forskare och universitetslärares anställningsvillkor på svenska universitet och högskolor på flera sätt sägas vara osäkra. Hur detta påverkar forskares och universitetslärares arbetsmiljö är oklart.

1.2.3 Psykosocial arbetsmiljö

Oavsett yrke, arbetsgivare, yrkesgrupp och andra individuella variationer framträder genomgående vissa aspekter i den psykosociala arbetsmiljön som å ena sidan *risker* för bland annat psykisk ohälsa för den som anstränger sig och presterar, och å andra sidan som *möjligheter* för välbefinnande, kreativitet och nytänkande. De största riskerna för arbetsrelaterad ohälsa kan idag sägas vara stressrelaterad psykisk ohälsa vilket inkluderar utbrändhet, utmattningssyndrom eller depression.

De främsta riskerna i arbetsmiljön psykisk ohälsa har grundligt bekräftats vetenskapligt (SBU, 2014; Harvey et al., 2017). Det handlar dels om vilken säkerhet eller anställningstrygghet arbetet tillåter att man känner men också om hur arbetet är designat och därmed ställer krav och kräver ansträngning respektive ger möjligheter till inflytande, använda färdigheter och utvecklas, samt hur arbetets villkor möjliggör att man möts av respekt och erkännande av kollegor och ledning.

1.2.3.1 Krav, ansträngning och belöning

En hög arbetsbörda eller så kallade krav utgör kanske den främsta risken för stressrelaterad ohälsa. Detta inkluderar både kvantitativt höga krav, som handlar om hur mycket som ska göras och på vilken tid, och kvalitativt höga krav, som handlar om arbetets natur, om arbetet till exempel innebär ett stort ansvar eller innebär ett emotionellt engagemang, eller en avsevärd kognitiv ansträngning (Karasek & Theorell, 1990). Det kan vara svårt att dra en gräns för vad som är "för höga" krav, men när det sällan finns möjligheter att slutföra arbetsuppgifter på den tid som finns utsatt för dem, när arbetet måste spilla över på pauser och raster för att hinnas med, eller när arbetsrelaterade problem och dilemman ofta följer med utanför arbetet (d.v.s. på icke betald tid), kan kraven sägas vara alltför höga.

Ett annat perspektiv på arbetsbelastning är att se arbetet som ett utbyte av ansträngning i mot belöning (Siegrist, 1996). Den som arbetar ger av sin tid och energi och belönas i den bästa av världar med adekvat erkännande, status och en trygghet, till exempel i fråga om lön, möjligheter till karriär, utveckling och prestation, samt ekonomisk och anställningsmässig trygghet. När belöningen inte väger upp den ansträngning som arbetet kräver finns en tydlig risk för stressrelaterad ohälsa.

1.2.3.2 Inflytande eller beslutsutrymme

En annan risk utgörs av bristande inflytande eller möjligheter att påverka sitt eget arbete. Så kallat beslutsutrymme handlar om att ha någonting att säga till om avseende hur arbetet ska utföras (Karasek & Theorell, 1990). Omvänt kan möjligheter att använda färdigheter, uppleva inflytande och autonomi främja motivation, engagemang och en prestation utöver det som krävs (Gagné & Deci, 2005; Bakker & Demerouti, 2017).

1.2.3.3 Socialt klimat

Arbete är i de flesta fall en social aktivitet, där man mer eller mindre arbetar eller interagerar med kollegor och ledning. Socialt stöd från andra på arbetet kan utgöra ett stöd både genom hjälp med arbetsuppgifter och genom att erbjuda emotionellt stöd för att bearbeta påfrestningar. Så kallat socialt kapital, det nätverk, tillitsfulla relationer och antaganden om ömsesidighet som man har tillgång till på arbetet gör det möjligt att samarbeta, dela information och hjälpa varandra (Kouvonen et al., 2006).

1.2.3.4 Osäkra anställningar

Generellt sett visar forskning att osäkra anställningar utgör en risk för psykisk ohälsa (Harvey et al., 2017). Upplevelsen av osäkerhet och hotet om att ofrivilligt förlora sin anställning har negativa konsekvenser för hälsa (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002) och den ansträngning som osäkerheten kräver i fråga om strategier för att anpassa sig kan bidra till oro och utmattning (Waenerlund, 2013). Olika osäkra och tidsbegränsade anställningar kan även ha en påverkan på hälsa genom arbetsmiljön, till exempel genom den högre arbetsbelastning och ansträngning som ofta krävs både i fråga om prestation och tillgänglighet (Arbetsmiljöverket, 2018).

Kan osäkerheten vara positiv?

Det finns en diskussion om att osäkerheten skulle kunna upplevas olika beroende på om den upplevs som frivillig eller påtvingad, och att den som har goda möjligheter till exempel i fråga om utbildning skulle kunna frodas snarare än lida under osäkerheten. Allvin m.fl. (2006) talar om *oumbärliga* respektive *utbytbara* anställda för att fånga skillnaden mellan att ha kontroll över sin tillvaro och "flexibla" arbetssituation respektive att kontrolleras av den; av att ha reella eller bara illusoriska valmöjligheter. Bauman (1999) skiljer mellan *turister* och *vagabonder*, där turisterna kan välja var de vill stanna och välja sin resa i en tillvaro som ständigt kräver att vi ska vara i rörelse, medan vagabonderna förpassas till att acceptera villkor och förutsättningar som erbjuds utan kontroll över sin tillvaro.

1.2.4 Forskares och universitetslärares arbetsmiljö

De här olika riskerna och möjligheterna i arbetsmiljön kan sägas vara relevanta att undersöka i relation till arbetet på universitet och högskolor. En enkätundersökning indikerar att många av SULFs medlemmar har en hög arbetsbelastning då den arbetstid som är avsatt för undervisning sällan räcker till och mycket arbete sker obetalt på privat tid; det finns höga krav på tillgänglighet (SULF, 2019). Forskningstid som inkluderas i anställningen och inte är beroende av extern finansiering ses av många professorer som något som äts upp av andra aktiviteter än forskning, aktiviteter som är grundläggande men som man inte får tid för (SULF/SPF, 2019).

Vetenskapsrådet (2019a) menar att det finns fördelar även med att *söka* externfinansiering, oavsett om man får det eller inte: den som formulerar sina idéer i form av en ansökan kommer konkretisera en arbetsmetod för att uppnå resultatet, formulera tidsramar för olika moment och gå igenom litteraturen. Att *få* externfinansiering innebär enligt vetenskapsrådet (VR 2019b) en större kontroll över finansieringen av sin forskning men ses också som viktiga kvalitetsmarkörer som främjar forskarkarriären – att vara framgångsrik i den nationella konkurrensen om extern finansiering används ofta som ett kvalitetskriterium vid rekrytering och befordran och banar väg för ytterligare externfinansiering. Detta riskerar dock att olika grupper av

forskare och universitetslärare får skilda förutsättningar för att söka externfinansiering och anställningar. Sandström & Van den Besselaar (2018) varnar för att vi kan stå inför en "elitistisk cirkel" där konkurrens om externfinansiering resulterar i stora skillnader avseende resurser mellan forskare, vilket i sin tur resulterar i stora skillnader i prestation och meritering. Det är härmed möjligt att en akademisk elit framträder som kommer bli allt starkare genom konkurrens om externfinansiering, en elit som också kommer att utgöra panelerna som fattar beslut om tilldelning av forskningsmedel, samt genom ledande positioner på universitet och högskolor tillsätta anställningar. Till exempel arbetar kvinnor i högre utsträckning än män med undervisning på universitet och högskolor (SULF, 2019). Eftersom undervisningen ses som något som inte kan bortprioriteras riskerar deras forskning och möjligheterna att både ansöka om och beviljas forskningsfinansiering att bli lidande (SULF, 2019).

Det är forskaren och universitetsläraren som både enskilt och tillsammans med andra levererar forskning och undervisning. Den psykosociala arbetsmiljön utgör den arena där forskning och undervisning skapas och utvecklas. Arbetsmiljön kan både möjliggöra och förhindra detta arbete – genom att erbjuda alternativt begränsa möjligheter, skapa alternativt avlägsna hinder, och genom att främja utveckling och kreativitet alternativt belasta och vara en källa till stress och ohälsa. Om forskaren är verktyget för forskning och universitetsläraren för den undervisning som bedrivs kan arbetsmiljön antingen slita ner verktyget eller vässa och ta hand om det. Hur forskning ska finansieras och villkoren för anställning och arbete utformas på lärosäten är därför en diskussion som skulle dra nytta av att inkludera kunskap om vilken betydelse dessa organisatoriska förutsättningar har för arbetsmiljön. Även om tanken bakom externfinansiering är att de som bäst förtjänar finansieringen ska få den och det antas att hungriga vargar som jagar säkra anställningar också jagar bäst behöver hänsyn tas till vilka förutsättningar vargen kommer ha för att jaga.

1.2.5 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna rapport är att undersöka sambanden mellan externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljö för forskare och universitetslärare. Rapporten kommer undersöka följande frågor:

1. Vilka samband finns mellan osäkra anställningar och psykosocial arbetsmiljö för forskare och universitetslärare?
2. Vilka samband finns mellan att a) söka respektive b) få externfinansiering och psykosocial arbetsmiljö för forskare och universitetslärare?
3. Vilka risker och möjligheter avseende hälsa, forskning och undervisning finns i forskares och universitetslärares arbetsmiljö?

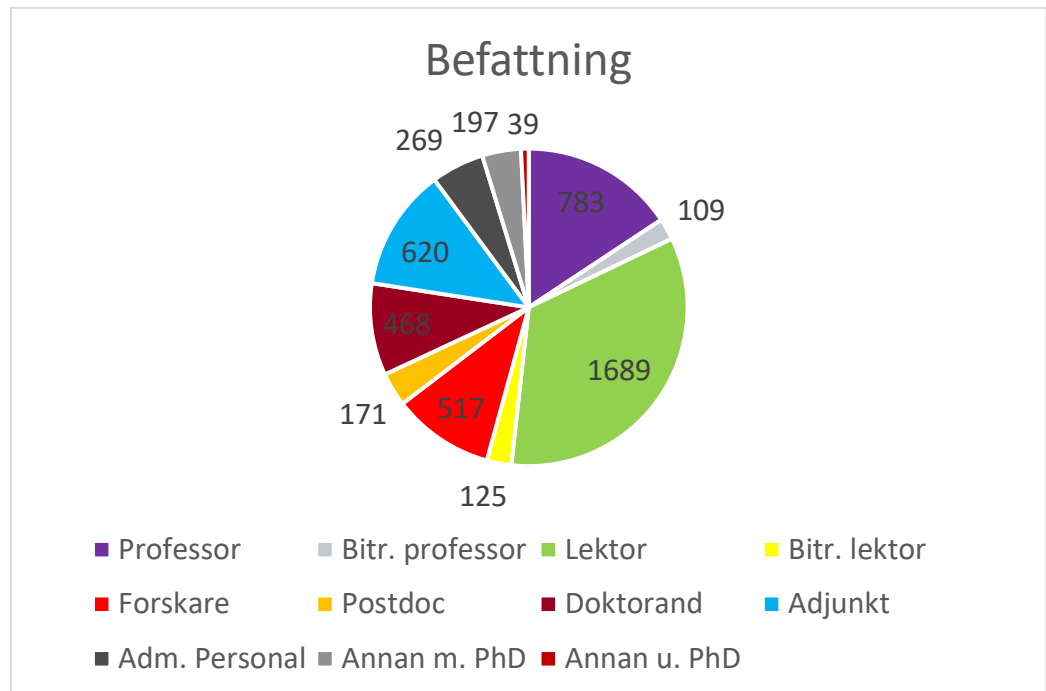
1.3 Metod

Detta avsnitt beskriver hur datamaterialet samlats in och analyserats, samt diskuterar materialet representativitet och generaliserbarheten av resultatet. Resultatet baseras på både enkät- och intervjumaterial.

1.3.1 Enkät till SULF:s medlemmar

En enkät skickades till samtliga som hösten 2020 var registrerade som yrkesverksamma medlemmar hos SULF ($n = 18197$). Av dessa svarade 5556 personer (31%). Arbetslösa ($n = 99$) och pensionärer ($n = 11$) exkluderades. Drygt hälften (55

procent) var kvinnor. De flesta (80 procent) som besvarade enkäten hade en tillsvidareanställning. Fördelning på olika befattningar visas i Figur 1.



Figur 1: Fördelning över befattning bland yrkesverksamma SULF-medlemmar som besvarat enkäten.

Enkäten innehöll bakgrundsfrågor som kön, ålder, födelseland, befattning och forskningsämnesområde, frågor om villkor för anställningen, externfinansiering, samt frågor om psykosocial arbetsmiljö och stress. I denna rapport används information om följande:

- *Villkor för anställningen:* anställningsform (tillsvidare/visstid/stipendium) samt om det finns tid för forskning inom ramen för anställningen som inte finansierats externt
- *Externfinansiering:* antal ansökningar som skrivs per år i egenskap av huvudsökande samt hur stor andel av anställningen som finansieras av externa forskningsanslag
- *Psykosocial arbetsmiljö (The Copenhagen Psychosocial Questionnaire)* inkluderar frågor om krav, inflytande, social gemenskap på arbetet, erkännande, stress och arbetstillfredsställelse (Kristensen et al., 2005; Berthelsen et al., 2020).

Enkätfrågor om arbetsmiljö, stress och arbetstillfredsställelse



Krav: Är arbetsbördan ojämnt fördelad så att arbete samlas på hög, kommer du efter i ditt arbete, hur ofta hinner du inte slutföra dina arbetsuppgifter?

Inflytande: Kan du påverka vem och vad du arbetar med, kan du påverka din arbetsmängd och andra väsentliga beslut som rör ditt arbete?

Social gemenskap på arbetet: Är stämningen och samarbetet är bra mellan kollegor på arbetet, känner du dig delaktig i en gemenskap på arbetsplatsen?

Erkännande: Uppmärksammar och uppskattar ledningen din arbetsinsats? Behandlas du rättvist på din arbetsplats?

Stress: Hur ofta har du svårt att koppla av, är du lättretlig och anspänd?

Arbetstillfredsställelse: Hur nöjd är du med det sätt dina kunskaper används på, dina fysiska arbetsförhållanden, framtidsutsikter och ditt arbete som helhet?

1.3.1.1 Analys av enkätmaterial

Arbetsmiljöfrågorna räknades om till index där 0 = aldrig/i mycket låg utsträckning och 100 = alltid/i mycket hög utsträckning.² Medelvärden för olika aspekter av arbetsmiljö analyserades med t-test och ANOVA, för att avgöra huruvida eventuella skillnader mellan olika grupper i materialet var statistiskt signifikanta och därmed inte kan sägas vara slumpmässiga.

Samband mellan anställningsform, externfinansiering, och tid för forskning i anställningen oberoende av externfinansiering å ena sidan, och olika aspekter av arbetsmiljö samt stress och arbetstillfredsställelse å den andra analyseras med logistiska regressioner.³ Logistiska regressioner producerar en så kallad *odds ratio* som visar hur *sannolikheten för ett utfall* (till exempel att uppleva hög stress eller hög arbetstillfredsställelse) förändras beroende på olika förutsättningar som undersöks i relation till varandra (t.ex. att vara tillsvidareanställd jämfört med att vara tidsbegränsat anställd; att skriva 5 ansökningar om året i jämförelse med att inte skriva någon alls).

1.3.2 Enkät till personal som varslats/sagts upp

En kortare enkät skickades till Trygghetsstiftelsens kunder från akademien med frågor om bland annat orsak till arbetslöshet. I urvalet inkluderades alla som anmälts som

² Se www.copsoq.se för detaljer om hur index beräknas

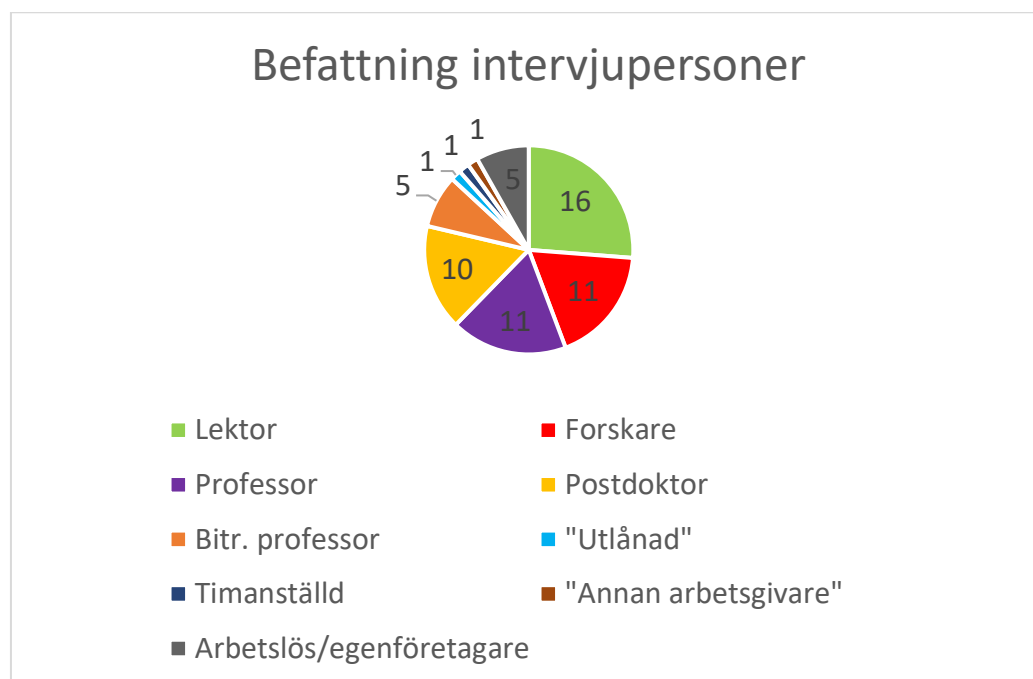
³ Index dikotomiserades för detta efter medianen till "lågt" respektive "høgt".

kund av sitt lärosäte någon gång under perioden 1/7 2019 – 30/6 2020: $n = 1533$ (svarsfrekvens 32 procent, $n = 485$).

1.3.3 Intervjuer

Semistrukturerade intervjuer genomfördes med SULF:s medlemmar samt Trygghetsstiftelsens kunder från akademien. Sammanlagt 54 personer intervjuades.

Inbjudan till deltagande i intervjuer annonserades i Universitetsläraren och skickades ut i ett av SULF:s nyhetsbrev. Av de 159 personer som svarade på annonsen och var intresserade av att delta intervjuades 46 disputerade personer. Urvalet skedde i syfte att få en relativt jämn fördelning avseende befattning (se figur 2), anställningsform, lärosäte och forskningsämnesområde. Intervjupersonerna fördelade sig på 20 lärosäten, med några fler från de större universiteten. Materialet fördelade sig över samtliga forskningsämnesområden med viss övervikt på samhällsvetenskap och därefter medicin och hälsovetenskap. Ungefär hälften hade en tillsvidareanställning.



Figur 2: Befattning hos intervjupersoner ($n = 54$). Av dessa var fem personer även verksamma som prefekt/viceprefekt/avdelningschef. Två var varslade vid tiden för intervjun. En hade delad anställning som lektor och forskare, en var anställd i annan befattning av annan verksamhet och utlånad till forskning, en arbetade sporadiska timmar vid lärosäte och en hade lämnat akademien och gått till annat arbetsgivare. Fem personer var vid tiden för intervjun ej anställda av/utlånade till något lärosäte.

Trygghetsstiftelsens kunder informerades om utredningen och hade möjlighet att anmäla sitt intresse till deltagande genom att lämna kontaktuppgifter när de besvarade enkäten. 101 av kunderna meddelade sitt intresse, 34 av dessa kontaktades och av dessa svarade och intervjuades 8 som var disputerade.

Intervjuerna gjordes på svenska eller engelska och följde en intervjuguide där det ställdes frågor om anställning, finansiering, befattning och arbetsmiljö i nuläget och tidigare erfarenheter av tidsbegränsade anställningar, och om erfarenheter av att söka

och få externfinansiering. Citat har översatts till svenska. Intervjuerna tog i genomsnitt 45 minuter och skedde online.

1.3.3.1 Analys av intervjuerna

Intervjuerna analyserades med induktiv tematisk analys (Braun & Clarke, 2006). Tematisk analys är en metod för att identifiera, analysera och rapportera mönster (teman) i ett datamaterial. Ingående anteckningar fördes under intervjuernas gång, och intervjuerna spelades in efter medgivande till detta. I ett första skede kontrollerades anteckningarna mot inspelningarna och utvalda delar transkriberades ordagrant. Därefter kategoriserades materialet efter olika ämnesområden. Detta låg till grund för att identifiera möjliga teman som var genomgående i materialet och överskred kategorierna. Teman som bedömdes hålla god *intern homogenitet*, det vill säga var sammanhängande och koherenta, samt *extern heterogenitet*, det vill säga var klart avgränsade från varandra, presenteras i resultatet nedan.

1.3.4 Hur ska resultatet tolkas?

Inget resultat är mer tillförlitligt än det material som det bygger på. En undersökning som denna innebär att uppfattningarna hos ett urval ur en hel population analyseras, och det finns alltid möjligheter för ett snedvridet urval som skiljer sig från populationen som helhet. De som besvarat enkäten har alla valt att vara medlemmar i SULF⁴, samt kunnat och velat lägga cirka 30 minuter på att besvara enkäten. Det är möjligt att medlemskap i SULF skulle kunna innebära ett större intresse för arbetsrelaterade frågor. Vidare är det å ena sidan möjligt att personer som är missnöjda med sin arbetssituation skulle vara mer benägna att delta, medan det å andra sidan är möjligt att en belastande arbetssituation i praktiken förhindrar deltagande.

De som har ställt upp på intervjuer har på liknade sätt haft både möjlighet och incitament för att avsätta cirka 45 minuter för att dela med sig sina erfarenheter kring frågor som kan uppfattas som känsliga. Det fanns ett stort intresse för att delta i intervju. Enligt de intervjuades beskrivningar inkluderades både personer som var nöjda med sin arbetsmiljö och personer som inte var det, som hade erfarenhet av att ofta få externfinansiering och av att aldrig eller sällan få det. En mättnad, det vill säga liknande svar med små variationer, uppstod ganska snabbt uppstod avseende vissa frågor i intervjuerna vilket tyder på att resultatet speglar vanligt förekommande uppfattningar hos ett urval med skilda förutsättningar.

Svaren från Trygghetsstiftelsens kunder behöver tolkas i ljuset av att de har varslats eller sagts upp, samt att arbetsgivaren har anmält dem som kund till Trygghetsstiftelsen.

Slutligen är den kvantitativa delen av undersökningen, vilket inkluderar enkäten, av tvärsnittsdesign. Detta innebär att resultatet representerar en ögonblicksbild av individers uppfattning av sin arbetssituation. Det är inte möjligt att uttala sig om några kausala samband. Det är *sambandet* mellan externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljö som undersöks, inte orsak och verkan. Intervjuerna ger svar på intervjupersonernas *uppfattningar* om samband. Att kombinera enkätsvar med intervjuer för att undersöka samma frågeställningar är en styrka där intervjuerna

⁴ Resultatet från enkäten till Trygghetsstiftelsens kunder (där ingen information om facklig tillhörighet undersöks eller förutsätts) inkluderas inte i analyser av samband mellan externfinansiering, osäkra anställningsvillkor och arbetsmiljö, eller i analyser av skillnader mellan olika grupper.

fördjupar förståelsen för de samband och skillnader som framkommer i statistiska analyser av enkätmaterial, och enkäten omvänt kan användas för att undersöka huruvida indikationer från intervjuerna kan skönjas i en större grupp.

Syftet med den här rapporten är att utreda vilken betydelse som externfinansiering och osäkra anställningar har för forskare och universitetslärares arbetsmiljö. Oavsett om resultatet baseras på ett urval som lutar åt ena eller andra hållet så representerar det upplevelsorna hos ett stort antal av alla som undervisar eller forskar på svenska universitet och högskolor. Dessa upplevelser analyseras ur ett arbetsmiljöperspektiv med fokus på förutsättningar för välbefinnande såväl som psykisk ohälsa. Ett annat perspektiv, med andra utgångspunkter och ett annat ramverk skulle säkerligen både ha ställt andra frågor, samlat in ett annat material, och tolkat resultatet annorlunda.

2 Resultat

I detta kapitel presenteras resultatet. Det inleds med enkätresultat och följs med resultatet från intervjuerna.

2.1.1 Enkäten

Här presenteras först skillnader mellan olika grupper avseende arbetsmiljö, stress och arbetstillfredsställelse. De skillnader som rapporteras är statistiskt signifikanta men bör ses som *en del* av resultatet och tolkas i kombination med de sambandsanalyser som presenteras längre fram, där flera bakgrundsvariabler läggs samman i multivariata analyser som tar hänsyn till variabelernas ömsesidiga påverkan på varandra och i relation till utfallet. För analyser av externfinansiering och osäkra anställningsvillkor i relation till arbetsmiljö inkluderas endast de befattningar som garanterar en doktorexamen.

2.1.1.1 Skilda risker i arbetsmiljön beroende på kön, födelseland och befattning

För mer utförliga tabeller avseende skillnader i arbetsmiljö, se Bilaga 1: Tabell 1.

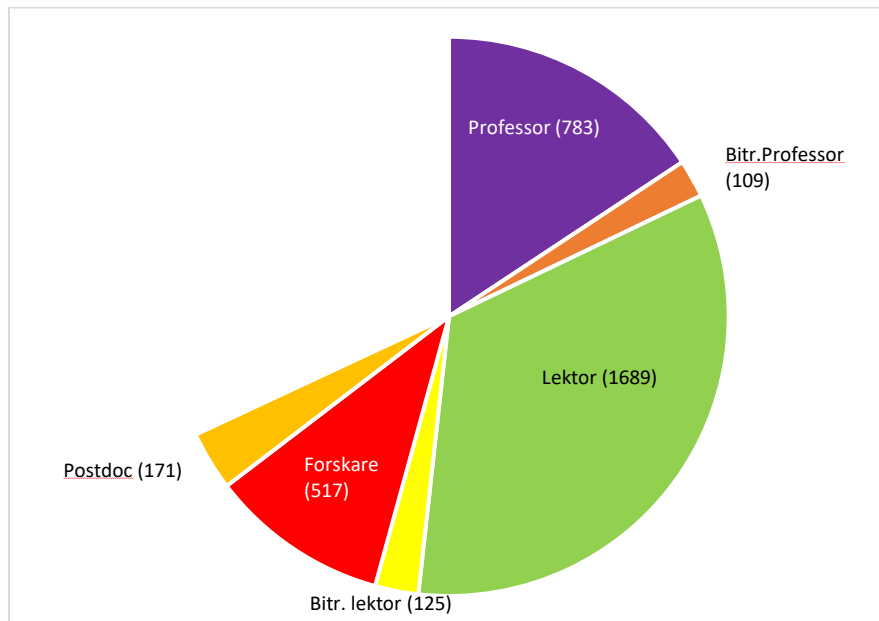
- Kvinnor har genomgående en sämre arbetsmiljö jämfört med män och upplever också mer stress och lägre arbetstillfredsställelse än män.
- Personer födda utanför Sverige rapporterar sämre social gemenskap och erkännande för arbetsinsatsen men lägre krav och stress än personer födda i Sverige. Personer födda utanför Europa rapporterar lägre inflytande än personer födda i Sverige och i Europa.
- Biträdande lektorer, doktorander och adjunkter är de befattningar som i jämförelse med andra rapporterar de största riskerna bland annat i fråga om krav, inflytande och stress. Forskare upplever sämst arbetstillfredsställelse medan professorer upplever högst arbetstillfredsställelse.
- Avseende forskningsämnesområde rapporterar lantbruks- och veterinärmedicin högst krav men också högt inflytande. Humaniora rapporterar lägst krav men också lägst inflytande och högst stress. Naturvetenskap rapporterar högst inflytande och lägst stress tillsammans med och medicin- och hälsovetenskap.

Tabell 1: grupper som upplever *risiker* avseende olika aspekter i arbetsmiljön

Grupper		Höga krav	Lågt inflytande	Sämlre social gemenskap	Erkännande för arbetsinsatsen
Kvinnor i jämförelse med män		X	X	X	X
Personer födda utanför Sverige i jämförelse med i Sverige			X	X	X
Befattning i jämförelse med samtliga	Biträdande lektorer	X			
	Forskare	X			
	Lektorer	X			
	Adjunkter		X		X
	Doktorander			X	X

2.1.1.2 Arbetsmiljö beroende på anställningsform och forskningsfinansiering

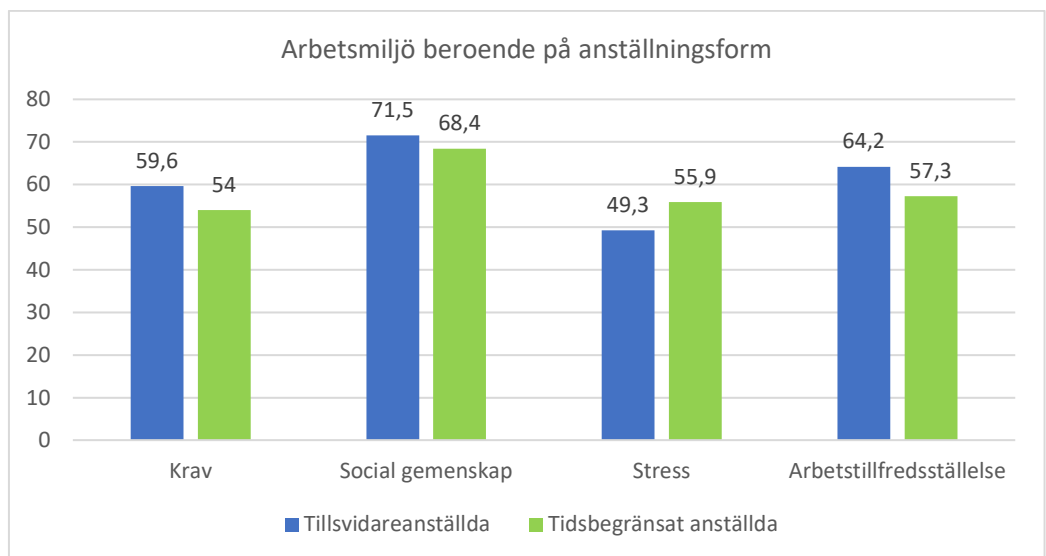
För analyserna nedan inkluderas endast medlemmar i SULF med befattningar som garanterat har en doktorsexamen (se Figur 3). För mer utförliga skillnader i arbetsmiljö för olika grupper, se Bilaga 1: Tabell 2–3.



Figur 3: Befattningar som inkluderas i analyser om externfinansiering.

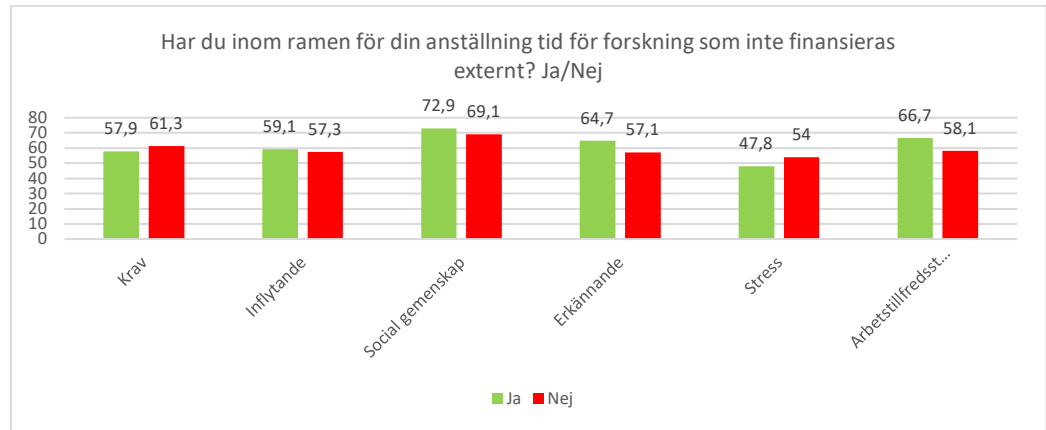
Arbetsmiljö, stress och arbetstillfredsställelse skiljer sig åt mellan tillsvidare- och tidsbegränsat anställda (olika visstidsanställningar och stipendiefinansiering), och mellan personer som inom ramen för anställningen har tid för forskning som inte finansieras externt respektive personer som inte har någon sådan tid finansierad (Figur 4 respektive Figur 5).

Tidsbegränsat anställda rapporterar sämre inflytande över sitt arbete, sämre social gemenskap, högre stress och lägre arbetstillfredsställelse än tillsvidareanställda. Tillsvidareanställda rapporterar dock en högre arbetsbörda.



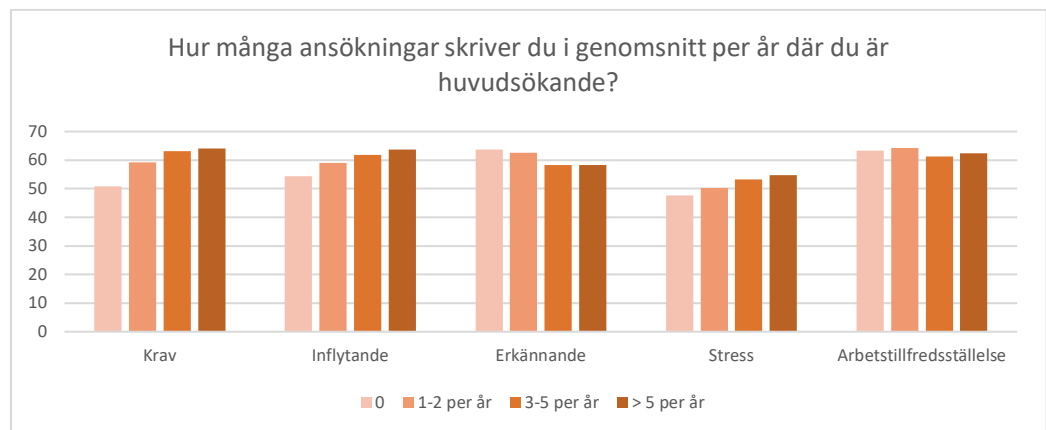
Figur 4: Skillnader i arbetsmiljö beroende på anställningsform. Tidsbegränsad = olika visstidsanställningar och stipendiefinansiering.

Personer som inom ramen för sin anställning har tid för forskning som *inte* finansieras externt upplever genomgående bättre psykosocial arbetsmiljö, lägre stress och högre arbetstillfredsställelse än personer utan tid för forskning inom ramen för anställningen.



Figur 5: Arbetsmiljö, stress och arbetstillfredsställelse för personer med och utan tid för forskning som inte finansieras externt inom ramen för anställningen.

Ju fler ansökningar man skriver per år desto högre krav, mer stress, lägre erkännande för arbetsinsatsen och lägre arbetstillfredsställelse upplever man (Figur 6).



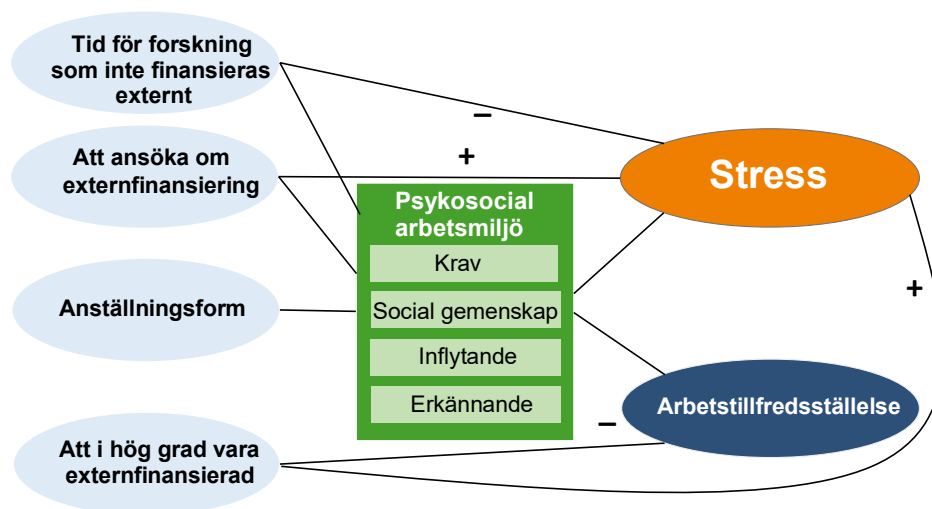
Figur 6: Skillnader i arbetsmiljö beroende på antal ansökningar man varje år är huvudsökande på. Inga skillnader finns avseende social gemenskap.

Medan det finns relativt genomgående skillnader i arbetsmiljö, stress och arbetstillfredsställelse beroende på hur många ansökningar om extern finansiering man skriver per år, är det svårare att se några tydliga mönster avseende i hur hög grad man är finansierad externt (Bilaga 1: Tabell 3). Personer som inte har någon del av anställningen finansierad av externa medel rapporterar lägst krav men också sämst inflytande över sitt arbete. Med en *hög* andel (mer än 80 procent) av sin anställning finansierad av externa medel förefaller den sociala gemenskapen liksom arbetstillfredsställelsen på arbetet vara sämst medan stressen vara hög.

2.1.1.3 Vilken betydelse har anställningsform och externfinansiering för stress och arbetstillfredsställelse?

De skillnader som presenteras ovan tar inte hänsyn till samvarians mellan olika variabler. Det är sedan tidigare väl känt att den psykosociala arbetsmiljön påverkar stress och arbetstillfredsställelse, och det är möjligt att skillnader mellan olika grupper inte förklaras av vilken grupp man tillhör i sig, utan någon tredje, underliggande variabel. Skillnaderna ovan säger inget om huruvida arbetsmiljön för tidsbegränsat anställda kan förklara att de rapporterar högre stress, eller om det är något annat i själva anställningsformen som är förklaringen, eller om stressen som verkar bero på hur många ansökningar man skriver kan förklaras av en högre arbetsbörda, lägre erkännande, eller något annat. För att kunna reda ut likande samband krävs multivariata analyser av samband. Samband analyseras genom logistiska regressioner (se avsnittet "Metod" ovan). Även här inkluderas endast SULF:s medlemmar som förutsätts ha doktorexamen (Figur 3).

Regressionsanalyserna sker stegvis där fler och fler variabler inkluderas i modellen. Stegvisa analyser gör det möjligt att undersöka hur samband mellan två variabler kan påverkas av andra eller mellanliggande variabler: till exempel huruvida ett synbart samband mellan visstidsanställning och stress förklaras genom anställningsformen i sig eller snarare genom det sämre inflytande (eller någon annan arbetsmiljövariabel) som en visstidsanställd upplever. Den odds ratio som en logistisk regression presenterar visar hur stor sannolikheten för utfallet är för en kategori jämfört med en annan på förhand bestämd kategori eller så kallad referensgrupp. Risken med att vara kvinna har jämförts med att vara man (referensgrupp: man) och risken med olika befattningar har alla jämförts mot att vara professor (referensgrupp: professor), eftersom det var den kategori som på flera sätt hade en bättre arbetsmiljö. Att oddsration är under noll innebär att sannolikheten för att något ska inträffa minskar. Är oddsration över ett ökar risken. Nedan sammanfattas resultatet i Figur 7 och text. För tabeller, se Bilaga 1, Tabell 4–8.



Figur 7: Samband mellan externfinansiering, anställningsform, arbetsmiljö och stress och arbetstillfredsställelse. (–) indikerar ett negativt samband, (+) ett positivt.

Risker för stress

Stress innebär här att ofta eller alltid vara anspänd, ha svårt att koppla av och känna sig lättretlig. Det finns tydliga samband mellan den psykosociala arbetsmiljön och stress. Regressionsanalyserna visar att personer som har höga krav eller en hög arbetsbörda löper betydligt högre risk för stress jämfört med personer som har låga krav i arbetet. Att ha goda möjligheter att påverka sitt arbete reducerar risken för stress till hälften jämfört med att sakna sådana möjligheter. Ett socialt klimat på arbetet där man känner sig delaktig i en gemenskap och har möjligheter att samarbeta med kollegor reducerar risken för stress. Att behandlas rättvist och uppleva att arbetsinsatsen erkänns av ledningen reducerar på liknande sätt risken för stress. Förutsättningar för anställning och finansiering visar sig dock ha en ytterligare och separat påverkan på stress.

- **Anställningsform.** Att vara tidsbegränsat anställd förefaller först öka risken för stress jämfört med att vara tillsvidareanställd, men sambandet försvinner när analysen inkluderar och därmed tar hänsyn till betydelsen av kön, ålder, födelseland och befattning. Detta innebär att den högre stress som tidsbegränsat anställda upplever (Figur 4) inte kommer sig av det faktum att de är tidsbegränsat anställda snarare än tillsvidareanställda, utan kan förklaras genom förutsättningar som dessa bakgrundsvariabler för med sig.
- **Tid för forskning som *inte* finansieras externt.** Att *inte* ha tid för forskning som finansieras externt inom ramen för sin anställning innebär att risken för stress ökar. Denna risk kan inte förklaras genom vare sig skillnader i olika aspekter av arbetsmiljö eller några andra bakgrundsvariabler. Tid för forskning som inte finansieras externt kan härmed säga reducera risken för stress.
- **Att söka externfinansiering.** Både att *söka* externfinansiering och att *vara* externfinansierad ökar risken för stress. Jämfört med att inte skriva några ansökningar alls ökar risken för stress stadigt med antalet ansökningar som man skriver per år. Denna risk kvarstår när analysen kontrolleras för bakgrundsvariabler och risker i arbetsmiljön (tabell 6). Härmed utgör ansökandet av externfinansiering en *separat* risk för stress *utöver* andra risker i arbetsmiljön.
- **Att vara externfinansierad.** Det är främst personer som har en hög andel (dvs. mer än 80 procent) av sin anställning finansierad genom externa medel som löper en hög risk för stress (tabell 7). Inte heller denna risk kan förklaras med att arbetsmiljön i fråga om krav, inflytande, erkännande eller social gemenskap skiljer sig beroende på hur stor andel av anställningen som är finansierad externt. Att i hög utsträckning vara externfinansierad utgör en *separat* och *ytterligare* risk för stress.
- **Kön.** Utan att ta hänsyn till några mellanliggande variabler föreföll *risken stress* vara högre för kvinnor jämfört med män samt för personer födda utanför Sverige, jämfört med personer som fötts i Sverige. Resultatet visar att den ökade risken för stress för kvinnor jämfört med män kan förklaras med bakgrundsvariabler som till exempel befattning, men risken med att vara född utanför Sverige kvarstår, hänsyn tagen till arbetsmiljö och förutsättningar för anställning och finansiering.

Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse innebär här att vara nöjd med det sätt som man får använda sina kunskaper, samt med fysiska arbetsförhållanden, sina framtidsutsikter och med sitt arbete som helhet, överlag. Resultatet bekräftar sådant vi vetat om sedan tidigare – att arbetsmiljön är av stor betydelse för arbetstillfredsställelse. Personer som upplever låga krav, gott inflytande över sitt arbete, en god social gemenskap och får ett gott erkännande för arbetsinsatsen är också mer nöjda med sitt arbete.

- **Att vara externfinansierad.** Arbetstillfredsställelse tycks vid en första anblick främjas av att ha ungefär hälften av sin anställning externt finansierad, jämfört med att inte ha någon andel av anställningen finansierad externt. Detta samband förklaras dock av bakgrundsvariabler: att vara anställd som forskare, lektor eller postdoktor *minskar* sannolikheten för arbetstillfredsställelse (jämfört med att vara professor). Sannolikheten för arbetstillfredsställelse *minskar* vid en hög grad av externfinansiering (mer än 80 procent av anställningen).

2.1.1.4 Anställningsform och arbetsmiljö i relation till arbetslöshet

Av Trygghetsstiftelsens kunder var drygt hälften (53 procent) kvinnor. Majoriteten (82 procent) hade avslutat en tidsbegränsad anställning inom akademien. Den största gruppen var doktorander (42 procent), därefter forskare (17 procent) och postdoktorer (15 procent). De kom huvudsakligen från naturvetenskapliga ämnen (36 procent), därefter medicinska och hälsovetenskapliga ämnen (16 procent).

Den vanligaste orsaken (70 procent) till att deras anställning avslutats var att det varit en tidsbegränsad anställning som löpt ut enligt formellt kontrakt. Nästan hälften (42 procent) av de som varit anställda som forskare hade dock fått sin anställning avslutad på grund av att de inte hade finansiering till forskning. Av de som indikerade "annan" anledning till att anställningen avslutats (10 procent) utgjorde anledningar relaterade till arbetsmiljön eller sociala konflikter den största kategorin. Exempel inkluderar konflikter med institutionsledning, chef, forskningsledare eller handledare som till exempel försvårade arbetet eller "tvingade ut" dem. Andra exempel var att man inte ville arbeta kvar i arbetsmiljön eller arbetsgruppen, under de förutsättningar avseende finansiering och lön i relation till arbetsinsats som erbjöds, eller att man inte ville eller vågade satsa på en karriär med så osäkra karriärvägar och risken för utlasning. Därefter var kategorierna "arbetsbrist", och allmänna organisationsförändringar (till exempel verksamheten lades ner; nedskärningar) vanligast.

2.1.2 Intervjuer

Efter en beskrivning av intervjupersonernas olika förutsättningar avseende externfinansiering, anställning och psykosocial arbetsmiljö samt hur dessa påverkar såväl hälsa som möjligheten att göra sitt jobb presenteras en *tematisk analys* av fem genomgående och separata teman.

2.1.2.1 Empirinära beskrivning av materialet

Externfinansiering

Alla intervjupersoner söker i nuläget externfinansiering, men i varierande omfattning. Detta gäller även personer som är arbetslösa och varslade. Materialet inkluderar såväl personer som har fått stora anslag som små eller inga, och som anser sig ofta, ibland

liksom aldrig få sina ansökningar beviljade; som i nuläget finansierar sig själva och i vissa fall sina kollegor, och som i nuläget finansieras på andra sätt. Intervjupersonernas anställningar finansieras främst av externa medel, därefter av undervisning, tid för administration på olika sätt, och några har inom ramen för sin anställning tid för forskning som inte finansieras externt.

Endast ett fåtal beskriver att det är de som förtjänar det bäst som får sina ansökningar beviljade. Huvudsakligen så framträder en bild av externfinansiering som en fråga om "tur" eller "någon slags spel i skriftform, liksom" (Lektor 11). Detta gäller oavsett befattning, och oavsett om man anser sig ha varit tursam och dragit in pengar eller om man aldrig har fått en ansökan beviljad.



Pure luck (...). Det var en tid i mitt liv då jag tyckte att liksom det handlade om min kompetens men jag tror inte längre detta. (Postdoktor 3)

Jag gillar det (...) och jag tycker att konkurrens är bra och jag tycker att det är spännande. Jag ser det som en gambling lite grann. (Biträdande professor 2)

Färdighets- eller kompetensaspekten som innebär att man ändå måste anstränga sig för att göra sin ansökan samhällsrelevant, genomförbar och ligga i tiden ses i stort sett genomgående som något som gör det möjligt att kvala in, att man är med och spelar, men inte som något som i slutändan avgör om man får finansiering eller inte. Kvalitet och ansträngning krävs för att vara med och tävla men långt ifrån alla anser det vara ett sätt att säkra kvalitet på forskning. Detta förklaras dels genom den låga beviljandegraden. Det ses som självklart att även bra ansökningar nekas finansiering, något som bekräftas av intervjupersoner med erfarenhet av att sitta med i bedömningsgrupper. Känslan av lotteri förklaras också genom beviljande anses bero på huruvida man har tur avseende vem som kommer läsa och bevilja respektive avslå ansökan. Små bedömningspaneler och breda områden anses öka risken att ansökan kommer mötas med otillräcklig kompetens för att bedöma kvalitet, genomförbarhet eller relevans, speciellt avseende projekt som är specialiserade:

Det är ju jättesvårt att veta exakt hur man träffar rätt där utan att göra någon slags detektivarbete på vem som sitter på granskningsstolarna och vad de kan för någonting och det har man ju inte tid med. (Lektor 16)

Har man otur är det någon som inte har kompetensen att bedöma ansökan – eller som helt enkelt inte gillar idén:

Indirekt så är ju min anställning och min karriär beroende av ett fåtal personers åsikter (...) och det kan kännas lite läskigt faktiskt, rent så där rättssäkert. (Biträdande professor 1)

Det ska dock sägas att det huvudsakligen inte anses vara bedömnarnas fel, de anses göra "så gott de kan" (Lektor 2). När det upplevs som en svårighet att kommunicera med de som beviljar ansökningarna finns en risk att man inte söker för mer komplicerade, gränsöverstigande eller nytänkande projekt, av rädsla för att de inte kommer förstås och därför inte får pengar.

Upplever det som att det är allra lättast att få medel om man upprepar något som finansiärerna känner till (...) så pengar får man om man skriver förenklade grejer som folk väntar sig (...). Det är som att man måste dumma ner grejer för att få pengar. (Professor 6)

Systemet för ansökan om externfinansiering ses trots lotteriaspekten av flera som ett acceptabelt sätt för fördelning som innebär att den som söker behöver ha tänkt igenom en fråga och förkovrat sig kring denna, och inte minst ses det som en möjlighet att gå emot maktstrukturer. Få kan se något bättre alternativ för fördelningen av forskningsmedel – inte minst på grund av att fördelning internt ses med stor skepsis.

Då skulle vi få ansökningsprocesser ske inom lärosätet och det skulle inte vara bra för mig. För då skulle det vara i händerna på de som inte vill mig väl, som vill sina vänner väl istället. (Lektor 3)

Externfinansiering utgör en möjlighet i och med att det ses som ett komplement till den forskningstid som delas ut till alla på institutionen, för de som har sådan tid, men det kan även ge incitament för att nätverka, hålla sig uppdaterad och bredda sina perspektiv. Förutom detta så är det för många svårt eller "irrelevant" att diskutera huruvida externfinansiering är en möjlighet eller en belastning (Lektor 2), eftersom det inte ses som ett egentligt val utan snarare "en möjlighet för det är *den enda* möjligheten" (Biträdande professor 1).

Externfinansiering slår härmed till stor del över i en belastning eftersom det i realiteten inte är något egentligt val – man *måste* söka av arbetsmiljö-, anställnings- och karriärmässiga skäl eftersom endast ett fåtal kan sägas ha stabil bas att stå på utan externfinansiering. Härmed blir forskningsansökningar ofta någonting som söks "med det där svärdet hängande över sig" vilket bidrar till mer stress än om externfinansieringen bara vore "grädde på kakan". (Forskare 6)



Det är ju en sak att uppmanas att söka (...) en annan sak att riskera förlora jobbet om man inte får pengar. (Professor 8)

Denna press beskrivs ofta som "tärande" (Lektor 12), en orsak till stress och något som påverkar både arbetsförmåga och välmående negativt.

Ont i magen, kan man väl säga. En ständig känsla av att man borde göra mer än vad man gör (...) Vi är ändå ganska kompetenta, vi har klarat en lång utbildning och liksom är ganska kunniga, och ändå, flera av oss känner oss ganska liksom otillräckliga och inte bra, och det är också konstigt, det skapar inte en kreativ miljö på något sätt. Man måste få känna sig någon gång att man är bra, liksom. (Professor 9)

I och med att jag var så belastad av undervisning, engagerad i undervisning så kunde jag ju inte få rimliga chanser att söka pengar till min egen lön, och det blir ju ohållbart. Det var ju den stressen som till slut knäckte mig. (Forskare 9, ej anställd)

Osäkerheten och allt som hänger på finansieringen riskerar att påverka vilka frågor som man väljer att söka pengar för och härmed vilken forskning som bedrivs och många säger sig vara bekymrade över att forskningens kvalitet såväl som frihet påverkas negativt. Fokus förläggs på vad som är möjligt att få pengar för, snarare än vad som är viktigt inom forskningsområdet. Ett uttryck för detta är det behov man upplever av att använda sig av "buzz-words" (Lektor 10; Professor 10; Forskare 7), ofta normativa nyckelord som "kastats ut" men som aldrig ifrågasätts eller tillåts bli föremål för reflektion (Lektor 8), eller "rätt årtidsrelaterade trendbegrepp" (Lektor 13) när man söker externfinansiering.

Så vi tryckte dit en massa hållbarhetsord och resultatet är att nu sitter vi allihop och skriver en massa artiklar om ett hållbart jävla arbetsliv fast egentligen är det inte det vi är intresserade av. (Lektor 8)

Oavsett om externfinansiering samtidigt garanterar ett minimum av kvalitet ses det här av många som en risk att "alla springer åt samma håll" (Forskare 7), där externa finansörer har stor makt att bestämma "vart vi ska i Sverige" (Professor 8) eller till och med att man som akademiker behöver "sälja" sig (Professor 11).

När man börjar ändra forskningen bara för att få medel, det är ju inte en lyckosam situation. (Professor 9)

"Även om man är intresserad och vill forska så drivs man av rädsla" (Forskare 4) för att inte få finansiering och därmed riskera sin anställning och inkomst. Detta kan göra att man ger upp idéer om man inte tror att de kommer finansieras, att man formulerar sig annorlunda, att man inte vågar satsa på frågor som kräver mycket tid och är grundläggande men också mer av en "gamble" – man väljer att istället gripa efter "låg hängande frukt" (Postdoktor 5).

Sammantaget gör det att det inte är säkert att de bästa forskarna eller forskningsprojekten är de som kommer finansieras, utan snarare den som "pitchade det bäst", (Lektor 7) "är duktig på att sälja en sak" (Biträdande Professor 2), på att presentera sin forskning så att det låter intressant för någon utanför ens fält.



Bara för att du kan skriva ansökan och sälja in någonting det betyder inte att du är en duktig forskare och att du är en duktig lärare, det betyder att du är en duktig entreprenör och marknadsförare. (Anställd utanför akademien)

Vad är självklart att man måste säga att man kan lova för det var ju väldigt mycket procent hit och dit med hur mycket bättre saker skulle bli och det var väldigt mycket "ja detta kommer underlätta för företagen" (...) och jag bara "det vet väl fan inte jag i förväg?" Så jag fastnade väldigt ofta i förväg på att jag kunde inte i samma utsträckning fylla till de här löftena. (Lektor 16)

Osäkra anställningar

Ungefär hälften har en tillsvidareanställning, eller en "falsk tillsvidare" där de måste dra in sin egen lön genom externfinansiering (Forskare 34; Professor 6). Osäkerheten finns härmed i både tillsvidare- och tidsbegränsade anställningar. Oavsett om man i nuläget är tidsbegränsat anställd eller om man har varit det tidigare så beskrivs situationen med

korta och osäkra anställningar som osäker och stressande, "fruktansvärt jobbig" (Forskare 1; Forskare 8). Osäkerheten som finns i både tillsvidare- och tidsbegränsade anställningar gör att alla "har lite huvudet på stupstocken hela tiden" (Professor 6). Med en sådan osäkerhet saknas stabilitet i fråga om en stabil och trygg grund, socialt, anställningsmässigt och karriärmässigt där man kan planera långsiktigt. För verksamheten innebär det att man tvingas ta till tillfälliga lösningar, ta in vikarier eller personal på timmar vilket leder till att ingen bär själva programmet eller kan utveckla kunskapsområden eller forskningsfrågor.

(...) har jag haft ansvar för vissa kurser (...) i sju år, men det var alltid på villkoret att det var sista året. För det skulle komma en annan lösning. Och det gör att man inte kan utveckla, eller man lägger inte tid på att utveckla som man skulle vilja göra, man investerar inte i arbetet på samma sätt. (Forskare 6)

För forskningen riskerar oron innebära att den stora drivkraften snarare än forskning bli hur man kan stärka sitt CV och därigenom uppnå någon slags stabilitet även om det innebär att man behöver "prångla ur sig och massproducera vetenskapliga artiklar, hellre många med låg kvalitet än en per år eller vartannat år som faktiskt är riktigt bra" (Lektor 8), eller "salamipublicering" (Forskare 7).

Att inkomsten plötsligt och när som helst kan försvinna ses som en stor otrygghetsfaktor som påverkar både arbetsliv, privatliv och hälsa.

Till exempel (...) så har jag gått och tänkt i många år: ska jag skaffa elcykel och cykla till jobbet för det skulle vara bättre för hälsan. Men eftersom jag alltid precis skulle sluta så gjorde jag aldrig det. Så sådana där dumma saker, så man investerar inte heller i hälsan, för det är inte värt det, för jag måste jobba jättemycket nu. (Forskare 6)

Oron blir särskilt påtaglig för personer som bär försörjningsansvar för sin familj och som på grund av till exempel familjen heller inte kan vara obegränsat flexibla:



Den största stressen är just det här när man ska bilda familj och forska (...). Det är svårt att få del av trygghetssystemen för då vill man ju gärna vara föräldraledig mellan anställningarna för att inte använda den här tiden man har som forskningstid. (Postdoktor 9).

Undantaget är personer som någon annanstans kan finna den trygghet som inte anställningen ger: en deltidsanställning utanför akademien eller övertygelsen om att man har andra karriärmöjligheter, eller en partner som har en säker inkomst. Detta gör det svårare för personer med en specialisering som är svår att använda utanför akademien, men också för internationella forskare som riskerar att ha sämre nätverk och förankring i samhället. Osäkerheten innebär en ökad sårbarhet vilket hårdast drabbar de som redan är sårbara. Det skapar en maktobalans i till exempel förhandlingar och konflikter. Av rädsla för att "döda" sin karriär (Anställd utanför akademien) kan korta anställningar accepteras trots att de upplevs som både stressande och orättvisa. Osäkerheten kan förhindra att man vågar sjukskriva sig när man är sjuk, och att vara beroende av att dra in sin egen lön gör det svårare att återgå i arbete efter sjukskrivning:

De hade inte ens pengar att hålla min rehabträning (...). Min chef han ägnade sig två möten (...) åt att kräva eller i princip begära att jag skulle säga upp mig. (Forskare 9, ej anställd).

Slutligen utgör osäkerheten en belastning som överskuggar både sådant som är bra och dåligt i den psykosociala arbetsmiljön, och på flera sätt påverkar möjligheten att göra ett bra jobb.

Att inte ha en trygg anställning förstör livet. Man tänker inte på forskning utan på hur man ska klara sig. (Forskare, 25)

Psykosocial arbetsmiljö

Det finns en god variation i hur arbetsmiljön på övergripande nivå beskrivs – från bra med kollegor som hjälps åt och att man blir glad när man går till jobbet till mer eller mindre "fasansfull" (Lektor 7) och beskrivningar av misstänksamhet, konkurrens och konflikter. Medan det ofta är den sociala sammanhållningen och kollegorna som nämns som något positivt är det den höga arbetsbelastningen som mest frekvent nämns som ett problem. Även när annat är bra i arbetsmiljön så överskuggas mycket av osäkerheten.



Man är ju fanimig utbränd konstant, och någon lite lugnare period emellanåt och sedan blir det det här helvetet igen då man sitter och är yr och glömmer ord och får hjärtrusningar liksom. (Lektor 8)

Jag tror att jag hade ungefär 80 procent undervisning och jag var nästan utbränd. (Postdoktor 2)

Arbetsbelastning i fråga om arbetsbörda eller krav lyfts tillsammans med osäkerheten som det största och grundläggande arbetsmiljöproblemet, oavsett kön, anställningsform, befattning, eller forskningsämnesområde. Arbetstiden räcker sällan till för alla arbetsuppgifter och de allra flesta arbetar mer än 40 timmar i veckan eller "jämt" (Lektor 5; Forskare 3; Professor 4). Förklaringen till arbetsbelastningen står främst att finna i arbetet med forskningsansökningar, osäkerheten i anställningsförhållandena och den tid som formellt avsätts för undervisning. Det vittnas om en hög stressnivå där man alltid har "någonting hängande över sig" (Biträdande Professor 1) eller går med ett "kroniskt stresspåslag" (Lektor 10).

Att söka externfinansiering upplevs i stort sett genomgående som en ytterligare belastning och en källa till stress då det kräver en stor tidsmässig investering. Det är ett arbete som måste fortgå vid sidan av den dagliga verksamheten, som är "en total omöjlighet att lösa inom arbetstidens ram" (Lektor 13) och därför sker när så är möjligt på fritiden:

Till exempel brukar jag gå upp klockan fyra för att då hinner jag jobba innan familjen vaknar och innan den vanliga arbetsdagen börjar med undervisningsuppdrag och annat. Och så lika på kvällen. (Lektor 6)

Jag lägger ju ner varannan jul på att söka pengar (...). När familjen inte vill göra någonting då sitter jag och smygjobbar. (Lektor 3)

Undantaget är personer i en miljö där det finns gott om personal, som får tid av arbetsgivaren för att söka externfinansiering, eller som har mindre undervisningsuppdrag. De som har externt finansierad forskning använder denna forskningstid till att skriva nya ansökningar.

Det finns mycket positivt med att få externfinansiering i relation till arbetsbelastning. Att få externfinansiering ger en respit från att skriva ansökningar (Lektor 11), gör det möjligt att hävda sin rätt till forskningstid utan att den äts upp av tid där det är lite "luddigare" vad man ska leverera och som därför ofta äts upp av andra uppgifter (Professor 2). Externfinansieringen köper loss tid från undervisningen som ofta upplevs vara extremt belastande. Å andra sidan innebär en beviljad ansökan en hög press på att leverera något på utsatt tid, något som kan vara problematiskt då arbetsbelastningen är hög.

Men o my god vad ska jag göra för de här pengarna och hur ska jag planera min tid nu och nu måste jag ta tjänstledigt för de här pengarna (...). Vem kommer göra mitt jobb här? (Biträdande Professor 2)

Sedan är det slitigt. Därför att, jag skulle vilja säga att vi är för få undervisande lärare. Alltså det som händer då när vi får forskningsanslag det är ju att man ja man löser undervisningen (...) med tillfälliga lösningar. (Lektor 11)

Vidare är arbetstiden ofta redan är uppbokad med annat "för man kan ju inte vänta på ansökningar" (Lektor 12). På grund av den genomgående osäkerheten som kräver att man ser till att anställningen är finansierad kan problem uppstå även när man får externfinansiering.

Förutom den oro som osäkerheten i både tillsvidare- och tidsbegränsade anställningar innebär, så ökar osäkerheten i sig arbetsbelastningen och den energi som arbetet kräver. Osäkerheten och rädslan för att inte få ihop sina timmar, inte få fler erbjudanden om uppdrag, inte få förlängt och inte få sitt förordnande förhindrar att man vågar säga nej till uppdrag.



Jag var nästan helt utbränd (...). I försöken att behålla din lön så tar du helt enkelt på dig för mycket. (Postdoktor 2)

De som ville visa framfötterna i förhoppningen om att få en fast anställning på sikt, det var de som fick ta det här och som jobbade betydligt hårdare av den anledningen. (Forskare 8)

Arbetsbördan ökar när osäkerheten bidrar till att arbetsuppgifterna blir många och splittrade. Det är en "fruktansvärd kamp" (Lektor 7) att man "plockar timmar i extremt många olika kurser i extremt många olika uppdrag och har en förfärlig arbetsmiljö" (Lektor 7).

Förutom osäkerheten och ansökningarna om extern forskningsfinansiering tar undervisning samt vissa andra uppgifter tid som inte räknas, vilket ökar arbetsbelastningen och stressen. Undervisningen anses bara med få undantag ta mer tid än vad som formellt tilldelas den. Generellt anses undervisningen vara underfinansierad och tiden "för snålt räknad" (Lektor 11) för att räcka till att man ska

kunna göra ett bra jobb och då "förväntas man åstadkomma underverk på väldigt lite pengar det vill säga väldigt lite tid" (Professor 4).

I vår är jag kursansvarig (...) och har liksom en spark på smalbenet i tidsbudget. (Lektor 8)

Vi håller hela tiden på med ståltråd och tuggummi och sträcker ut så mycket vi mäktar med då, undervisningsuppdragen. (Professor 7)

Kursresurstilldelningen den är ju, den är absurd. (Lektor 7)

Undervisningen "prioriterar ju sig själv" (Lektor 11) i och med att den är schemalagd, studenterna hör av sig och tentorna ska rättas och man vill inte att kvaliteten ska bli lidande. Avseende undervisning är det inte möjligt att "omförhandla med sig själv" (Lektor 1) annat än i fråga om kvalitet.

Då har ju jag som individ nästan ett val: ska jag lägga den tiden som jag får för det här eller vill jag ge studenten det jag tycker att de behöver och därmed ta från min forskningstid? (...) Jag känner att jag begränsar mig i min undervisning, det jag vet att jag skulle kunna ge mer men jag är inte beredd att göra det, jag är inte beredd att offra min egen forskning. (Professor 11)

Vidare beskrivs den administrativa bördan ofta som avsevärd, både tidskrävande och stressande och i många fall försvårande snarare än verktyg som underlättar. Slutligen bidrar uppgifter som måste göras men som det sällan finns tid för i tjänsteplaneringen och som inte heller kan ses som speciellt meriterande, till arbetsbelastningen. Hit hör olika utvärderingar, bedömningar och möten samt stöd och feedback till andra, uppgifter som det sällan avsätts tid för men som man av olika anledningar inte bedömer sig kunna säga nej till, för verksamhetens, karriärens eller andras skull. I den mån det finns tid avsatt för till exempel möten är den tiden ofta otillräcklig eller redan "uppäten" av annat (Lektor 11). Uppgifter som det inte finns tid för och som inte heller ses som meriterande riskerar att prioriteras bort även om de ses som viktiga.

I stort sett alla är överens om att *tid* är essentiellt för att kunna leverera både undervisning och forskning av hög kvalitet. Många uttrycker att de saknar tid för "arbetsro" (Postdoktor 2; Lektor 5), "till riktigt tänkande" (Lektor 9), läsa och vara "on the edge" (Lektor 10). Tidspressen som finns avseende främst forskningsansökningar och undervisning gör att många känner att de inte kan göra sitt jobb så bra som de skulle vilja.



Viktigast med tidspressen. Och det faktiskt också tänker jag sänker kvalitet på forskningen. Det blir ett val mellan att säkra kvalitet på forskning och säkra kvalitet på undervisningen. Vi kan inte få allt. (Lektor 9)

Forskning är ingenting man snyter ur sig när man har en kvart över men i praktiken blir det ofta så för man prioriterar de här mer snabba puckarna – du ska upp och föreläsa imorgon så då förbereder du dig för det. (Forskare 1)

Det sociala klimatet på arbetet är det som i den psykosociala arbetsmiljön oftast lyfts som något positivt av såväl professorer, lektorer och postdoktorer, med "ett gott gäng kollegor" (Lektor, 27) som erbjuder stöd, hjälps åt och samarbetar snarare än konkurrerar. Andra nämner konflikter, favorisering och konkurrens där det nästan finns en sekretess kring idéer: man kan få höra "rör inte min idé" (Forskare 4) och exempel på att inte "våga prata med någon om det jag håller på med innan det är klart" (Lektor 3). Det sociala klimatet hotas av osäkerheten och konkurrensen om anställningar och externfinansiering.

Man sitter ju hela tiden och utvärderar sina kollegor i hemliga kommittéer (...) det är ganska mycket skvaller och intriger kring det där. Vem som sitter på vilken kommitté och vem som fick medel och som inte fick medel. (Lektor 5)

Den negativa aspekten av att ha en ganska osäker anställningssituation, blir det en tjänst utlyst så tävlar man ju i första hand med sina egna nära kollegor. (Biträdande professor 1)

Vidare är det svårt att bygga relationer när det inte är möjligt att veta vilka som ska vara på institutionen nästa år. Denna instabilitet kan skapa en miljö likt ett forskarhotell snarare än en enhet med samarbete med gemensamma projekt. Forskning kräver en långsiktighet för att kunna tänka på nya saker och inte bara köra på "säkra kort" men också för att samarbeta med andra och bygga upp ett team (Professor 4; Professor 6).

Under den tiden som jag jobbat så har jag haft 11 olika personer inne i mina kurser som jag har fått lära upp då, för de har ju inte liksom fått stanna sedan, det kommer hela tiden en ny person, det påverkar också arbetsmiljön. (Lektor 7)

Man har ingen riktig sådan här känsla av att ja men här (...) jobbar alla vi och vi jobbar för samma sak. Det är mer som att man är små öar som gör grejer. Och ibland samarbetar man som en större ö. (Professor 6)

Slutligen finns tendenser på att en god social gemenskap förvandlas till en fälla när det finns få resurser och stor otrygghet i verksamheten. Känslan av solidaritet gentemot kollegor gör att man arbetar på sin fria tid och tar på sig extra jobb för att komma sina kollegor till undsättning eller av lojalitet mot verksamheten.

Det som jag tycker är jobbigast är (...) jag är fullt bemannad nu, då är det ju mina kollegor som har lika mycket att göra som det, är de som blir övertalade, de som får offra sig istället för att det vi skulle kunna vara tillräckligt många. (Lektor 11)



Vi hade en kollega som gick in i väggen (...). Ja och så lägger alla en helg på det så någon går in och tar hennes undervisning. (Lektor 9)

Inflytande eller beslutsutrymme är inte alltid något positivt, utan kan innebära extra ansvar eller helt förtas av det ansvar man har för forskning, undervisning, och eventuellt andra personer. Det är "liksom ansvar utan inflytande" (Forskare 6) och ett ansvar som "blir väldigt stort i förhållande till friheten". (Lektor 8)

Att man är med och bestämmer, då flippar det över och blir en press i sig för du ska sitta med och bestämma där och du ska utveckla det... (Lektor 10)

Den frihet eller det inflytande som externfinansiering innebär benämns ofta som positiv, och som något som inte vore möjligt om finansieringen fördelades internt. Det gör det möjligt att påverka sin arbetssituation och gör att man "råder över sin tid själv" (Lektor 7).

Institutionen får inte bestämma vilka som får externa medel (...) Alltså de skulle, det är många unga män som de manliga professorerna har liksom drivit upp, utvecklat, odlat, hur man ska säga, som de mycket hellre skulle givit pengarna till än till mig, men jag fick ju det och inte de. Så man kan gå emot många maktstrukturer genom att det inte är institutionerna själva som får välja. (Forskare 6)

Det som traditionellt ses som **belöningar** i arbetsmiljösammanhang, som anställningstrygghet eller erkännande som motsvarar arbetsinsatsen är i stor utsträckning frånvarande. Att få en trygg anställning utgör en belöning men hör som sådan sällan till vardagen.



En tillsvidare tjänst är en hägring som är så långt borta, verkar vara så långt borta och bara en liten liten procent kommer klara av att få en tillsvidare tjänst, och alla de här tankarna får mig ibland att undra om det är värt det, att stanna i akademien. (Postdoktor 7, ej anställd)

Vidare lyfts ofta beviljade forskningsansökningar som en belöning. Dels eftersom det ses som ibland den enda möjligheten till att faktiskt få forska, men också eftersom det är meriterande, skapar en mottaglighet för ens åsikter och öppnar upp för samarbeten, men också ger extra energi. Eftersom bara ett fåtal av forskningsansökningarna som skrivs faktiskt beviljas kan denna belöning sägas vara högst ovanlig. Detta skapar både ett ständigt jämförande med andra och en emotionell "bergochdalbana" där man pendlar mellan att tro sig vara ganska bra och att tro sig vara dålig men aldrig riktigt kunna utvärdera sin egen prestation.

När man får ett nej, då skyller man på sig själv att jag har varit dålig men man ska också inse att man bara är människa och man har 24 timmar om dygnet, man kan inte jobba dygnet runt (...) Man klandrar sig själv hela tiden, det mår man inte bra av. (Lektor 4)

Vad som slutligen ofta lyfts som en huvudsaklig källa till belöning, oavsett om man forskar eller undervisar, är själva möjligheten att få göra ett gott arbete. Forskning i sig, att få testa sina hypoteser ses som en belöning, liksom möjligheten att verkligen nå fram till studenter eller allmänheten med kunskap. Huruvida uppgiften eller tiden räknas bleknar i jämförelse med om man lyckas nå fram till någon.

Varje år när jag får ha min favoritkurs med (...) jag är som att liksom som att man är hög i tio veckor och man får positiv återkoppling och studenterna blommar ut. (Lektor 11)

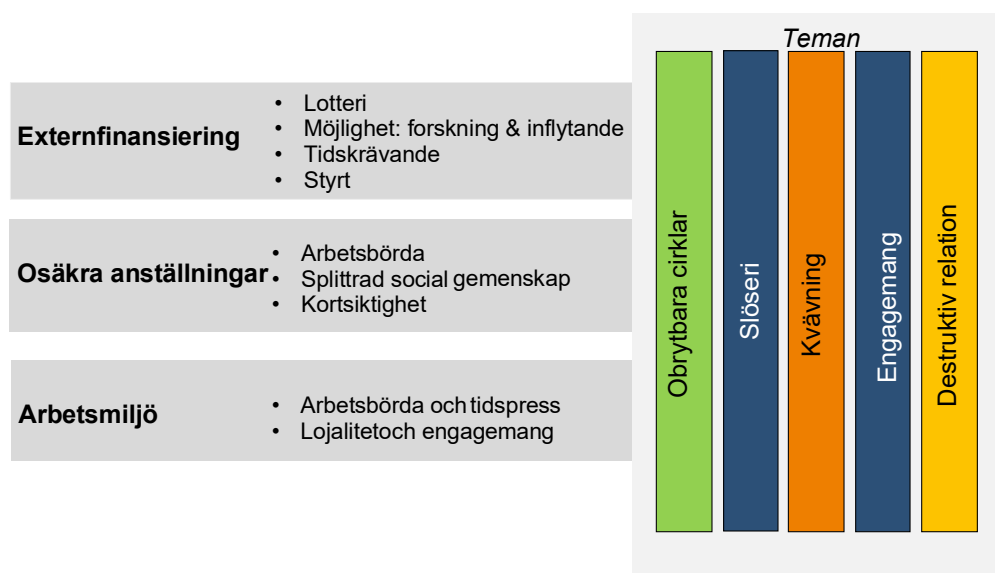
Även denna belöning är inte självklar. Det är inte alltid som det är möjligt att lägga ner den tid som krävs för att man ska kunna belönas med att få göra ett bra jobb, eller för att det ska leda till en uppskattning som väger upp ansträngningen. Belöningen som det innebär att få en publikation uteblir när manus ligger och samlar damm eftersom man inte har tid att göra klart dem – något som drar ner självförtroendet och skapar en känsla av misslyckande.

Jag tycker egentligen att jag är bra på det jag gör. Men det är väldigt sällan jag känner att jag levererar på det sätt som jag känner att nu blev det bra. Och det gäller både forskning och undervisning. (Lektor 10)

Tänk att få gå hem från jobbet och vara nöjd? Tänk att gå hem och känna fan vilket bra jobb jag gjort idag? Jag var *närvarande*. (Lektor 8)

2.1.2.2 Framträdande teman i intervjuerna

Oavsett om man talar om externfinansiering, osäkra anställningar eller arbetsmiljö tenderar ett antal teman att lyftas, mer eller mindre explicit. Figur 8 sammanfattar kortfattat de mest framträdande resultaten i intervjuerna och illustrerar hur fem teman löper igenom resultatet.



Figur 8: Sammanfattning och illustration av fem teman som framträder i intervjuerna och fördjupar förståelsen för hur förutsättningar relaterade till externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljö står i relation till varandra, och vilken betydelse de har för forskare, universitetslärare och verksamheten.

Ombrytbara cirklar som separerar forskning från undervisning

Det första temat handlar om separata och ombrytbara cirklar för forskning och undervisning som skapas och som är högst svåra att bryta sig ut ur eller in i.

Att ansöka om externfinansiering tar tid, så möjligheten att göra det underlättas av att redan ha externfinansiering som kan erbjuda den tid som behövs för att skriva fler ansökningar. Att ha en historia av att ha dragit in externfinansiering kan ha banat väg för både publikationer, nätverk och en bättre position vilket ökar sannolikheten för att få

ansökan beviljad både genom att det är meriterande och genom att det ger en grund att bygga vidare forskning på. Denna cirkel är svår att ta sig in i.

Det blir gärna lite en ond spiral av det hela och man tänker att nej, men det är ingen idé egentligen att fortsätta. (Biträdande professor 1)

De som inte tar sig in i cirkeln av externfinansiering behöver finansiera sin anställning på annat sätt, ofta genom undervisning. Undervisningscirkeln är i sin tur även den slutna, och svår att ta sig ur. Undervisning tenderar att ta mer tid i anspråk än vad den tilldelas. Den som har en hög andel undervisning har ingen eller lite tid både för att söka externfinansiering och för att forska vilket gör att det är svårt att forskningsmeritera sig. Med en hög andel undervisning kan det till och med vara svårt att ens hinna läsa annat än sådant som är direkt relaterat till den undervisning man är involverad i. Man har "trillat ur" forskningen som aktivitet (Professor 8; Lektor 13) och är fast i ett "problematiskt ekorrhjul" av undervisning (Professor 4).

Det är problematiskt att undervisa så mycket för att det finns inte så mycket tid (...) för att tänka utanför boxen utan du är fullt upptagen med att lösa det som finns inom boxen. Så det är en ond spiral det där. (Lektor 13)

Cirkeln upprätthålls vidare genom att man blir bättre och bättre på undervisning och får mer och mer ansvar och undervisning. För att kunna bryta cirkelarna krävs ett dubbelt arbete: av att på arbetstid hantera undervisningen eller andra arbetsuppgifter som måste göras och samtidigt på sin fritid forska och ansöka om externfinansiering.



Då måste jag sitta (...) på ledig tid men jag kan inte, jag orkar inte ha två heltidsjobb där jag ska forska och undervisa. Jag orkar inte det. (Lektor 14)

De flesta menar sig vilja undervisa – men inte uteslutande. Att vara fast i en cirkel av undervisning förhindrar att man får ägna sig åt det många ändå tenderar att se som sin huvudsakliga uppgift: att forska. Flera uttrycker även en oro för att fastna i cirkeln av undervisning på grund av den arbetsbelastning som undervisning innebär: "Om man inte har externfinansiering och man är relativt junior så slutar det med att man blir en undervisningsslav" (Forskare/Lektor 1). Att undervisning och forskning bedrivs i separata och obrytbara cirkel påverkar både karriär, forskning och undervisning på flera sätt. Det är svårt att meritera sig enbart på meriter från en av cirkelarna.

De behöver lärare. (...) Du har undervisning i fyra år och sedan när de när de utlyser en tjänst så vill de se vilken forskning du har gjort (...). Vad sjutton? Jag har undervisat! (Forskare 7, timanställd)

Vidare tilldelas de separata cirkelarna olika status då den ena är svår att ta sig in i och den andra svår att lämna. Statusen på undervisning upplevs som låg och blir något "nödvändigt ont" (Lektor 11) "någon slags plan B" (Professor 7) eller en "B-funktion" (Lektor 10) för de som inte får finansiering externt, medan forskning ses som "det som är fint" (Lektor 11). Undervisning blir en "anti-merit" snarare än en merit (Professor 3) där man inte kan komma vidare i karriären efter en viss punkt. Det skapas "en liten klick som blir heltidsforskare och så finns det alla andra som är halvmislyckade lärare" (Lektor 11) eller "tjänstehjon åt kunskapsproduktionen" (Lektor 13).

Svårigheten att bryta cirklarna riskerar att utestänga personer som inte har möjlighet att arbeta på fritiden från forskningen.

Jag menar vissa av mina kollegor orkar inte [ansöka om externfinansiering]. De fastnar ju liksom i träsket för de orkar inte, de kanske har småbarn. (Lektor 7)

Det finns tecken på att detta undervisningsträsk främst befolkas av kvinnor, även i annars manliga miljöer.

Det man kan göra och det har man ju kollegor som gör, det är ju sådana där som gör undervisningen lite halvhjärtat och aldrig sträcker upp handen och är delaktiga i institutionen jag menar att driva den framåt och så, och då är det ju lättare att göra karriär, då blir man snabbare docent. Det är ofta män, i alla fall på min arbetsplats, som gör det. Och så är vi ett gäng kvinnor som harvar på liksom. Och åtar sig studierektorsuppdrag. Det är en sådan här klassisk kvinnofälla. (Lektor 11)

Finansieringen uppfattas ofta vara både alltför kortsiktig och osäker för att man ska kunna bedriva forskning med så hög kvalitet som man vill. Även detta beskrivs som "en ond cirkel" där man inte kan utveckla nya idéer eftersom man inte får pengar för "embryon" till idéer (Professor 6) och där det inte är möjligt att fokusera på att skriva böcker eller annat vid slutet av ett projekt – istället måste fokus ligga på att snabbt komma på något annat och dra in mer pengar.

Det viktigaste är ju att man har forskningsmedel största delen av tiden och faktiskt kan bedriva forskning, för det är ju i den här forskningen som nya idéer kommer upp. Det kommer ju inte upp när man sitter och tvingas skriva en ansökan. (Professor 9)

Vikten av att undervisning bedrivs nära förankrat till forskning lyfts genomgående. En kombination av undervisning och forskning anses berika och öka kvaliteten på både undervisning och forskning och ge mervärde både för den som forskar och undervisar och för verksamhetens utveckling.

Jag tror att det är helt avgörande. För att kunna faktiskt vara praktiskt relevant kräver det att man forskar själv men även att man har vänt och vridit på det själv, att man har brottats med teorier och modeller och att man har använt dem själv och inte bara återger dem från en bok. Forskningserfarenheten gör mig till en bättre lärare, det är min bestämda uppfattning. (Professor 11)



Om man inte får möjlighet att forska då slipas man ner, och vattnas ur till att bli den där läraren och visst, det är jättetrevligt och så men frågan är hur mycket tillför man exempelvis de här kurserna man har, eller den avdelningen man är på. (Lektor 13)

Slöseri med tid och kompetens

De separata cirkelarna ses som ett slöseri med kompetens som hade kunnat användas bättre. Slöseri nämns annars uttryckligen främst avseende tid.

Avsevärd tid går åt till att söka anställningar och externfinansiering. Det ses som ett slöseri att denna tid – antingen det handlar om privat tid eller tid som finansierats av forskningsfinansiärer eller lärosätet – inte kan användas bättre. "Otroligt mycket tid" går åt till ansökningar. Systemet benämns som "inte resurseffektivt" (Professor 7), som "dåligt för det slösar extremt mycket av våra resurser" (Lektor 12), som en "ond spiral" och ett "vansinne" där man använder ett anslag för att skriva på nästa – något som alla är delaktiga i (Professor 4).

Min situation som en person med ett tillfälligt kontrakt... det har påverkat min förmåga att producera faktiska saker, som artiklar till exempel, eftersom jag behöver ansöka för så många tillsvidare tjänster och sedan när det inte är för tjänster så är det för finansiering (...) även om jag är beredd att arbeta på min fritid och allt... du vet jag är bara en person med begränsad tid, så jag gör vad jag kan. (Forskare/Lektor 1)

Många uttrycker frustration över att allt "spill i systemet" (Lektor 8) är "extremt dumt" (Forskare 6) – något som förstärks av den låga sannolikheten för att faktiskt få den anställning eller finansiering man lagt tid på.



Forskare som är finansierade på statliga anslag de sitter ju och skriver ansökningar som bara beviljas till tio procent (...) man kan ju ifrågasätta om är detta en optimal affärsmodell. (Professor 7)

Vet inte hur man ska förstå den här tillvaron som vi har. Det är jättemärkligt att det går åt så mycket tid till en uppgift som egentligen borde vara forskarens, alltså att jobba på ett lärosäte borde innefatta att forskning. (Lektor 3)

Det är inte bara tid som slösas utan även det nätverkande, den förkovring och den idéutveckling som ansökande om externfinansiering innebär. Efter några avslag släpper intervjupersonerna sina idéer liksom nätverken som man lagt ner arbete på och byggt upp: man "kan inte ha hur många kontakter som helst" (Professor 1).

En sista källa till slöseri är administrativa uppgifter som är tidskrävande men som inte kräver forskarens eller universitetslärarens kompetens utan skulle kunnat göras av någon annan. Ansvariga för undervisning under redan tidsreducerade förutsättningar hade kunnat avlastas med administrativt stöd och deras tid hade istället kunnat användas mer effektivt till just undervisning. Detta slöseri med kompetens och tid och därmed pengar står i kontrast till ett fokus på effektivitet som innebär att resurser reduceras.

Kvävning av individer och idéer i en tillvaro utan luft

Det tredje temat är kvävning. Det finns uttryckligen en brist på luft i verksamheten och den höga arbetsbördan kombinerat med brist på tid och resurser skapar ett intryck av att inte kunna andas eller hämta andan, och av att kvävas.

Det är svårt att få in luft. (...) Man kastar sig in i jobbet på morgonen och sedan så ramlar man ut i andra ändan nästan och då har man ofta inte gjort färdigt. (Lektor 10)



Det finns ingen luft. Det var länge sedan jag har strukit fikapauser. (Lektor 9).

När jag hade så många kurser, jag menar, jag hade knappt tid att andas. (Forskare/Lektor 1)

Upplevelsen av kvävning ökar genom att resurserna upplevs ständigt krympa under effektivitetskrav: "universitetet håller på att bli en produktionsenhet för saker" (Lektor 10) med ett "forskningsproduktionsfokus" (Professor 9). "Den ständiga hetsen" gör att man får "ständigt jobba med att ha näsan över ytan" (Lektor 10). Arbetsbördan och tidsbristen reducerar luckorna för fördjupning i forskning, undervisning och verksamhetsfrågor och riskerar att kväva engagemanget.

Vi hinner ju inte, vi hinner inte designa om, vi bara springer hela tiden ut i de här digitala klassrummen som det är. Man hinner aldrig stanna upp för det är alltid en ny kurs som väntar runt hörnet och det där det är ju ett problem för oss att det blir så och då utvecklas vi ju inte heller. (Lektor 11)



Jag är inte ung: jag är redan desillusionerad och det är rädsla som driver mig mer än någonting annat (...). "Ung lovande forskare"? Jag är nästan slutkörd nu. (Forskare 4).

Hotet om kvävning förhindrar att man kan dra efter andan på det sätt som behövs för att ryta ifrån eller ens ifrågasätta. Den som vill engagera sig i arbetsmiljöfrågor behöver hitta tid för detta på sin fritid, och den som vill engagera sig fackligt har redan för mycket att göra och för lite tid att göra det på och tvingas välja mellan ett liknande engagemang och sin egen karriär.

Statsmakten och andra får ju mindre kritik om folk inte har någon tid att kritisera dem (...). Det är ett effektivt sätt att inskränka den fria akademien. Kanske det mest effektiva sättet. (Professor 6)

Detta ges som en förklaring till att forskare som annars är så kritiska inte protesterar över villkoren. Situationen är dock mer komplicerad än så och forskaren och universitetsläraren är bunden till sin arbetsgivare av ett engagemang i en relation som på flera sätt kan beskrivas som destruktiv.

Engagemang som bär ansvaret

Ett stort engagemang både för undervisning och forskning finns oavsett befattning eller förutsättningar i anställning och arbetsmiljö. "Det är det här man brinner för att göra och vill göra" (Biträdande professor 1) och drivkraften utgörs av nyfikenhet, vilja att utforska och lära sig, sprida kunskap och förbättra inom ett område: "om det blir credit eller inte bleknar i jämförelse om jag lyckas få någon att tänka annorlunda" (Lektor 16).

Man arbetar så mycket som behöver göras eftersom man, man jobbar för att man vill göra ett bra jobb, för att man tycker jobbet är intressant, för att jobbet behöver göras, för andras skull. (Professor 4)

Eftersom arbetet ses inte bara som ett arbete utan även som ett intresse, en passion, finns det en risk att man aldrig anser sig arbeta "för mycket" oavsett hur många obetalda timmar man arbetar. Det kan helt enkelt vara svårt att dra en gräns mellan vad som är arbete och inte. Detta engagemang leder till att en belastande arbetssituation och en hög arbetsbörda accepteras och till och med ökar. Ansvaret för att göra ett bra jobb förläggs på individerna snarare än de förutsättningar arbetsgivaren erbjuder. "Det är inget jobb, då är det en livsstil och frågan är om man kan förvänta sig det av folk att göra allt detta på 40 timmars arbetsvecka" (Biträdande professor 2). För att kunna göra ett bra jobb med forskning, undervisning och verksamhetsutveckling krävs att man gör mer än vad som är möjligt på betald arbetstid. Samma engagemang gör att forskare som förlorat sin anställning fortsätter skriva artiklar i arbetslöshet. Individernas engagemang tar vid där de formella förutsättningarna saknas.

Det är väldigt beroende av människor som brinner och drivs av att vi vill göra ett gott arbete, och vill jobba med studenterna, som är kreativa och som bedriver forskning och som gör det på sin fritid. (Lektor 7)



Jag har jobbat 55 timmar i veckan fastän jag haft småbarn hemma (...). För att få forskningsmedlen att räcka så har jag ju inte jobbat heltid utan jag har varit föräldraledig på 50%. Det förstår man ju i efterhand hur sjukt det är. (Anställd utanför akademien)

Vidare ursäktas en hög arbetsbörda med att "det är ju på något sätt jag själv som skapar den (...) framför allt beroende på att jag söker mycket externa medel." (Professor 11), och "blir för mycket så är det ofta för att jag är för överambitiös" (Lektor 12) eller "jag har alltid varit något av en workaholic" (Biträdande professor 2) som "har svårt att säga nej" (Forskare/Lektor 1). Ansvaret förskjuts härmed till individen från arbetsgivaren. Individens engagemang snarare än verksamhetens organisering får skulden.

Han [chefen] tyckte i princip att jag hade engagerat mig i för många saker och liksom varit dålig på att hushålla med mina egna resurser. Men när man har matkniven mot strupen och liksom vet att hela ens tillvaro... jag menar en forskningstjänst är inte en trygg tjänst (...)." (Forskare 9, ej anställd)

Även stressrelaterad ohälsa som utbrändhet ses som individens eget ansvar. Arbetet på universitet och högskolor är inte för vem som helst – vissa har vad som krävs medan andra inte.

Arbetsbelastningen generellt sett är väldigt hög (...) Jag kan väl hantera det ganska bra och ändå kompensera upp med att vara ledig och så (...) men det är många som inte kan det. Alltså, vi är ju alla olika där. (Forskare 5)

Belöningsystemen bygger på detta engagemang. Den som tar sig an arbetet med mindre entusiasm – bland intervjupersonerna beror detta främst på grund av sjukdom eller en prioritering av familj före arbete – riskerar att komma efter sina kollegor och bromsa sin egen karriär:

Jag försöker (...) hålla det som ett nio till fem jobb vilket också är en del i att jag kanske inte riktigt når de här stora framgångarna utan jag försöker hålla inne och så. (Forskare 1)

Den centrala plats som enskildas engagemang härmed tar riskerar att utestänga vissa grupper:

Om man bara utformar det för den typen av människor då tror jag att man gör en björntjänst för universitetet för det blir en selektion som inte blir bra (...). Det är väl inte för inte som man har sett tappet av kvinnor på högre positioner. Dels för att man putts bort, men dels för att man... köper inte upplägget. (Lektor 10)

Huruvida detta resulterar i det bästa för det arbete som bedrivs kan diskuteras:

Man missar väldigt många. De hungriga vargarna: javisst men vad drivs de av? De kanske inte alls drivs av att göra det bättre för verksamheten, de kanske drivs bara av att premiera sig själva och skapa möjligheter för sig själv och rädda sig själv eller glänsa själv och så vidare och inte alls kanske... och att det kanske slår ut de som är lite mjukare och kanske har värden och kanske inte orkar för de har en arbetssituation som inte liksom inte tillåter (...). De människor som drivs av att tävla och synas de kanske inte alls säkert att det är de bästa forskarna. (Lektor 7)

Engagemanget som framträder är något positivt i den mening att det möjliggör forskning och undervisning av hög kvalitet, men det kan vara ett dubbeleggat svärd. Arbete kan ses som ett kontrakt mellan två parter där engagemang och lojalitet från en sida behöver mötas med liknande respekt från den andra för att inte i längden vara destruktivt.

Den destruktiva relationen

Forskningen är en livsstil som gör att man jobbar från det att man är vaken tills man går och lägger sig (...) det skulle inte accepteras i andra organisationer, varför gör det det i universitetet? (Lektor 14)



Kanske måste jag erkänna att det skulle sluta med att jag måste lämna – även om jag skulle känna att jag skulle vara jätteledsen på många olika sätt – men för att på något sätt rädda mig själv, kanske, kanske det måste göras. (Forskare 4)

Det sista temat är den destruktiva relationen. Relationen mellan lärosätet och forskaren och universitetsläraren är komplicerad men bygger på en ojämn maktfördelning. Denna relation kan vara konstruktiv vilket innebär att bägge parter både drar nytta av, utvecklar och berikar varandra, men i många fall beskrivs en maktfördelning och mekanismer som kan liknas vid en destruktiv relation.

Parallellt med engagemanget ges ofta uttryck för ilska, sorg och uppgivenhet över hur man anser sig behandlas, över de osäkra anställningarna som behandlar personal som "förbrukningsvaror" (Professor 3) "oavsett om du drar in pengar eller inte" (Lektor 6) och där man uttryckligen kallas för en "kostnadspost" (Postdoktor 1). Det är väl införstått att den som inte bidrar ekonomiskt blir övertalig och att var och en, även tillsvidareanställda, är ansvariga för att själva dra in pengar till sin egen lön. Det finns en genomgående känsla av att "utan 'det externa' så är jag inte värd min forskningstitel" (Lektor 16), av att den som inte drar in externfinansiering inte heller "finns" och att man mer eller mindre får arbeta hos sin arbetsgivare "om man är snäll och drar in tillräckligt mycket pengar och publicerar tillräckligt mycket och så" (Lektor 2).

Man vill ju liksom känna att man bidrar med något värdefullt, man vill egentligen tro att "de vill inte släppa en bara för att pengarna tar slut" men vi har ju sett att det funkar inte så. (Forskare 8)



Ingen skulle gråta att jag inte kommer tillbaka. Det kommer en ny person som kan anställas på timmarna och den här platsen kommer fyllas (...). Så det är inte personen som är viktig. (Forskare 4)

Engagemanget är en aspekt som binder forskaren och universitetsläraren i denna relation trots att man ofta anser sig behandlas orättvist. Det skapar en känsla av tacksamhet. Att få en lön för att göra det man älskar bäst ses som "en lyx" (Lektor 11) eftersom "det är ju ens hobby man jobbar med" (Professor 9). Möjligheten att få ägna sig åt det man tycker bäst om och till och med få betalt för att stimuleras intellektuellt ökar risken att man kommer acceptera dåliga förutsättningar eller "hur osäkra förhållanden som helst" (Lektor 2).

Det finns ju en känsla, att man ska vara väldigt tacksam för att man får ha det här härliga livet, den här härliga tillvaron så man ska kunna acceptera många bra konstiga saker som man inte skulle i något annat jobb. Och man är ju själv delaktig i att göra den här bilden liksom skapa den där bilden att det här, det är minsann värt väldigt mycket. (Postdoktor 10, varslad)

En annan mekanism som binder den engagerade i relationen är möjligheterna till belöning – möjligheten att få göra ett bra jobb, att få externfinansiering, att få en säkrare anställning. Dessa belöningar kräver mycket ansträngning från den engagerades sida men utgör en liten kostnad för arbetsgivaren. Möjligheterna att få externfinansiering och en säkrare anställning är få och på många sätt oförutsägbara men högst lockande och upplevs som väldigt positiva när de väl uppträder.

Man vill inte låta bli att köpa den där trissloten för man vet aldrig, så det är lite kul (...). Nej men då är jag med i lotteriet (...). Plötsligt händer det! (Forskare 1)

Det verkar nu som om det är väldigt svårt att sluta. Om man fortsätter få möjligheter med korttidsanställningar... Det verkar som att jag har en tendens att stanna. (Postdoktor 7, ej anställd)

Det är ju väldigt komplext att man blir väldigt bestraffad för mycket och att man får också väldiga kickar när man väl får någonting (...). Sjukt kicksökande miljö. (Postdoktor 4)

Dessa oförutsägbara belöningar fungerar som förstärkningar som binder den engagerade i relationen genom hoppet om att erhålla dem. Den trygga anställningen och den ideala akademiska positionen hägrar i fjärran även om det till sist framgår som oklart "vem är det som man önskar sig vara?" (Professor 2)

(...) folk som redan befinner sig i systemet, som har de här fina sköna lektoraten, som klagar på att de förväntas söka forskningspengar" (Inlånad till lärosäte)

Sedan jag blev professor började jag tycka, ska jag hålla på så här resten av livet? Var det därför jag skyndade mig att bli professor, att man får hålla på på samma sätt? (Professor 6)

Man hoppas att "trycket ska lätta någon gång" (Lektor 1) trots en medvetenhet om att förutsättningarna ser lika ut för de flesta.

Slutligen finns tendenser till förminskning som binder den engagerade i relationen trots orättvisan som upplevs genom att många kommer att ifrågasätta sitt värde och sin attraktivitet på arbetsmarknaden utanför akademien, inte se några alternativa vägar. Arbetet innebär att man på flera sätt och ofta bedöms och kritiseras och förutsättningarna förhindrar ofta känslor av att duga eller ha gjort tillräckligt. Man måste visa att man är en duktig lärare, duktig forskare, kan dra in medel, administrera och leda, vara lyhörd och nytänkande: man måste vara bra på allt, "man måste vara en



Du vet aldrig vad du förväntas göra, på sätt och vis. Vi förväntas vara någon slags superhjältar som kan hålla så många bollar i luften. (Postdoktor 7, ej anställd)

übermensch" (Biträdande professor 2). Bristerna på belöning i fråga om externfinansiering eller en säker anställning skapar känslor av otillräcklighet som gör att man nedvärderar sin prestation: "man tror ju att man inte duger till någonting", trots att man jobbade "häcken av sig och låg alltid sist" (Anställd utanför akademien). "Man vet att man kan mycket men, ja, det spelar ingen roll i jämförelse" (Lektor 16).

Det är först utanför akademien som ett annat perspektiv blir möjligt. De intervjupersoner som har lämnat akademien uttrycker en förundran över att det finns arbeten där man kan topp-prestera utan att behöva anstränga sig så mycket, och över vilken respekt man bemöts av från arbetsgivaren. De ständigt osäkra anställningarna och svårigheterna med externfinansiering, den höga arbetsbelastning detta för med sig och de konsekvenser det innebär för hela tillvaron förefaller först utifrån som en destruktiv relation och ohållbar situation:

Jag har lämnat universitetet nu och jag tänker inte gå tillbaka, jag orkar inte. Jag är inte en elitforskare som jobbar dygnet runt och viger mitt liv och är nåbar för studenterna när som helst och inte har något liv utanför avdelningen, jag lever ett annat liv också. (Forskare 9, ej anställd)

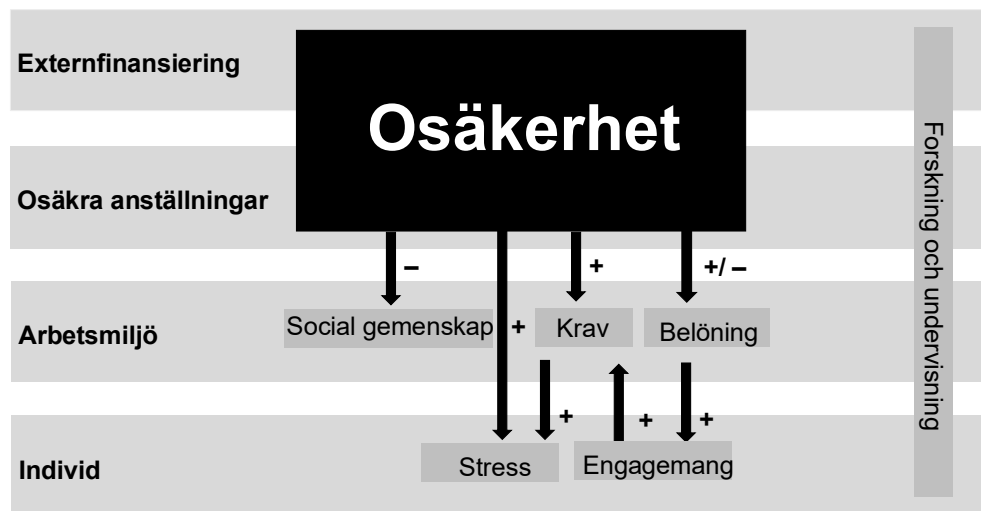
Man inser inte när man är i det hur det är, men när man får lite distans till det så inser man fy fan vad sjukt det här var (...). Nu är jag en normal människa igen, det var jag inte när jag forskade. Det är det bästa jag gjort: jag borde ha lämnat mycket tidigare. (Anställd utanför akademien)

3 Diskussion

I den här delen diskuteras resultatet och dess möjliga implikationer. Rapportens syfte har varit att undersöka vilka samband som finns mellan externfinansiering av forskning, osäkra anställningar och arbetsmiljö. Enkäten och intervjuerna visar att en hög andel externfinansiering och osäkra anställningar har betydelse för arbetsmiljön, i hög utsträckning på ett negativt sätt. I längden kan detta sannolikt få konsekvenser för hälsa och för den undervisning och forskning som bedrivs. Resultatet sammanfattas övergripande i Figur 9.

Sammanfattningsvis visar resultatet att:

- Både externfinansiering och villkoren för anställningar karaktäriseras av en stor osäkerhet. Denna osäkerhet påverkar på olika sätt arbetsmiljön och både direkt och indirekt den enskilde forskaren och universitetsläraren.
- Fördelningen av externfinansiering beskrivs som ett oförutsägbart och för vissa spännande lotteri.
- Såväl tidsbegränsade som tillsvidareanställningar på högskolor och universitet bör i hög utsträckning betraktas som osäkra eftersom en tillsvidareanställning i många fall är beroende av att man drar in egna pengar till forskning och till sin egen lön, bland annat genom externfinansiering.
- I och med att osäkerheten är omfattande går mycket tid åt till att försöka undkomma den genom att söka externfinansiering och anställningar vilket kan ses som ett slöseri med tid som hade kunnat användas bättre. Både rädslan och kortsiktigheten som osäkerheten skapar bidrar till upplevelser av kvävning.
- Det finns ett tydligt samband mellan *att söka* externfinansiering och stress.
- Osäkerheten och den kortsiktighet och konkurrens som den innebär riskerar att splittra den sociala gemenskapen på arbetet, bidrar till en hög arbetsbelastning och stress samt förhindrar att man ska kunna djupdyka i långsiktiga och mer krävande projekt.
- Tid för forskning som *inte* är externt finansierad, utan utförs inom ramen för anställningen, tillför luft och minskar risken för stress.
- Att *få* externfinansiering innebär den huvudsakliga möjligheten till att forska och köpa sig fri från interna hierarkier och en hög arbetsbörda, främst avseende undervisning.
- Ett stort engagemang finns hos intervjuade forskare och universitetslärare. Engagemang och viljan att göra ett bra jobb används till att hantera de krav och svårigheter som osäkerheten innebär. Osäkerheten innebär även belöningar som upprätthåller engagemanget men som när den är alltför osäker eller otillräcklig skapar "den destruktiva relationen".



Figur 9: Det mest påtagliga med både externfinansiering och olika anställningar på högskolor och universitet är osäkerheten. Osäkerheten har betydelse för arbetsmiljön, främst i fråga om social gemenskap och arbetsbörda. Stress kan ses som en konsekvens både av osäkerheten i sig och av arbetsmiljön. Aspekter i osäkerheten samverkar med den enskildes engagemang vilket i sin tur används för att hantera arbetsbördan. Det arbete som bedrivs, bland annat med forskning och undervisning, är beroende av förutsättningar för finansiering och anställning, och bedrivs av individer enskilt eller gemensamt i en arbetsmiljö som antingen kan möjliggöra eller hindra arbetet.

3.1.1 När osäkerheten överskuggar allt

Osäkerheten som forskare och universitetslärare rapporterar avseende både anställning och externfinansiering påverkar arbetsmiljön på flera sätt, som illustreras i Figur 9. Orsakerna till och konsekvenserna av osäkra anställningar och en i många avseenden osäker externfinansiering är tätt sammanvävda. Den osäkerhet som externfinansiering för med sig anges som en orsak till att inte anställa fler tillsvidare (SULF, 2014), och saknad externfinansiering ligger till grund för att tillsvidareanställningar relativt hastigt och abrupt avslutas (SULF/NJF, 2021). Vidare framgår av intervjuerna att externfinansiering och osäkra anställningar får liknande konsekvenser för forskare och universitetslärare och det arbete som utförs.

Osäkerhet innebär ovisshet om den närmaste framtiden, både avseende inkomst, arbetssituation, karriär och privatliv. Detta kan i teorin vara både bra och dåligt och något som beror på om man uppfattar sig vara i kontroll över flexibiliteten, att man kan komma och gå som man vill – eller om man snarare kontrolleras av den, hålls kvar och drivs bort utan att själv kunna påverka det (Allvin m.fl. 2006; Bauman, 1999). Det finns i intervjumaterialet få tecken på att osäkerheten avseende externfinansiering och anställningar skulle uppfattas som någonting positivt. Osäkra anställningar kan accepteras under en viss tid i livet och under vissa förutsättningar. Den osäkra externfinansieringen kan till viss del fungera som en piska för att man ska knyta kontakter och konkretisera och utveckla idéer. Majoriteten upplever dock osäkerheten som högst negativ för både hälsa, privatliv, arbetsmiljö och möjligheten att kunna göra sitt arbete. Snarare än att se sig som outhärlig ser man sig i hög utsträckning och

ibland uttryckligen som utbytbar och situationen är i stort sett uteslutande ofrivillig och innebär att man behöver acceptera de villkor och förutsättningar som erbjuds, utan att kunna sägas vara i kontroll över situationen (jfr. Allvin m.fl. 2006; Bauman, 1999).

I denna osäkerhet utgör en säkrare anställning och finansiering en belöning. Belöningar som tillsvidarejänster tillsätts i hög utsträckning utan transparens och lika möjligheter (SULF, 2018) och även bra ansökningar om externfinansiering avvisas. Till exempel medger Vetenskapsrådet (2019c) att de varje år tar emot ett stort antal ansökningar av mycket hög kvalitet som inte kan finansieras. Härmed är belöningarna både få och oförutsägbara vilket skapar känslor av orättvisa och i flera fall även respektlöshet.

Jakten på säkerhet tar i osäkerheten upp mycket tid och energi. Ett av de främsta problemen som identifieras i arbetsmiljön är de höga kraven och bristen på tid som innebär att man inte på arbetstid hinner med arbetsuppgifter som måste göras, att man ständigt behöver anstränga sig avsevärt, dra in på pauser och ofta ägna sig åt arbetet utanför betald arbetstid. Detta kan ses om en avsevärd risk för psykisk ohälsa som utbrändhet och utmattningsyndrom (SBU, 2014; Harvey et al., 2017). Kraven och den höga arbetsbelastningen kan på olika sätt förklaras genom osäkerheten avseende externfinansiering och anställningar. Denna osäkerhet riskerar även att splittra den sociala gemenskapen på arbetet, vilket även det utgör en risk för stressrelaterad psykisk ohälsa (SBU, 2014; Harvey et al., 2017) men även riskerar att få konsekvenser för det arbete som utförs.

Även om både osäkra anställningar och externfinansiering innebär osäkerhet som både påverkar individen direkt och genom arbetsmiljön så sker detta till viss del genom olika mekanismer. Nedan diskuteras först externfinansieringens betydelse på gott och ont, följt av en diskussion om osäkerheten med tidsbegränsade respektive tillsvidareanställningar och hur dessa på olika sätt kan relateras till risker och möjligheter i arbetsmiljön.

3.1.2 Externfinansieringens lotteri

Att som forskare "få sina forskningsidéer prövade mot högt ställda kvalitetskrav i nationell konkurrens och, om kvaliteten är tillräckligt hög, få sin forskning finansierad" anses vara ett sätt att främja och stärka forskarnas frihet och autonomi (VR 2019 Vägval för framtidens forskningssystem s. 15). Fördelningen av externfinansiering beskrivs i intervjuerna i stort sett genomgående som ett lotteri eller ett spel som är beroende av tur snarare än kompetens. Även om en viss nivå på kvalitet krävs för att köpa lotten eller kvala in till spelet anses utfallet därefter ha med tur och i viss mån även med försäljning att göra. Uppfattningen om att det skulle utgöra en kvalitetssäkring begränsas till att det anses kunna säkerställa att de sämsta ansökningarna och forskarna inte får finansiering.

Beskrivningen av externfinansiering som ett lotteri och tveksamheten inför den kvalitetssäkrande aspekten används både av de som menar sig haft tur och varit framgångsrika i spelet och av de som aldrig eller sällan dragit i externfinansiering. Vissa, främst de som anser sig haft relativ tur, ser lotteriet som ett positivt och spännande tävlingsmoment, men beskrivningarna är huvudsakligen mer negativa där ansökningsprocessen beskrivs som en överhängande stress och avslagen som psykiskt nedbrytande. I och med att många forskare och universitetslärare i hög utsträckning är beroende av någons goda vilja för att kunna göra sådant som de uppfattar som grundläggande kan de sägas utgöra ett extremt högt utbildat prekariat (Standing, 2011).

3.1.2.1 Den belastande ansökningsprocessen

Pilen i Figur 9 från osäkerheten till arbetsbörda illustrerar i fråga om externfinansiering den belastning som ansökningsprocessen innebär. Externfinansiering ses som ett sätt att kasta av sig den betungande osäkerheten, vilket gör arbetet med att ansöka om externfinansiering vitalt även om det inte är ett uttryckligt krav från arbetsgivarens sida. Enligt Vetenskapsrådet (2019a) är det positivt att söka externfinansiering oavsett om man beviljas anslag eller inte eftersom det medför att forskaren kommer att behöva konkretisera en arbetsmetod för hur ett resultat kan uppnås, tidsuppfatta de olika arbetsmomenten, och genomföra litteraturgenomgångar.

I intervjumaterialet finns positiva beskrivningar av nätverkandet som ansökningsprocessen innebär, att man härmed får ta sig tid till att blicka ut i omgivningen, identifiera behov och kunskapsluckor. Mest framträdande i resultatet från både enkäten och intervjuerna är dock beskrivningarna av den belastning som arbetet med ansökningar innebär, och den tid de tar i anspråk. De kvantitativa analyserna visar att ju fler ansökningar man skriver per år desto högre arbetsbelastning upplever man och ju fler ansökningar man skriver desto större är risken för stress. Detta bekräftas och förstärks i intervjuer där ansökningsprocessen beskrivs som både utmattande och nedbrytande.

Att ansöka om externfinansiering utgör en belastning utöver arbetets andra krav. På grund av tidsbrist och andra arbetsuppgifter som tar upp all avlönad arbetstid bedrivs arbetet med att söka externfinansiering i hög utsträckning utanför betald arbetstid, närhelst privatlivet så tillåter. Det faktiska om inte uttalade kravet på ansträngning som ansökningar om externfinansiering utgör i en tillvaro där det finns dåligt med tid eller luft bidrar till att skapa den upplevelse av att kvävas som beskrivs i intervjuerna. Detta kan förklara varför risken för stress minskar för personer som inom ramen för sin anställning har tid för forskning, som inte finansierats externt.

Det blir i intervjuerna tydligt att en sådan tid för forskning sällan kan användas till just forskning i någon högre utsträckning. Personer med sådan tid inom ramen för sin anställning rapporterar i enkäten bättre arbetsmiljö än personer som inte har det. Att i sin anställning ha tid för forskning som inte är finansierad externt kan utgöra ett andrum i en annars kvävande tillvaro, ett rum för att både andas och hantera arbetsuppgifter på arbetstid, och en möjlighet till att ansöka om externfinansiering.

Argumentet att hungriga vargar jagar bäst behöver sättas i perspektiv av hur länge vargarna har svultits och hur effektivt undernärda vargar kan tänkas kunna jaga, och ställas mot risken att vargarna inte orkar jaga mer eller till och med svälter ihjäl. Att leva i knapphet eller i brist på en nödvändig resurs är uppslukande och upptar en avsevärd kognitiv kapacitet (Mani et al., 2013), en situation som inte är optimal för att bearbeta information, planera och tänka kreativt.

3.1.2.2 Möjligheten till forskning och frihet

Figur 9 illustrerar vidare hur forskning skapas under de förutsättningar som externfinansiering och anställning med inneboende osäkerhet liksom den psykosociala arbetsmiljön erbjuder.

Oavsett den belastning som *ansökandet om* externfinansiering utgör ses det även som en möjlighet. Att *få* externfinansiering gör anställningen mindre otrygg, utgör en merit och den främsta förutsättningen för att forska och "köpa sig fri" från andra uppgifter. Det beskrivs som ett sätt frigöra sig från maktstrukturer och hierarkier inom verksamheten.

Osäkerheten där det inte går att förlita sig på att man ska få externfinansiering förefaller dock förhindra en långsiktig planering och öka risken för att man redan är uppbokad med annat när man får sitt beslut om beviljad extern finansiering. Att få extern finansiering innebär att det ställs konkreta och ytterligare krav på prestation, utan att möjligheterna för att prestera automatiskt förbättras i paritet.

Att få forskningsfinansiering utgör en belöning som gör det möjligt att forska och forskningsmeritera sig. Denna belöning behöver ställas i relation till den ansträngning som den kräver. En hög ansträngning som inte bemöts av motsvarande säkerhet, karriärmöjligheter och respekt ökar risken för stressrelaterad ohälsa (Siegrist, 1996). Möjligheten till den belöning som det innebär att få externfinansiering är på grund av den låga beviljandegraden i högsta grad liten. Intervjuerna visar vidare att systemet anses ha tendenser av att belöna de som redan har med mer, och utestänga de som inte har. Förutom privat och obetald tid används tid som redan finansieras externt till att ansöka om vidare externfinansiering. Detta skapar en cirkel av externfinansiering som är svår att ta sig in i för den som en gång har trillat ur, samt uppfattas som en avsevärd källa till slöseri med tid och pengar som borde kunna användas till faktisk forskning.

För den som inte har fått externfinansiering är undervisning ett sätt att finansiera lönen. Ersättningsbeloppen som lärosätena får per student till undervisning har minskat samtidigt som studentgruppen blir alltmer krävande och heterogen (SULF, 2018b). Detta bekräftar den uppfattning som framkommer i intervjuerna. Att undervisning övervägande tar mer tid än det formellt tilldelas utgör en annan källa till den kvävning som beskrivs. Det innebär inte bara en risk för stressrelaterad ohälsa utan reducerar även markant möjligheterna till att ansöka om och få externfinansiering. Det är alltså inte bara frågan om en elitistisk cirkel som skapas ur konkurrens om medel bland otillräckliga resurser och där tidigare externfinansiering på flera sätt ökar sannolikheten att få sin ansökan beviljad (Sandström & Van den Besselaar, 2018). Det handlar vidare om en organisering av arbetet som riskerar att låsa forskare och universitetslärare i separata cirkel av forskning och undervisning genom förutsättningarna i arbetsmiljön. Personer som inte har möjligheter att använda sin privata tid eller tidigare externfinansiering till detta kommer på grund av den höga arbetsbördan ha sämre möjligheter att ansöka om externfinansiering. Slutligen separerar dessa förutsättningar forskning från undervisning, en utveckling som går i direkt kontrast mot högskolelagen (1992), enligt vilken undervisning ska bedrivas i nära anknytning till forskning.

Det finns vidare tecken på att osäkerheten som externfinansieringen innebär påverkar den forskning som finansieras. På grund av den grundläggande betydelse som externfinansiering har för anställningstrygghet, arbetsmiljö och karriär är risken stor att man kommer fortsätta med de forskningsfrågor som man bedömer ha god chans att bli beviljade – säkra kort eller ”långt hängande frukt”. Det fria kunskapssökandet, fritt från politiska värderingar och samhällseliga normer, ses som en hörnsten och för den kunskap som samhällsutvecklingen vilar på, något som bland annat lyfts fram i regeringens forskningsproposition (2020)). Genom att forskningsmedel går till forskare genom olika forskningsfinansiärer skapas dock riktade och kortsiktiga satsningar (SUHF, 2015). Intervjuerna visar att forskare avstår från att söka pengar för forskning eftersom de inte upplever sig kunna söka för frågor som de själva identifierat utan måste skriva ansökningar om sådant som externfinansiärer beslutat är viktigt, och att de när de söker justerar sina frågor för att de ska passa rådande och ibland normativa formuleringar. De hungriga vargarna drivs inte bara av sin hunger utan även av rädsla för att uteslutas ur flocken om de inte lyckas fälla något byte att visa upp. Det kan då vara nödvändigt att sätta efter de lättaste och mindre villebråden.

Även om externfinansiering kan ses som en möjlighet behöver möjligheten bedömas i relation till alternativ. Externfinansiering ses av många som den *enda* möjligheten att få forska, göra karriär, och säkerställa en rimlig arbetsmiljö genom att erbjuda en biljett ut från den belastande cirkeln som en hög grad av undervisning innebär. Det alternativ till forskningsfinansiering som intervjupersonerna ser är att forskningsfinansiering skulle fördelas internt, ett alternativ som många anser kunna missgynna dem genom att bädda för favorisering. Det finns till exempel en utbredd uppfattning om att basanslag fördelas inom verksamheten med en (ibland medvetet) bristande transparens.

3.1.2.3 Splittrande konkurrens och kortsiktighet

Pilen i Figur 9 från den övergripande osäkerheten till social gemenskap indikerar hur osäkerheten riskerar att splittra den sociala gemenskapen på olika sätt. I fråga om externfinansiering är det främst *konkurrens* och *kortsiktighet* som kan nämnas. Det finns en risk att man konkurrerar med varandra om finansiering vilket leder till att man slår vakt om sina idéer och vare sig vågar prata om dem eller vill dela med sig. Kortsiktigheten där externfinansiering är begränsad i tid och syfte gör att det kan vara svårt att samarbeta och arbeta långsiktigt. Externfinansieringen kan sägas skapa små fickor eller pölar av vatten i en sjö som annars dränerats på resurser. Det kan vara svårt att från en pöl nå andra forskares pölar eller låta dem flyta samman till något mer givande att utforska. För att kunna nå havet och utforska vad som finns bortom horisonten krävs vatten som binder samman pölarne.

Ett socialt kapital på arbetet består av både kontakter mellan människor och möjligheter för personer i arbetsgruppen att samarbeta mot ett gemensamt mål snarare än konkurrera med varandra (Kouvonen et al., 2006). Detta kräver en känsla av tillit (Putnam, 2000; Rostila, 2010). Ett sådant socialt kapital gör det möjligt för personer i arbetsgruppen att enskilt eller gemensamt arbeta mot något bortom vad som är möjligt för enskilda individer. För att återvända till liknelsen med de hungriga vargarna behöver möjligheterna för samarbete ses ur de förutsättningar och möjligheter som finns. Med för mycket osäkerhet finns en risk att de hungriga vargarna behöver se till sitt eget skinn och sin egen omedelbara överlevnad snarare till gruppens bästa på lång sikt, och inte heller ha förutsättningarna för det samarbete som krävs för att fälla det bästa villebrådet och säkerställa att flocken överlever och frodas på lång sikt.

Sammanfattningsvis bör eventuella fördelar med externfinansiering sättas i relation till eventuella nackdelar samt granskas ur ett perspektiv som tar hänsyn till vilka andra möjligheter som i nuläget framstår som realistiska. Den höga andelen externfinansiering utgör en väsentlig orsak till stress, både direkt och genom de konsekvenser osäkerheten har för arbetsmiljön.

3.1.3 De osäkra anställningarna

Den osäkerhet som kommer med villkoren för både tidsbegränsade- och tillsvidareanställningar påverkar liksom den osäkra externfinansieringen arbetsmiljön men till viss del genom andra mekanismer. Resultatet visar tydligt att osäkerheten bara delvis beror på anställningsform. Även tillsvidareanställningar är i många fall lika osäkra som tidsbegränsade eftersom de är beroende av att den anställde själv lyckas dra in pengar till sin lön – vilket i sin tur i hög utsträckning beror på den i sig osäkra externfinansieringen. Forskning visar generellt på en ökad risk för ohälsa för personer som har osäkra anställningar, dels eftersom känslan av oro och hot om arbetslöshet eller förändring utgör en belastning (Sverke et al., 2002; Waenerlund, 2013), och dels eftersom osäkra anställningar ofta innebär otydliga förväntningar, höga krav och

utsuddade gränser mellan arbete och privatliv som ökar arbetsbelastningen (Arbetsmiljöverket, 2018). I och med även tillsvidareanställningar på högskolor och universitet i hög utsträckning är osäkra är det inte lika enkelt att identifiera anställningsform som en risk för arbetsmiljön och hälsa. Snarare är det den mer omfattande osäkerheten i sig som behöver beaktas. Resultatet innebär alltså inte att en tidsbegränsad anställning är "lika bra" som en tillsvidareanställning. Snarare bör resultatet tolkas som att tillsvidareanställningar på högskolor och universitet inte erbjuder den trygghet som liknande anställningar syftar till att göra och som huvudsakligen är fallet i samhället i stort.

3.1.3.1 Anställningsform spelar roll

Även avseende villkoren för anställning visar resultatet hur osäkerheten innebär krav och en hög arbetsbelastning, något som liksom ansökandet om externfinansiering skapar en känsla av att kvävas. I intervjuerna beskrivs hur tidsbegränsade och ofta korta anställningar innebär en rädsla för att man inte ska kunna täcka upp sin arbetstid eller inte längre få fler erbjudanden om uppdrag, vilket gör att man tar på sig ofta splittrade och tidskrävande uppgifter som utgör en större arbetsbörda än som kan hanteras på arbetstid. Det finns inte längre utrymme för att hämta andan eller tänka efter när man kämpar för att hålla näsan ovanför alla de uppgifter som läggs på hög. I kontrast till detta rapporterar tillsvidareanställda i enkäten en högre arbetsbörda än tidsbegränsat anställda. Detta kan förklaras med att många av de tillsvidareanställda har en hög andel undervisning och tidsbegränsat anställda som till exempel postdoktorer har möjligheten att fokusera relativt exklusivt på ett forskningsprojekt. Det kan också vara ett tecken på att det främst är tillsvidareanställda som tar på sig mer långsiktiga och verksamhetsrelaterade uppgifter. I intervjuer framkommer att den här typen av sällan lika meriterande uppgifter i högre utsträckning hanteras av kvinnor än män, vilket kan vara en förklaring till den skillnad i arbetsbelastning som kvinnor och män rapporterar i enkäten.

Tillsvidareanställda rapporterar i enkäten en bättre social gemenskap, samarbete och sammanhållning mellan kollegor än tidsbegränsat anställda, men oavsett anställningsform påverkas hela arbetsgruppen av osäkerheten. När en stor andel är anställda på osäkra villkor försämras möjligheterna att skapa en stabil grund för forskning och undervisning på lång sikt. Bristen på luft i verksamheten riskerar att inte lämna luft nog för frön till idéer att kunna växa till sig och skapar en andfåddhet som förhindrar att man kan dyka ner i djupare frågor eller långsiktig utveckling. Även här kan man tala om en slags kvävning men för långsiktiga idéer och möjligheter till större projekt. Med andra ord lever de hungriga vargarna med vetskapen att vargar stöts bort, lämnas bakom och inkluderas till synes på måfå i flocken. Även om de är hungriga och därför jagar en säkrare anställning är frågan om vargarna har de grundläggande förutsättningarna för att jaga tillsammans. Det finns en risk att de hungriga vargarna inte ens kommer kunna drömma om vad som finns i jaktmarkerna bortom horisonten. För göra det och ta sig dit behövs trygghet och tillit snarare än hunger och rädsla

Tidsbegränsat anställda upplever sig inte vara lika inkluderade i den sociala gemenskapen och det gemensamma arbetet på arbetsplatsen. Dels behöver de fylla sin arbetstid med andra uppgifter, dels har de inte samma incitament för att engagera sig i en verksamhet där det inte finns några garantier för att de ska få stanna kvar. Tidsbegränsat anställda riskerar att ses som en lika tidsbegränsad resurs som verksamheten inte är beredd att investera, vare sig i fråga om en tillsvidareanställning eller i fråga om andra resurser.

En säkrare anställning är en belöning som lockar, men möjligheterna är få och tillsättningen av dem upplevs som godtyckliga. Tillsvidareanställningar innebär ett erkännande, ett tecken på respekt från arbetsgivarens sida och en belöning för ansträngningen. När ansträngningen överstiger belöningen uppstår en situation av stress som i längden kan leda till ohälsa (Siegrist, 1996). Att erbjuda den som anstränger sig en säker anställning visar på ett ömsesidigt åtagande och innebär i praktiken mer än en säkrad inkomst. Utan en tillsvidareanställning är det svårare att planera sitt privatliv och till exempel ta lån, men kan också göra att man inte vågar ta föräldraledigt eller sjukskriva sig när man är sjuk.⁵ Slutligen kan det vara svårare att återgå till arbete efter sjukskrivning i de fall där det inte finns en trygg anställning att återgå till och därmed heller inte en arbetsgivare som är beredd att ta det ansvar som är nödvändigt.

3.1.4 Ömsesidigt åtagande eller destruktiv relation

Resultatet visar att överenskommelsen eller den sociala relationen mellan forskaren eller universitetsläraren och lärosätet är ett åtagande som på flera sätt brister från lärosätets sida. Osäkerhetens möjliga konsekvenser behöver även ses i ljuset av forskare och universitetslärares uppenbart stora och inneboende engagemang för sitt arbete. Resultatet tyder liksom tidigare rapporter visat (SULF, 2018b) på att det är universitetslärares prioritering av studenter och undervisning som i stor utsträckning möjliggör undervisning av rimlig kvalitet. Figur 9 illustrerar att forskning och undervisning skapas av individer under de förutsättningar som finansiering, anställning och arbetsmiljö erbjuder, men också att deras enskilda engagemang och upplevelse av stress är av betydelse.

Såväl möjligheten att få utforska frågor i forskning som att sprida kunskap genom undervisning ses av många som ett intresse, ett kall, och möjligheten att få göra detta med hög kvalitet ses som en belöning i sig. Figur 9 illustrerar att även de belöningar och *möjligheter* som finns, till exempel till forskning, karriär eller anställningstrygghet, karaktäriseras av osäkerhet. Dessa osäkra belöningar varvas med avslag och besvikelser på ett oförutsägbart sätt och samspekar härmed med den enskildes engagemang och skapar det som i intervjuerna framträder som en destruktiv relation som bygger på en stor maktobalans. Vidare illustreras hur engagemanget får täcka upp för bristande förutsättningar i arbetets organisering för att hantera den höga arbetsbelastningen, till exempel genom att arbeta obetalt när tiden inte räcker till men när lojalitet mot studenter, kollegor och forskningen i sig kräver det. Engagerade medarbetare möjliggör i hög utsträckning att arbetet blir gjort oavsett förutsättningarna.

För att arbete på lång sikt ska vara en *konstruktiv* relation som gynnar både den som arbetar och verksamheten behöver arbetsmiljön leva upp till vissa grundläggande krav, bland annat avseende arbetsbörda och tidspress, och på en balans mellan ansträngning och belöning. Det finns naturligtvis forskare och universitetslärare som har en sådan ömsesidigt givande relation till sin arbetsgivare, det finns också exempel på detta i intervjumaterialet. För de flesta innebär dock relationen ett stort engagemang och en stor ansträngning som inte möts av motsvarande engagemang eller åtagande, och av något som till och med beskrivs som respektlöshet eller utnyttjande. Även de som ser sig själva som lyckligt lottade ser den destruktiva relation som andra lever i, och anser sig påverkas av den utbredda osäkerhetens betydelse för andra.

⁵ På samhällsnivå är sjukfrånvaron lägre i yrkesgrupper där fast anställning är mindre vanligt (Försäkringskassan, 2018), vilket kan indikera att osäkert anställda oftare arbetar trots sjukdom.

I resultatet blir olika mekanismer tydliga som binder den engagerade i osäkerheten:

- Engagemanget gör att man ser sitt arbete som ett intresse. Detta verkar skapa en uppfattning om att man ska vara tacksam för att man får ägna sig åt det på arbetstid, och riskerar därför att man accepterar förutsättningar som inte skulle accepteras i andra yrken eller hos andra arbetsgivare – oavsett hur mycket den anställde tycker om sitt arbete.
- På grund av engagemanget och tacksamheten och den samtidiga osäkerheten vågar man inte säga ifrån eller kräva något bättre av rädsla för att förlora de möjligheter man ändå har erbjudits.
- Osäkerheten och det faktum att det är svårt att identifiera rättvisa premisser för de relativt få belöningar som erbjuds skapas ett förstärkningssystem som kan liknas vid det som används i spel som så kallade enarmade banditer: ett slumpmässigt och sparsamt belöningsystem som trots allt är tillräckligt för att den som spelar ska få förstärkning på sitt beteende och inte ge upp eller gå någon annanstans.
- Tanken på att det finns en ideal akademisk position utan osäkerhet hägrar likt en romantisk berättelse i fjärran och lockar den engagerade till att inte ge upp.

3.1.4.1 Kostnaden för att vara engagerad och inte

Engagemanget förlägger en stor del av ansvaret på individen, men det finns stora hinder för att den enskilde själv ska kunna bryta det som ovan beskrivs som en destruktiv relation.

Intervjuerna visar hur forskaren och universitetsläraren ofta förlägger orsaken till höga krav och hög arbetsbörda på sig själv och sitt engagemang snarare än på de förutsättningar som arbetsgivaren och arbetets organisering skapar. Arbetsbördan och den tid och ansträngning som läggs på arbete ses ofta som konsekvensen av ett fritt val. Detta tas till sin spets när även hälsa och sjukdom ses som ett fritt val där individen bär ansvaret för att "dra i bromsen" eller på olika sätt "hantera" förutsättningarna för att förhindra stress och psykisk ohälsa som utbrändhet.

En liknande individualisering med en förskjutning av ansvar för arbetsmiljö och hälsa är tydlig även på andra ställen i arbetslivet och kan ses som en del av en trend mot just ökad osäkerhet och flexibilitet, och en alltmer utsuddad gräns mellan privatliv och arbete (Arbetsmiljöverket, 2018).

Insatser som riktar sig mot individen utan att ta hänsyn till arbetsmiljön och den kontext där individen dagligen arbetar kan som bäst sägas ha en kort effekt på stressrelaterad ohälsa (Awa, Plauman & Walter, 2010; Maslach, 2017) och riskerar till och med negativa konsekvenser för både individen och verksamheten (Fagerlind Ståhl, 2021). När ansvaret för både arbetsmiljö och hälsa förskjuts från arbetsgivaren till individen riskerar skillnaderna mellan olika grupper att öka på grund av deras skilda förutsättningar utanför arbetet och i privatlivet – till exempel kvinnor och män, personer födda i Sverige och inte.

Vidare behöver de faktiska valmöjligheterna tas med i beräkning. Strukturella förutsättningar, maktstrukturer och belöningsystem gör att vissa beteenden innebär en större kostnad för individen än andra (se t.ex. Archer, 1995). Även om det inte finns krav från arbetsgivarens sida på att söka externfinansiering och inte heller att man ska göra mer än vad timtilldelningen kräver, behöver en realistisk analys av faktiska valmöjligheter göras i ljuset av betingelserna för olika sätt att agera och vilka kostnaderna blir av att agera på ett sätt som går emot förväntningarna på den roll man innehar jämfört med att agera i enlighet med den:

- För forskaren och universitetsläraren innebär det en stor kostnad på lång sikt både i fråga om arbetsmiljö och karriär att *inte* ansöka om externfinansiering, oavsett om det finns tid för det eller inte. Att försaka ännu en ledighet kan uppfattas som en lägre kostnad.
- Att bara lägga ner det som formellt krävs för till exempel undervisning och inte ägna fritiden åt ansökningar anges i intervjuerna som en orsak till att man inte lyckats så bra karriärmässigt jämfört med sina kollegor.
- Många ser det som en belöning bara att få forska eller göra ett bra jobb. Att bara göra det som formellt krävs utan den extra ansträngning som behövs för vad man bedömer vara god kvalitet innebär härmed inte bara ansträngning utan en kostnad i fråga om utebliven belöning.

Genom liknande strukturella förutsättningar skapas en illusion av att det handlar om ett fritt och individuellt val snarare än strukturella förutsättningar. Detta förskjuter ansvaret från arbetsgivaren till individen, och krav på strukturella förändringar till individuell anpassning eller acceptans.

Arbetsgivaren har enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) det slutliga ansvaret för arbetsmiljön. När lärosätet inte garanterar den anställdes lön eller anställning suddas ansvaret för arbetsmiljö och karriär ut ytterligare och riskerar att kastas runt mellan lärosätet som inte anställer, forskningsråden som finansierar kortsiktigt, och staten som fördelar medlen. Den engagerade forskaren riskerar att vara den som axlar ansvaret.

3.1.5 Slutsatser

Den här rapporten syftade till att undersöka samband mellan externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljö. I resultatet från enkät och intervjuer målas en bild av en på många sätt osäker arbetssituation. Externfinansieringen och de olika osäkra anställningarna bidrar på många sätt till denna osäkerhet. Mycket tyder på att osäkerheten får konsekvenser som är negativa både för den enskilde forskaren och universitetsläraren, och för det arbete som ska utföras och därmed för lärosätena. Osäkerheten uppfattas av många som tärande och nedbrytande. Det finns en risk att ansökningar om externfinansiering och därmed forskning kommer styras av den rädsla som osäkerheten innebär.

Det är möjligt att resultatet baseras på ett urval som på något sätt är snedvridet. Den omfattande osäkerheten som framträder bekräftar förhållanden som varit kända sedan tidigare men fördjupar förståelsen för situationen. Avseende de samband som identifierats mellan externfinansiering och arbetsmiljö och stress faller det på framtida undersökningar att bekräfta eller utveckla resultatet.

Kombinationen av enkätfrågor till många och fördjupande intervjuer med färre stärker till viss del ett antagande om att resultatet speglar verkligheten relativt väl, och att de risker som har identifierats behöver förändras. De mest framträdande riskerna för arbetsmiljön i skuggan av osäkerheten är att arbetsbördan ökar och den sociala gemenskapen på arbetet splittras. Härmed finns en påtaglig risk för stressrelaterad ohälsa, och för kortsiktighet och bristande möjligheter till den fördjupning som forskning, undervisning och verksamhetsfrågor kräver.

! Den främsta åtgärden för att förhindra dessa risker är att minska den osäkerhet som externfinansiering och de aktuella förutsättningarna för olika anställningsformer innebär.

Om så inte är möjligt bör de sannolikt negativa *konsekvenserna av osäkerheten* i största möjliga mån begränsas, till exempel genom att:

- Tillföra mer luft. Se över den faktiska arbetsbördan i relation till den faktiska tid som finns – för alla, oavsett anställningsform och finansiering.
- Arbeta för en ökad stabilitet i verksamheten, där det finns både möjligheter och incitament till långsiktiga och utvecklande projekt och samarbeten.

Referenser

- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete – socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Stockholm: Liber.
- Arbetsmiljölagen, Svensk författningssamling 1977:1160.
- Arbetsmiljöverket (2018). Nya sätt att organisera arbetet – betydelsen för arbetsmiljö och hälsa. Kunskapssammanställning 2018:2.
- Archer, M. (1995). *Realist social theory: the morphogenetic approach*. Cambridge University press.
- Awa, W., Plaumann, M. & Walter, U. (2010). Burnout prevention: a review of intervention programs. *Patient education and counseling*, 78, 184-190.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22, 3, 273-285.
- Bauman, Z. (1999). *Vi vantrivs i det postmoderna. Daidalos*, Uddevalla, 1999.
- Berthelsen, H., Westerlund, H., Bergström, G. & Bur, H. (2020). Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire version III and establishment of benchmarks for psychosocial risk management in Sweden. *International journal of environmental research and public health*, 17, artikel id 3179.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3, 2, 77-101.
- Camacho, S. & Rhoads, R. (2015). Breaking the silence: the unionization of postdoctoral workers at the University of California. *Journal of Higher Education*, 86, 2, 295-325.
- Crowe, L. & Butterworth, P. (2016). The role of financial hardship, mastery and social support in the association between employment status and depression: results from an Australian longitudinal cohort study. *BMJ Open*, 2016:6:e009834.
- Edgar, F. & Geare, A. (2010). Characteristics of high- and low-performing university departments as assessed by the New Zealand performance based research funding (PBRF) exercise. *Australian accounting review*, 52, 20, 55-63..
- Fagerlind Ståhl, A-C. (2021). *Arbete och psykisk hälsa: viktigt vetande och vanliga myter*. Lund: Studentlitteratur.
- Försäkringskassan (2018). Sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad. Sjukskrivningar längre än 14 dagar och avslut inom 180 dagar i olika branscher och yrken. Socialförsäkringsrapport 2018:2. Stockholm: Försäkringskassan.
- Gagné, M. & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of organizational behavior*, 26, 4, 331-362.
- Harvey, S., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J., Tan, L., Mykletun, A., Bryant, R., Christensen, H. & Mitchell, P. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational environmental medicine*, 74, 301-310.

Högskolelagen, Svensk författningssamling 1992 :1434. Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. 1st ed. Basic Books, USA.

Kristensen, T., Hannerz, H., Høgh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen psychosocial questionnaire – a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian journal of work and environmental health*, 31, 6, 438-449.

Kouvonen, A., Kivimäki, M., Vahtera, J., Oksanen, T., Elovaino, M., Cox, T., Virtanen, M., Pentti, J., Cox, S. & Wilkinson, R. (2006). Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. *BMC Public Health*, 6, 251-261.

LO (2020). *Anställningsformer år 2020. Fast och tillfälligt anställda efter klass och kön 1990-2020*. Stockholm: LO.

Mani, A., Mullainathan, S., Shafir, E. & Zhao, J. (2013). Poverty impedes cognitive function. *Science*, 30, 341, 6149, 976-980.

Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting psychology journal: practice and research*, 69, 2, 143-152.

Putnam, R. D. (2000) *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon & Schuster.

Regeringens forskningsproposition 2020/21:60.

Rostila, M. (2010) The Facets of Social Capital. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 41(3), pp. 308–326.

Sandström, U. & Van den Besselaar, P. (2018). Funding, evaluation, and the performance of national research systems. *Journal of Infometrics*, 12, 365-384.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1, 1, 27-41.

SCB (2021b). *Arbetsmarknadssituationen för hela befolkningen 15-74 år, AKU 2020*. Stockholm: SCB.

SBU (2014). *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturöversikt*. Rapport nr 223. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU).

SOU (2016). Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden. Betänkande av forskarkarriärutredningen, SOU 2016:29.

Standing, G. (2011). *The precariat : the new dangerous class*. London : Bloomsbury Publishing PLC.

SUHF (2015). System för forskningsfinansiering och kvalitet – en internationell kunskapsöversikt. Sveriges universitets- och högskoleförbund.

SULF (2013). "Herregud! Det verkar som om det värsta som kan hända ett lärosäte är att man råkar tillsvidareanställa någon..." – om tidsbegränsade anställningar och kvalitet i akademien. Sveriges universitetslärarförbund.

SULF (2014). Siffrorna som saknas. SULF:s skuggrapport om tidsbegränsade anställningar i akademien 2014. Sveriges universitetslärare och forskare.

SULF (2018a). Ett spel för galleriet? Om anställningsprocesserna i akademien. Sveriges universitetslärare och forskare.

SULF (2018b). Systemfel i kunskapsfabriken – om urholkningen av ersättningsbeloppen till högre utbildning. Sveriges universitetslärare och forskare.

SULF (2019). It-stress – och all annan press. Sveriges universitetslärare och forskare.

SULF/NJF (2021). Osäkert läge – en verklighet för juniora forskare i Sverige. Sveriges universitetslärare och forskare & National Junior Faculty, Stockholm.

SULF/SPF (2018). Ingen tid för forskning – om professorers arbetsvillkor 2018. SULF:s professorers förening, SPF, Stockholm.

Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7, 3, 242-264.

UKÄ. (2020). Universitet och högskolor. Årsrapport 2020. Rapportnummer 2020:9. Universitetskanslersämbetet 2020 Stockholm.

Vetenskapsrådet (2015). Forskningens framtid! Karriärstruktur och karriärvägar i högskolan. Vetenskapsrådets rapporter.

Vetenskapsrådet (2019a). Externfinansiering och dess påverkan på forskningssystemet.

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

Vetenskapsrådet (2019c). Vägval för framtidens forskningssystem. Kunskap, kvalitet och integritet.

Waenerlund, A-K. (2013). Temporary employment and illness. Umeå University: Print & media.

Bilaga 1

Tabell 1. Arbetsmiljö, stress och arbetstillfredsställelse för *samtliga medlemmar*, samt skillnader beroende på kön, tjänstetitel och födelse land.

	<i>n</i>	Arbetsmiljö			Arbetstillfredsställelse och Stress		
		<i>Krav</i>	<i>Inflytande</i>	<i>Social gemenskap</i>	<i>Erkännande</i>	<i>Stress</i>	<i>Arbetstillfredsställelse</i>
Kön							
Kvinnor	2875	58.6 (20.8)	54.6 (18.0)	70.1 (20.7)	60.4 (25.3)	52.6 (23.2)	61.3 (20.6)
Män	2360	55.0 (20.8)	59.1 (19.1)	72.0 (20.5)	63.6 (24.7)	47.5 (23.2)	64.5 (20.2)
Annat	33	61.2 (21.1)	55.4 (16.8)	70.1 (26.5)	56.5 (32.3)	64.0 (19.6)	55.1 (23.0)
ANOVA		<i>p</i> < .001	<i>p</i> < .001	<i>p</i> < .01	<i>p</i> < .001	<i>p</i> < .001	<i>p</i> < .001
Tjänstetitel							
Adjunkt	620	55.7 (20.9)	48.8 (18.2)	69.8 (20.4)	58.8 (25.9)	50.9 (23.3)	60.7 (21.0)
Administrativ	269	50.2 (20.8)	55.4 (17.8)	80.0 (16.7)	71.6 (23.1)	41.6 (21.9)	65.7 (20.0)
Bitr. lektor	125	61.4 (21.6)	59.9 (14.2)	70.3 (22.3)	64.1 (23.7)	56.3 (23.7)	64.1 (20.2)
Bitr. professor	109	59.6 (23.0)	61.4 (17.3)	72.4 (21.2)	65.1 (24.5)	48.8 (24.0)	67.0 (20.2)
Doktorand	468	51.7 (20.6)	54.6 (20.6)	64.9 (22.5)	59.4 (25.6)	58.2 (23.2)	59.8 (19.6)
Forskare	517	59.1 (20.6)	61.9 (17.2)	70.2 (21.2)	60.1 (25.2)	52.6 (23.0)	58.5 (20.5)
Lektor	1689	59.2 (20.1)	53.9 (18.3)	70.1 (20.2)	60.7 (24.9)	51.1 (23.2)	61.5 (20.5)
Postdoktor	171	52.6 (20.9)	61.5 (20.2)	67.7 (21.2)	63.1 (24.0)	56.9 (22.3)	60.3 (18.8)
Professor	783	58.8 (20.6)	64.0 (16.3)	74.2 (19.7)	63.4 (25.1)	44.9 (22.6)	69.6 (19.7)
Annan m. PhD	197	53.3 (19.3)	58.8 (17.1)	74.3 (19.4)	65.7 (24.1)	47.4 (22.6)	63.3 (20.4)
Annan u. PhD	39	52.5 (25.1)	50.0 (21.3)	73.4 (22.1)	68.1 (20.8)	39.1 (23.1)	65.0 (17.0)
ANOVA		<i>p</i> < .001	<i>p</i> < .001	<i>p</i> < .001	<i>p</i> < .001	<i>p</i> < .001	<i>p</i> < .001
Födelse land							
Född i Sverige	3720	57.3 (20.9)	57.3 (17.6)	72.6 (19.4)	62.6 (24.4)	48.7 (23.2)	64.0 (19.9)
I annat land Europa	904	57.6 (20.0)	56.8 (20.2)	68.1 (22.5)	61.2 (26.1)	54.4 (23.0)	60.6 (20.3)
Utanför Europa	657	54.2 (21.6)	52.2 (21.7)	65.2 (23.8)	58.3 (27.6)	54.9 (23.9)	57.7 (22.9)
ANOVA		<i>p</i> < .01	<i>p</i> < .001	<i>p</i> < .001	<i>p</i> < .01	<i>p</i> < .001	<i>p</i> < .001

Tabell 2. Arbetsmiljö, stress och arbetstillfredsställelse för lektorer och biträdande lektorer, forskare, postdoktorer, professorer och biträdande professorer beroende på anställningsform, och internfinansiering.

	Antal	Arbetsmiljö				Stress och arbetstillfredsställelse	
		Krav	Inflytande	Social gemenskap	Erkännande	Stress	Arbetstillfredsställelse
Kön (binärt)							
Kvinna	1716	61.4 (20.4)	56.4 (17.3)	69.8 (20.7)	60.2 (25.2)	52.8 (23.0)	61.9 (20.8)
Man	1629	56.1 (20.4)	60.5 (18.8)	72.2 (20.2)	63.2 (24.2)	47.4 (23.2)	64.7 (20.1)
t-test		$p < .001$	$p < .001$	$p < .01$	$p < .01$	$p < .001$	$p < .001$
Anställning							
Tillsvidare	2887	59.6 (20.3)	58.5 (17.8)	71.5 (20.4)	61.6 (25.0)	49.3 (23.2)	64.2 (20.3)
Visstid	473	54.0 (21.2)	57.1 (20.2)	68.4 (20.8)	62.2 (24.1)	55.9 (22.5)	57.3 (20.2)
t-test		$p < .001$	ns.	$p < .01$	ns.	$p < .001$	$p < .001$
Tid forskning i tjänst							
Ja	1853	57.8 (20.9)	59.1 (17.4)	72.9 (19.4)	64.7 (24.1)	47.8 (22.8)	66.7 (19.8)
Nej	1193	61.3 (19.6)	57.3 (18.9)	69.1 (21.3)	57.1 (24.1)	54.0 (23.7)	58.1 (20.7)
t-test		$p < .001$	$p < .01$	$p < .001$	$p < .001$	$p < .001$	$p < .001$

Kön = binärt. "Annat" ($n = 11$) har exkluderats.

Anställda på stipendier ($n = 22$) inkluderas i kategorin "visstid".

Internfinansiering: att inom ramen för anställning ha tid för forskning som inte är beroende av extern finansiering.

Tabell 3. Arbetsmiljö, stress och arbetstillfredsställelse beroende på antal ansökningar man står som huvudsökande på per år, och andel externfinansiering av tjänsten.

	Antal	Arbetsmiljö			Stress och arbetstillfredsställelse		
		Krav	Inflytande	Social gemenskap	Erkännande	Stress	Arbetstillfredsställelse
Antal ansökningar							
0	747	50.9 (20.7)	54.3 (19.1)	71.4 (20.5)	63.7 (24.6)	47.6 (23.5)	63.4 (20.3)
1–2	1611	59.3 (20.0)	59.1 (17.4)	71.4 (19.9)	62.5 (24.5)	50.3 (23.2)	64.3 (20.3)
3–5	565	63.1 (20.6)	61.9 (17.3)	70.4 (21.1)	58.2 (25.3)	53.2 (22.6)	61.2 (20.5)
6–20	113	64.1 (22.9)	63.7 (16.6)	70.8 (21.0)	58.3 (25.2)	54.8 (24.7)	62.3 (21.1)
ANOVA		$p < .001$	$p < .001$	ns.	$p < .001$	$p < .001$	$p < .05$
Andel externfinansiering							
0	1196	56.5 (20.8)	53.5 (19.0)	70.5 (13.9)	61.5 (26.3)	48.6 (23.6)	62.4 (21.7)
1–20	456	60.8 (20.1)	58.0 (17.5)	72.2 (21.5)	62.7 (25.1)	49.4 (23.0)	64.6 (20.1)
21–40	409	62.1 (20.0)	61.2 (14.9)	71.0 (19.4)	62.1 (23.7)	50.8 (22.7)	65.4 (18.6)
41–60	375	59.5 (20.0)	62.7 (15.8)	73.7 (18.1)	64.2 (22.5)	50.7 (23.7)	66.3 (18.6)
61–80	296	59.5 (19.5)	63.1 (16.2)	72.0 (19.2)	61.3 (22.5)	51.4 (22.2)	64.1 (19.2)
>80	423	58.2 (21.1)	62.9 (19.2)	68.4 (22.0)	58.8 (25.3)	55.0 (23.4)	58.2 (20.5)
ANOVA		$p < .001$	$p < .001$	$p < .01$	ns.	$p < .001$	$p < .001$

Antal ansökningar: som huvudsökande per år.

Andel (%) av anställning som finansieras externt

Tabell 4. Logistisk regression: univariata samband mellan bakgrundsvariabler, arbetsmiljö, anställningsvillkor och externfinansiering mot 1) stress och 2) arbetstillfredsställelse

	1: Stress		2: Arbetstillfredsställelse	
	OR	95% CI	OR	95% CI
Kön (ref: man)				
Kvinna	1.47*	1.28 – 1.70	0.81*	0.70 – 0.94
Ålder (ref: < 40 år)				
40–49	0.99	0.79 – 1.25	1.37*	1.08 – 1.76
50–59	0.66*	0.52 – 0.83	1.32*	1.03 – 1.68
60+	0.40*	0.30 – 0.53	2.02*	1.54 – 2.65
Födelseland (ref: Sverige)				
Inom Europa	1.43*	1.19 – 1.73	0.66*	0.54 – 0.81
Utanför Europa	1.38*	1.10 – 1.75	0.57*	0.44 – 0.73
Tjänst (ref: professor)				
Bitr. lektor	2.39*	1.60 – 3.75	0.59*	0.40 – 0.88
Bitr. professor	1.48	0.96 – 2.29	0.57*	0.38 – 0.87
Forskare	1.86*	1.47 – 2.36	0.31*	0.24 – 0.39
Lektor	1.74*	1.45 – 2.09	0.45*	0.38 – 0.54
Postdoc	1.96*	1.38 – 2.78	0.38*	0.26 – 0.54
Forskningsämnesområde	ns.		ns.	
Arbetsmiljö (ref: under median)				
Krav	4.33*	3.69 – 5.08	0.50*	0.43 – 0.57
Inflytande	0.42*	0.37 – 0.49	4.38*	3.75 – 5.13
Social gemenskap	0.45*	0.38 – 0.52	5.88*	5.00 – 6.92
Erkännande	0.42*	0.36 – 0.48	6.79*	5.79 – 7.97
Anställningsform (ref: tills vidare)				
Visstid	1.41*	1.16 – 1.72	0.54*	0.43 – 0.67
Internfinansiering (ref: nej)				
Ja	0.59*	0.51 – 0.69	2.25*	1.92 – 2.64
Antal ansökningar (ref: inga/år)				
1–2 som huvudsökande/år	1.29*	1.07 – 1.55	1.15	0.96 – 1.38
3–5 som huvudsökande/år	1.56*	1.24 – 1.96	0.85	0.68 – 1.07
> 6 som huvudsökande/år	1.95*	1.30 – 2.93	0.87	0.57 – 1.32
Externfinansiering (ref: 0% av tjänst)				
1–20 %	1.07	0.85 – 1.34	1.23	0.98 – 1.51
21–40 %	1.16	0.92 – 1.47	1.19	0.94 – 1.50
41–60 %	1.13	0.89 – 1.44	1.36*	1.08 – 1.73
61–80 %	1.14	0.88 – 1.49	1.04	0.79 – 1.35
>80 %	1.49*	1.18 – 1.87	0.61*	0.48 – 0.79

Tabell 5: Logistisk regression: samband mellan anställningsform (tillsvidare/visstid) samt internfinansiering (ja/nej) och stress

	Stress					
	OR	1 95% CI	OR	2 95% CI	OR	3 95% CI
Kön (ref: man)						
Kvinna	1.39*	1.18 – 1.64	1.16	0.96 – 1.41	1.18	0.97 – 1.43
Ålder (ref: <40 år)						
40–49 år	1.03	0.79 – 1.34	1.01	0.74 – 1.39	1.01	0.74 – 1.38
50–59 år	0.73	0.55 – 0.97	0.64*	0.46 – 0.89	0.65*	0.46 – 0.90
60+	0.45	0.32 – 0.63	0.50*	0.34 – 0.73	0.49*	0.33 – 0.72
Födelseland (ref: Sverige)						
Inom Europa	1.48*	1.19 – 1.84	1.39*	1.08 – 1.79	1.39*	1.08 – 1.79
Utanför Europa	1.34*	1.02 – 1.77	1.28	0.92 – 1.78	1.26	0.91 – 1.76
Tjänst (ref: professor)						
Bitr. lektor	1.39	0.84 – 2.31	1.09	0.60 – 1.97	1.04	0.58 – 1.89
Bitr. professor	1.37	0.82 – 2.27	1.27	0.71 – 2.25	1.16	0.65 – 2.07
Forskare	1.25	0.93 – 1.68	1.24	0.89 – 1.75	1.06	0.74 – 1.51
Lektor	1.42*	1.14 – 1.77	1.25	0.97 – 1.61	1.20	0.93 – 1.55
Postdoc	1.06	0.64 – 1.76	1.07	0.58 – 1.99	0.95	0.51 – 1.77
Anställningsform						
Visstid (ref: tills vidare)	0.96	0.71 – 1.31	1.23	0.85 – 1.78	1.20	0.83 – 1.74
Arbetsmiljö (ref: under median)						
Krav			3.60*	2.25 – 4.83	3.90*	3.20 – 4.76
Inflytande			0.63*	0.52 – 0.77	0.64*	0.52 – 0.78
Social gemenskap			0.67*	0.54 – 0.84	0.67*	0.54 – 0.83
Erkännande			0.61*	0.50 – 0.75	0.63*	0.51 – 0.78
Internfinansiering						
Ja (ref: nej)					0.73*	0.59 – 0.89

Modell 1: kontrollerad för kön, ålder, födelseland och tjänst.

Modell 2: kontrollerad för kön, ålder, födelseland, tjänst, arbetsmiljö

Modell 3: kontrollerad för kön, ålder, födelseland, tjänst, arbetsmiljö och anställningsform

Tabell 6. Logistisk regression: samband mellan antal ansökningar per år (huvudsökande) och stress. Modell 1: ej kontrollerat för krav, inflytande, social gemenskap och erkännande.

	Stress			
	OR	1 95% CI	OR	2 95% CI
Kön (ref: man)				
Kvinna	1.39*	1.17 – 1.66	1.14	0.94 – 1.38
Ålder (ref: <40 år)				
40–49 år	1.15	0.88 – 1.51	1.04	0.78 – 1.41
50–59 år	0.77	0.58 – 1.03	0.64*	0.46 – 0.88
60+	0.52*	0.36 – 0.73	0.49	0.33 – 0.71
Födelseland (ref: Sverige)				
Inom Europa	1.45*	1.16 – 1.83	1.37*	1.07 – 1.76
Utanför Europa	1.35*	1.01 – 1.81	1.23	0.89 – 1.70
Tjänst (ref: professor)				
Bitr. lektor	1.29	0.78 – 2.14	1.27	0.73 – 2.19
Bitr. professor	1.32	0.79 – 2.23	1.26	0.71 – 2.23
Forskare	1.34	0.98 – 1.82	1.26	0.91 – 1.80
Lektor	1.56*	1.23 – 1.98	1.36*	1.05 – 1.76
Postdoc	1.42	0.88 – 2.31	1.62	0.96 – 2.76
Antal ansökningar (ref: inga/år)				
1–2 som huvudsökande/år	1.36*	1.10 – 1.69	1.30*	1.02 – 1.65
3–5 som huvudsökande/år	1.61*	1.22 – 2.12	1.41*	1.04 – 1.91
> 6 som huvudsökande/år	1.63*	1.01 – 2.63	1.58*	0.49 – 2.65
Arbetsmiljö (ref: under median)				
Krav			3.88*	3.18 – 4.74
Inflytande			0.58*	0.47 – 0.71
Social gemenskap			0.55*	0.55 – 0.85
Erkännande			0.49*	0.49 – 0.74

Tabell 7. Logistisk regression. Multivariata samband mellan andel externfinansiering och stress. Modell 1: ej kontrollerad för arbetsmiljö.

	A: Stress			
	OR	1 95% CI	OR	2 95% CI
Kön (ref: man)				
Kvinna	1.39*	1.17 – 1.66	1.16	0.96 – 1.40
Ålder (ref: <40 år)				
40–49 år	1.11	0.84 – 1.45	0.96	0.71 – 1.28
50–59 år	0.79	0.59 – 1.05	0.64*	0.46 – 0.87
60+	0.49*	0.35 – 0.70	0.46*	0.31 – 0.67
Födelseland (ref: Sverige)				
Inom Europa	1.51*	1.20 – 1.89	1.35*	1.05 – 1.73
Utanför Europa	1.51*	1.13 – 2.02	1.33	0.96 – 1.83
Tjänst (ref: professor)				
Bitr. lektor	1.40	0.86 – 2.30	1.33	0.78 – 2.27
Bitr. professor	1.16	0.68 – 1.98	1.11	0.62 – 2.00
Forskare	1.17	0.84 – 1.64	1.07	0.74 – 1.53
Lektor	1.49*	1.18 – 1.88	1.28	0.99 – 1.65
Postdoc	1.33	0.69 – 1.86	1.21	0.70 – 2.07
Extern finansiering (ref: 0% av tjänst)				
1–20 %	1.15	0.88 – 1.50	1.13	0.85 – 1.51
21–40 %	1.35*	1.03 – 1.78	1.36*	1.00 – 1.85
41–60 %	1.31	0.98 – 1.74	1.23	0.90 – 1.67
61–80 %	1.01	0.73 – 1.40	0.98	0.69 – 1.40
>80 %	1.43*	1.04 – 1.96	1.48*	1.04 – 2.11
Arbetsmiljö (ref: under median)				
Krav			3.97*	3.26 – 4.83
Inflytande			0.59*	0.48 – 0.72
Social gemenskap			0.67*	0.54 – 0.83
Erkännande			0.61*	0.50 – 0.75

Tabell 8. Logistisk regression. Multivariata samband mellan andel externfinansiering och arbetstillfredsställelse. Modell 1: ej kontrollerad för arbetsmiljö.

	B: Arbetstillfredsställelse			
	OR	1 95% CI	OR	2 95% CI
Kön (ref: man)				
Kvinna	0.85	0.72 – 1.01	1.12	0.91 – 1.38
Ålder (ref: <40 år)				
40–49 år	1.02	0.78– 1.36	1.27	0.91 – 1.76
50–59 år	0.80	0.60 – 1.08	0.94	0.66 – 1.33
60+	1.09	0.78 – 1.54	1.08	0.72 – 1.61
Födelseland (ref: Sverige)				
Inom Europa	0.59*	0.46 – 0.75	0.60*	0.45 – 0.80
Utanför Europa	0.56*	0.41 – 0.76	0.75	0.52 – 1.08
Tjänst (ref: professor)				
Bitr. lektor	0.64	0.39 – 1.03	0.56*	0.32 – 0.99
Bitr. professor	0.62	0.37 – 1.04	0.45*	0.24 – 0.82
Forskare	0.36*	0.26 – 0.51	0.31*	0.21 – 0.47
Lektor	0.49*	0.39 – 0.61	0.52*	0.40 – 0.68
Postdoc	0.52*	0.31 – 0.87	0.49*	0.27 – 0.89
Extern finansiering (ref: 0% av tjänst)				
1–20 %	0.96	0.74 – 1.25	0.98	0.72 – 1.34
21–40 %	0.91	0.69 – 1.20	0.85	0.61 – 1.17
41–60 %	1.10	0.83 – 1.46	1.08	0.77 – 1.51
61–80 %	1.11	0.80 – 1.53	1.15	0.79 – 1.68
>80 %	0.73	0.52 – 1.03	0.62*	0.42 – 0.92
Arbetsmiljö (ref: under median)				
Krav			0.65*	0.53 – 0.79
Inflytande			2.49*	2.01 – 3.09
Social gemenskap			3.21*	2.59 – 3.99
Erkännande			3.79*	3.07 – 4.69

