

/SULF/

KORT VERSION I SKUGGAN AV OSÄKERHETEN:
OM EXTERNFINANSIERING, OSÄKRA ANSTÄLL-
NINGAR OCH ARBETSMILJÖN I AKADEMIN

/Sveriges universitetslärare och forskare

Kort version av rapporten

I skuggan av osäkerheten: om externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljö på universitet och högskolor 2021

Anna-Carin Fagerlind Ståhl

© Sveriges universitetslärare och forskare

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

Kort version:

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

Forskningen som bedrivs vid svenska universitet och högskolor är till nästan 60 procent externfinansierad, det vill säga finansieras av forskningsråd eller stiftelser.¹ Att låta forskare tävla om forskningsmedel i konkurrens med varandra ses som något som är positivt för forskning och dess kvalitet² men också för forskningens frihet. I regeringens forskningsproposition (2020) betonas att det fria kunskapsökandet 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.

Antalet visstidsanställningar vid universitet och högskolor är markant högre än i andra verksamheter. 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 forskarens arbete. 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"³ 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.⁴

Denna rapport sammanfattar kort resultatet från en undersökning av sambanden mellan externfinansiering, osäkra anställningar och psykosocial arbetsmiljö för forskare och universitetslärare. Alla resultat beskrivs och diskuteras mer utförligt i rapporten I skuggan av osäkerheten: om externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljön i akademien.

Vilka de främsta riskerna med arbete är för psykisk ohälsa har grundligt bekräftats i vetenskapliga studier.⁵ Det handlar dels om vilken säkerhet eller anställningstrygghet

¹ UKÄ. (2020). Universitet och högskolor. Årsrapport 2020. Rapportnummer 2020:9. Universitetskanslersämbetet 2020 Stockholm

² SUHF (2015). System för forskningsfinansiering och kvalitet – en internationell kunskapsöversikt. Sveriges universitets- och högskoleförbund

³ SOU (2016). Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden. Betänkande av forskarkarriärutredningen, SOU 2016:29

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

⁴ SULF/NJF (2021). Osäkert läge – en verklighet för juniora forskare i Sverige. Sveriges universitetslärare och forskare & National Junior Faculty, Stockholm

⁵ SOU (2016). Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden. Betänkande av forskarkarriärutredningen, SOU 2016:29

⁶ 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

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. Generellt sett visar forskning även att osäkra anställningar utgör en risk för psykisk ohälsa.



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?

Resultat

Resultatet baseras på både enkät- och intervjumaterial. En enkät skickades till yrkesverksamma medlemmar hos SULF ($n = 18197$). Av dessa svarade 5556 personer (30.5 procent). Vidare intervjuades 54 personer: 46 som var medlem hos SULF och 8 som var kund hos Trygghetsstiftelsen och tidigare anställd i akademien.

Arbetsmiljön beroende på⁶ kön, födelseland och befattning

Krav handlar om i vilken utsträckning man kommer efter eller hinner inte slutföra arbetsuppgifter.⁷ Inflytande handlar om i vilken utsträckning man kan påverka vem och vad man arbetar med. Den sociala gemenskap på arbetet definieras i enkätfrågorna som om stämningen och samarbetet mellan kollegor, och erkännande handlar om i vilken utsträckning arbetsinsatsen uppskattas från ledning och huruvida man behandlas rättvist på arbetet. Enkätresultatet visar på skillnader i arbetsmiljöberoende på kön, födelseland och befattning.

- 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.

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

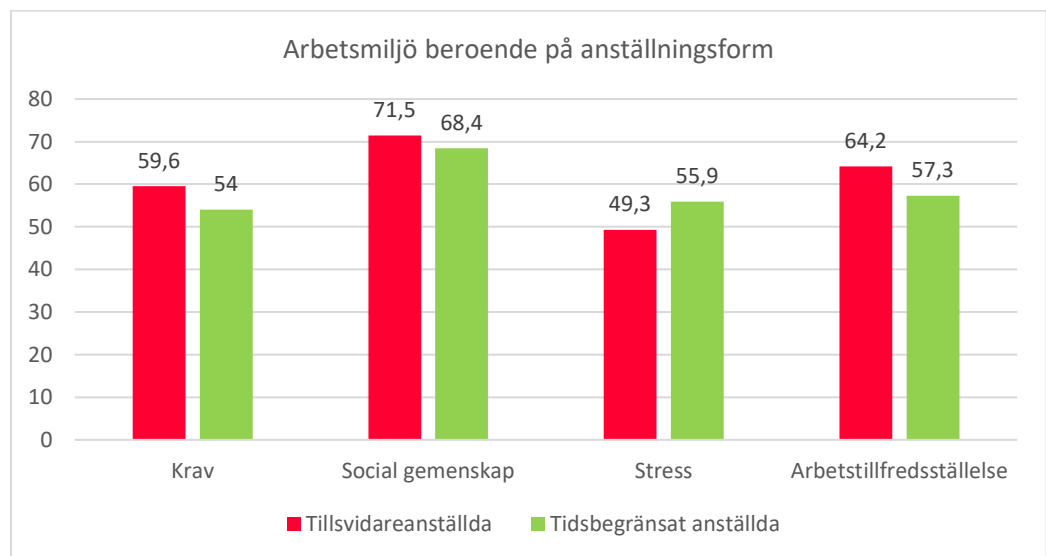
⁶ Signifikanta skillnader mellan grupper analyseras genom t-test och ANOVA.

⁷ För frågor om psykosocial arbetsmiljö, stress och arbetstillfredsställelse användes The Copenhagen Psychosocial Questionnaire: www.copsq.se

- 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.

Arbetsmiljön beroende på anställningsform och externfinansiering

Tidsbegränsat anställda (olika visstidsanställningar och stipendiefinansiering) rapporterar sämre inflytande över sitt arbete, sämre social gemenskap på arbetet än tillsvidareanställda, samt upplever högre stress och lägre arbetstillfredsställelse. Tillsvidareanställda rapporterar dock en högre arbetsbörda (Figur 1).



Figur 1: Skillnader i arbetsmiljö beroende på anställningsform. "Tidsbegränsad" inkluderar olika visstidsanställningar och stipendiefinansiering.

Ju fler ansökningar man skriver per år desto högre krav, mer stress, lägre erkännande för arbetsinsatsen och lägre arbetstillfredsställelse rapporteras.

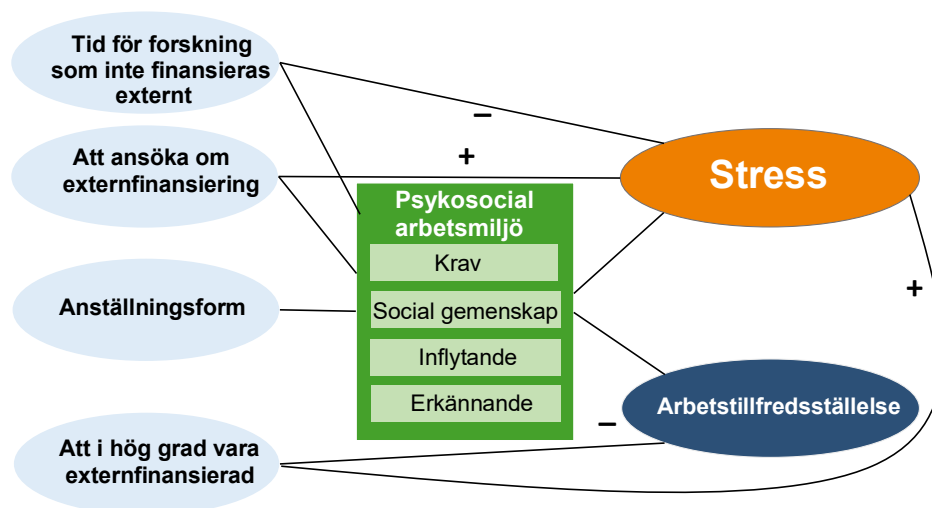
Personer som inte har någon del av anställningen finansierad av externa medel rapporterar lägst krav men också sämst inflytande över sitt arbete. Med en *hög* andel (mer än 80 procent) av sin anställning finansierad förefaller den sociala gemenskapen liksom arbetstillfredsställelsen på arbetet vara sämst medan stressen vara hög.

Tid för forskning inom ramen för anställningen

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.

Samband⁸ mellan externfinansiering, anställningsform, stress och arbetstillfredsställelse

Stress handlar här om hur ofta har man svårt att koppla av, är lättretlig och anspänd⁹. Arbetstillfredsställelse handlar om hur nöjd man är med det sätt ens kunskaper används, ens framtidsutsikter och med arbetet överlag. Sambanden illustreras i figur 2.



Figur 2: Samband mellan externfinansiering, anställningsform, arbetsmiljö, stress och arbetstillfredsställelse.

- När hänsyn har tagits till bakgrundsfaktorer som kön, ålder, födelseland och tjänst finns inget samband mellan anställningsform och stress. Pilen mellan anställningsform och arbetsmiljö illustrerar de skillnader i arbetsmiljö som tidsbegränsat och tillsvidareanställda rapporterar. Dessa skillnader i arbetsmiljö kan sannolikt förklara varför tidsbegränsat anställda rapporterar mer stress än tillsvidareanställda.
- Att inom ramen för sin anställning ha tid för forskning som inte är externfinansierad minskar risken för stress, jämfört med att *inte* ha någon sådan tid. Att vara utan sådan tid utgör en risk *utöver* de risker som en sådan situation innebär i fråga om högre krav, sämre social gemenskap, mindre inflytande och erkännande som framgår ovan.
- Att ansöka om externfinansiering utgör en risk 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. Härmed utgör ansökandet av externfinansiering en *separat* risk för stress *utöver* andra risker i arbetsmiljön.
- Personer som har en hög andel (det vill säga mer än 80 procent) av sin anställning finansierad genom externa medel som löper en *högre risk för stress*

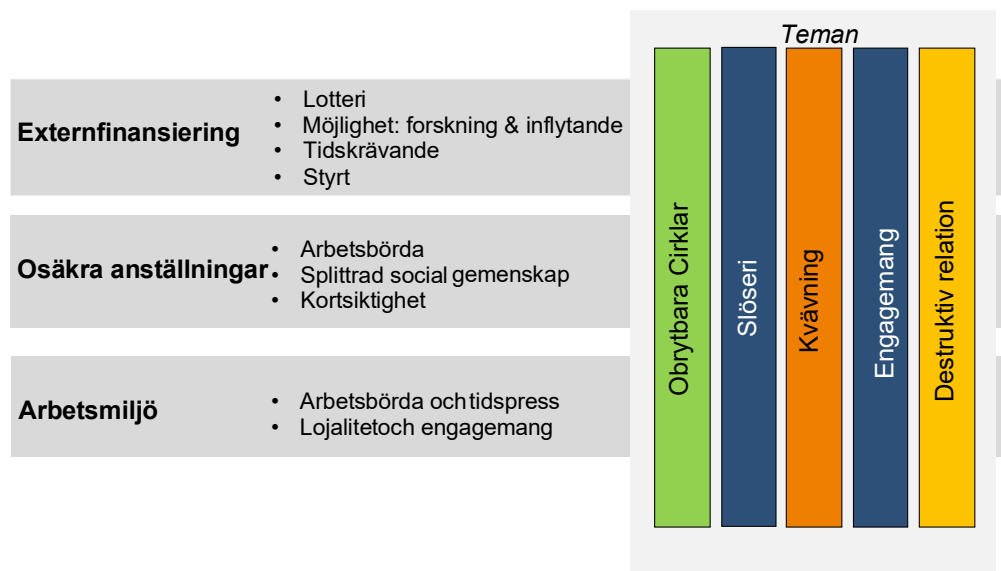
⁸ Samband analyseras genom logistiska regressioner.

⁹ För frågor om psykosocial arbetsmiljö, stress och arbetstillfredsställelse användes The Copenhagen Psychosocial Questionnaire: www.copsq.se

och har en *lägre chans för arbetstillfredsställelse* jämfört med personer som inte har någon andel av anställningen finansierad externt. Inte heller denna risk kan inte förklaras med att arbetsmiljön som 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.

Intervjuer

En empirinära beskrivning av externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljö följs av en induktiv tematisk analys (Braun & Clarke, 2006). Resultatet sammanfattas i Figur 3.



Figur 3. Bilden ovan sammanfattar vad som framkommit i intervjuer och illustrerar hur fem teman framträder i intervjumaterialet som fördjupar förståelsen för hur externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljö står i relation till varandra och kan påverka såväl individen som verksamheten.

Externfinansiering

Oavsett befattning och om man dragit in pengar eller inte så framträder en bild av externfinansiering som en fråga om "någon slags spel i skriftform, liksom" (Lektor 11) eller "pure luck" (post dok 3). Viss kvalitet krävs för att få vara med och spela, men den låga beviljandegraden och tveksamheten inför att det är möjligt att bedöma ansökningarna både objektiv och med den kunskap som krävs på det specifika ämnet gör att det ses som ett lotteri. Detta kan göra att man "även om man är intresserad och vill forska så drivs man av rädsla" (Forskare 4), ger upp idéer om man inte tror att de kommer finansieras, formulerar sig annorlunda, eller griper efter "långt hängande frukt" (Post doc 5). Fokus förläggs på vad som är möjligt att få pengar för, snarare än vad som är viktigt inom forskningsområdet: "buzz-words" (Lektor 10; Professor 10; Forskare 7), ofta normativa nyckelord som "kastat ut" (Lektor 8), eller "rätt årtidsrelaterade trendbegrepp" (Lektor 13). Detta riskerar att "alla springer åt samma håll" (Forskare 7) och ger externa finansiärer stor makt att bestämma "vart vi ska i Sverige" (Professor 8).



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

Externfinansiering utgör "en möjlighet för det är *den enda* möjligheten" (Biträdande professor 1. Överlag är externfinansiering någonting som söks "med det där svärdet hängande över sig" vilket bidrar till mer stress än om externfinansieringen bara vore "gräddde på kakan" (Forskare 6). 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).

Osäkra anställningar

Osäkerheten finns i både tillsvidare- och tidsbegränsade anställningar. Osäkerheten som finns i både tillsvidare- och tidsbegränsade anställningar gör att alla "har lite huvudet på stupstocken hela tiden" (Professor 6). Att inkomsten plötsligt och när som helst kan försvinna ses som en stor otrygghetsfaktor som påverkar både arbetsliv, privatliv och hälsa. Den utgör 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)

Osäkerheten påverkar både undervisning och forskning genom tillfälliga lösningar och hindrar långsiktighet.

"..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)

Psykosocial arbetsmiljö

Medan det ofta är den sociala sammanhållningen och kollegorna som nämns som något positivt så nämns den höga arbetsbelastningen ofta som ett problem. 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 ansökningar om extern finansiering, osäkerheten i anställningsförhållandena och den tid som formellt avsätts för undervisning.

Att söka externfinansiering upplevs i stort sett genomgående som en ytterligare belastning och en källa till stress. Det är ett arbete som är "en total omöjlighet att lösa inom arbetstidens ram" (Lektor 13) och därför sker när så är möjligt på fritiden.

Osäkerheten i både tillsvidare- och tidsbegränsade anställningar ökar arbetsbelastningen: man vågar inte säga nej till uppdrag, och arbetsuppgifterna blir både 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)

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 räkna 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). Även den administrativa bördan beskrivs som tidskrävande och stressande och i många fall försvårande snarare än verktyg som underlättar.

Att få externfinansiering ger en respit från att skriva fler ansökningar (Lektor 11) och köper loss tid från belastande undervisning. Å andra sidan innebär en beviljad ansökan en hög press på att leverera något på utsatt tid, något som kan vara problematiskt då arbetsbelastningen redan är hög.

Osäkerheten och konkurrensen om anställningar och externfinansiering riskerar även att hota det sociala klimatet. Det svårt att bygga relationer när det inte är möjligt att veta vilka som ska vara på institutionen nästa år. 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).



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)

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)

Framträdande teman i intervjuerna

Fem teman går igenom såväl frågor om externfinansiering som osäkra anställningar och arbetsmiljö: separata och obrytbara cirklar, slöseri, kvävning, engagemang och den destruktiva relationen.

Obrytbara cirklar som separerar forskning och undervisning

Separata och obrytbara *cirklar* för forskning och undervisning är svåra att bryta sig ut ur eller ta sig in i. Att få externfinansiering banar väg för forskning, publikationer, nätverk och positioner som ökar sannolikheten för att få framtida ansökningar beviljade. De som inte tar sig in i den cirkeln behöver ofta finansiera sin anställning genom undervisning. Undervisningscirkeln är lätt att halka in i men svår att ta sig ur. Undervisning tar ofta mer tid i anspråk än vad som formellt erkänns. För att kunna bryta undervisningscirkel krävs härmed ett dubbelt arbete: av att på arbetstid hantera undervisning och andra arbetsuppgifter som finansierar anställningen, och på sin fritid forska och ansöka om externfinansiering. Man har "trillat ur" forskningen (Professor 8; Lektor 13) och är fast i ett "problematiskt ekorrhjul" av undervisning (Professor 4). Undervisningen riskerar att bli "någon slags plan B" (Professor 7), något "nödvändigt ont" (Lektor 11) eller en "B-funktion" (Lektor 10) en "anti-merit" snarare än en merit (Professor 3) där man inte kan komma vidare i karriären efter en viss punkt medan forskning ses som "det som är fint". (Lektor 11)

Slöseri

Slöseri identifieras främst i fråga om den tid som läggs på att söka externfinansiering och tjänster istället för att faktiskt forska, men också i fråga om kompetens då undervisning och forskning sker i separata cirklar och inte tillåts berika varandra, samt i fråga om administration. "Otroligt mycket tid" går åt till att söka externfinansiering och anställningar i ett "inte resurseffektivt" system (Professor 7) som "slösar extremt mycket av våra resurser" (Lektor 12): ett "vansinne" där man använder ett forskningsanslag för att ansöka om nästa. (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)

Kvävning av individer och idéer i en tillvaro utan luft

Det tredje temat är kvävning som är en reaktion på hög arbetsbörda och kortsiktighet. Detta har i sin tur sin grund i osäkerheten avseende finansiering och anställningar. Många uttrycker det som att det inte finns luft – vare sig att andas eller tänka.



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)

Känslan av kvävning är inte bara påfrestande utan även frustrerande: när man hela tiden kämpar för att hålla näsan över vattenytan går det inte att dra efter andan för att djupdyka i frågor och problem, simma långt, eller för att ryta ifrån.

Engagemang som bär ansvaret

Ett stort engagemang lyser igenom och drivkraften hos de intervjuade utgörs av nyfikenhet, vilja att utforska och lära sig, sprida kunskap och förbättra: "det är det här man brinner för att göra och vill göra" (Biträdande professor 1), "det är inget jobb, då är det en livsstil" (Biträdande professor 2). Att arbetet ses som ett intresse och en passion gör att få anser sig arbeta "för mycket" oavsett hur många obetalda timmar man arbetar. Man vill göra ett bra jobb och räcker inte förutsättningarna som arbetsgivaren erbjuder till så kompenserar man med fritid och privatliv.

"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)

Individernas engagemang tar vid där de formella förutsättningarna saknas, och härmed förskjuts ansvaret för arbetsmiljö, stress och hälsa från arbetsgivaren till de engagerade individerna. En hög arbetsbörda ursäktas av många 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). Att ta sig an arbetet med mindre entusiasm är ett val som riskerar att bromsa karriären:



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 destruktiva relationen

Relationen mellan lärosätet och forskaren 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" (Post dok 1). 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)

Relationen upprätthålls genom engagemanget som skapar en känsla av tacksamhet, av möjligheterna till belöning som alltid hägrar, och av ständiga avslag och kritik som gör att man inte ser sitt värde.

Möjligheten att få ägna sig åt det man tycker bäst om och till och med få betalt för att stimuleras intellektuellt är "en lyx" (Lektor 11), "det är ju ens hobby man jobbar med" (Professor 9) vilket ökar risken att man kommer acceptera dåliga förutsättningar eller "hur osäkra förhållanden som helst". (Lektor 2)

Möjligheten att få externfinansiering och en säkrare anställning utgör glesa och oförutsägbara belöningar som är tillräckliga för att man inte ska sluta anstränga sig.



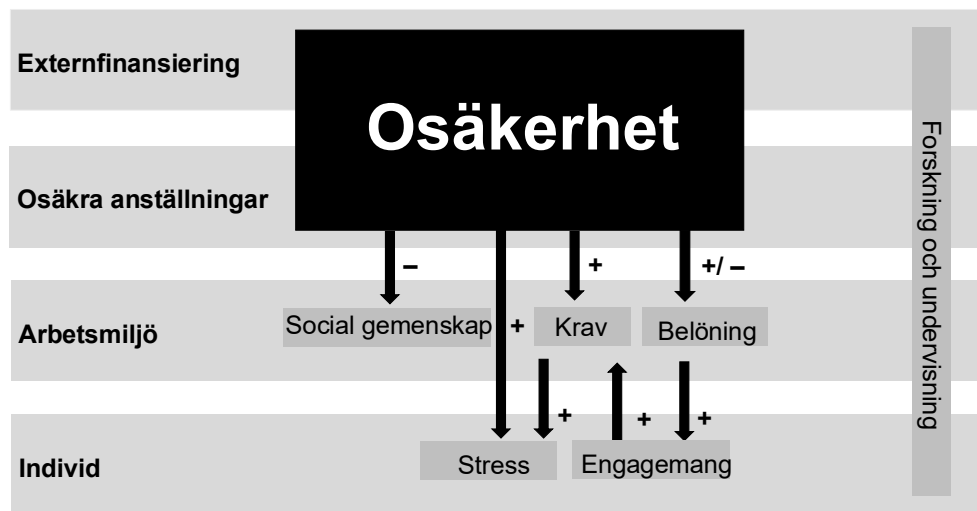
Det är ju väldigt komplext att man blir väldigt bestraffad för mycket och att man får också väldigt kickar när man väl får någonting (...). Sjukt kicksökande miljö. (Post dok 4)

Slutligen finns en ständig känsla av otillräcklighet där man måste vara bra på allt, "man måste vara en übermensch" (Biträdande professor 2) samtidigt som ständiga avslag och konkurrens kan göra att inget verkar vara tillräckligt bra. "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)

Diskussion

Den här rapporten syftade till att undersöka samband mellan externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljö. Resultatet behöver tolkas med beaktning av att det är ett urval som har svarat, som på något sätt skulle kunna vara snedvridet. Kombinationen av enkätfrågor till många och fördjupande intervjuer med färre stärker dock till viss del antagandet att resultatet speglar verkligheten relativt väl.

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. Resultatet sammanfattas i Figur 4.



Figur 4: sammanfattning resultat.

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. Detta innebär inte att olika tidsbegränsade anställningar är lika bra som tillsvidareanställningar – utan att tillsvidareanställningar på högskolor och universitet misslyckas med att erbjuda den säkerhet de syftar till att göra.

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. Detta skapar en upplevelse av att kvävas. Det finns ett tydligt samband mellan att söka externfinansiering och stress. De främsta möjligheterna att arbeta med detta 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 utmattning¹⁰.

Osäkerheten innebär kortsiktighet och konkurrens som riskerar att splittra den sociala gemenskapen på arbetet och förhindrar både den tillit och långsiktighet som behövs för att samarbeta och djupdyka i långsiktiga och mer krävande 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

¹⁰ 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
 SBU (2014). *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom. En systematisk litteraturoversikt*. Rapport nr 223. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU).

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.

I och med att osäkerheten är omfattande går mycket tid åt till att försöka undkomma den genom att söka externfinansiering och säkrare anställningar vilket kan ses som ett slöseri med tid som hade kunnat användas till forskning. Vidare finns en risk att ansökningar om externfinansiering kommer styras av den rädsla som osäkerheten innebär. Många beskriver hur de av rädsla för att inte få finansiering leds in på av finansierarna redan definierade frågor samt till att försakar komplexitet till förmån för enkelhet.

Ett stort engagemang finns hos intervjuade forskare och universitetslärare. Den största belöningen beskrivs i intervjuer som möjligheten att få göra ett bra jobb, både med forskning och undervisning. Detta engagemang krävs för att täcka upp för de brister i arbetsmiljön som osäkerheten skapar: för att lägga mer tid än vad som formellt tilldelas och för att acceptera villkoren och den orättvisa de ändå anses innebära. Att få externfinansiering och en mindre osäker anställning utgör i och med osäkerheten belöningar. Individerna binds till verksamheten genom dessa lockande högst oförutsägbara belöningar.

Arbeta för en ökad stabilitet i verksamheten, där det finns både möjligheter och incitament till långsiktiga och utvecklande projekt och samarbeten.

! **Slutsatser:** Sammanfattningsvis identifieras risker i arbetsmiljön i relation till både externfinansiering och osäkra anställningar.

- Den främsta åtgärden för att förhindra dessa risker är att *minska den osäkerheten* 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.

