



GÖTEBORGS UNIVERSITET

# Postdoc-anställningar

**Utvärdering av 2007 års strategiska satsning på  
postdoc-anställningar**

**Avdelningen för analys och utvärdering**

**Rapport: 2010:01**

**Rapport: 2010:01**

**POSTDOC-ANSTÄLLNINGAR  
UTVÄRDERING AV 207 ÅRS STRATEGISKA SATSNING PÅ POSTDOC-ANSTÄLLNINGAR**

Diariernr: H 5 3667/10

© **Göteborgs universitet**  
**Avdelningen för analys och utvärdering**

Götabergsgatan 17, Studenternas hus  
Box 100, SE 405 30 Göteborg  
[www.analys.gf.gu.se](http://www.analys.gf.gu.se)

Utvärderingen är genomförd av Cecilia Bokenstrand, Jennie Sidiropoulos, Johan Johansson

Ansvarig utredare/analytiker:  
Cecilia Bokenstrand  
tfn: 031 786 1973, mob: 073 346 7087, [cecilia.bokenstrand@gu.se](mailto:cecilia.bokenstrand@gu.se)

# Innehåll

|  |    |
|--|----|
| <b>1 Inledning</b>   | 1  |
| 1.1 Satsningen på postdoc-anställningar                        | 1  |
| 1.2 Utvärdering  | 1  |
| 1.2.1 Inriktning   | 2  |
| 1.2.2 Genomförande   | 3  |
| <b>2 Processen kring postdoc-satsningen</b>                    | 4  |
| 2.1 Processen i sammandrag                                     | 4  |
| 2.1.1 Fördelningen av anställningar mellan fakulteter          | 4  |
| 2.1.2 Utlysningen  | 4  |
| 2.1.3 Urval  | 6  |
| 2.2 Synpunkter på processen                                    | 7  |
| 2.2.1 Uppfattningar om satsningens mål och syften              | 7  |
| 2.2.2 Synpunkter på fördelningsprinciper                       | 8  |
| 2.2.3 Synpunkter på samordning, kommunikation och handläggning | 9  |
| 2.2.4 Frågan om anställningsform                               | 11 |
| <b>3 Satsningens resultat</b>                                  | 12 |
| 3.1 Ny kompetens och nya perspektiv                            | 12 |
| 3.2 Postdoc-satsningens värde ur meriteringssynpunkt           | 14 |
| 3.3 Postdoc-satsningens värde ur rekryteringssynpunkt          | 16 |
| <b>4 Sammanfattande diskussion</b>                             | 19 |

## Källor

**Bilaga 1** Inkomna ansökningar fördelade efter land därifrån de skickats



# 1 Inledning

Postdoc är ett begrepp som rör tiden efter doktorsexamen. I Sverige har begreppet oftast kommit att förknippas med en vistelse som ung gästforskare under några år vid ett utländskt universitet.

Politiska beslut och reformer under 1990-talet och de första åren av 2000-talet har lett till en ökning av antalet disputerade forskare vilket har resulterat i att det finns långt fler nydisputerade än vad det finns meriteringsanställningar. Trycket på de befintliga anställningar som forskarassistent är stort och i många fall krävs det att man har gjort en postdoc utomlands innan man är aktuell för en sådan anställning. Samtidigt som postdoc har blivit ett väletablerat begrepp och ett givet inslag i en forskarkarriär så utgör postdoc-perioden en gråzon där man lämnar sin anställning som forskarstuderande för att meritera sig för sin nästa anställning. Den här perioden kännetecknas ofta av diffusa och osäkra anställningsförhållanden med kortare visstidsanställningar och extern finansiering (Melin 2003:29).

Utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv innebär osäkra anställningsförhållanden även svårigheter för lärosätena att rekrytera duktiga forskare i början av sin karriär, vilket på sikt kan medföra problem med kommande rekryteringsbehov. I Göteborgs universitets årsredovisning 2005 lyftes en ökning av postdoc-anställningar fram som ett konkret mål för att kunna tillgodose kommande rekryteringsbehov, samtidigt konstaterades att bristen på resurser för rekryteringsanställningar framstod som den mest problematiska kompetensförsörjningsfrågan.

## 1.1 Satsning på postdoc-anställningar

I februari 2007 beslutade rektor vid Göteborgs universitet om en satsning på 40 tvååriga postdoc-anställningar. Inom ramen för satsningen tilldelades samtliga fakultetsområden medel motsvarande minst en anställning, därtill avsattes medel för fyra tvärfakultativa anställningar.

Anställningarna utlystes brett både nationellt och internationellt under våren 2007. Under ansökningstiden kom det in närmare 500 ansökningar från sammanlagt 41 länder. Efter att ansökningarna registrerats centralt och sorterats fakultetsvis skickades de ut till fakultetsnämnderna för beredning. Fakultetsnämnderna beslutade sedan själva om anställningar inom ramen för sina tilldelade medel. Ansökningarna till de tvärvetenskapliga postdoc-anställningarna hanterades på rektors uppdrag av forskningsberedningen. För varje tilldelad postdoc utbetalades 1 mkr under perioden, hösten 2007 till våren 2009.

## 1.2 Utvärdering

Avdelningen för analys och utvärdering har fått i uppdrag att utvärdera 2007 års strategiska satsning på postdoc-anställningar. Uppdraget initierades av prorektorerna senhösten 2009 och utvärderingen är tänkt att utgöra en del av ett bredare underlag i samband med universitetsledningens strategiska arbete för perioden 2013-2020.

Behovet av att följa upp satsningen identifierades redan i ett tidigt skede. Frågan diskuterades i forskningsberedningen i april 2007 då man konstaterade att processen kring anställningarna bör dokumenteras och utvärderas (Forskningsbered-

ningens minnesanteckningar 2007-04-12). Vissa aspekter av satsningen har följts upp tidigare. Under 2008 gjordes en sammanställning vid externa relationer över hur många av de tilldelade anställningarna som lett till fortsatta anställningar. Det materialet har inte presenterats i någon större utsträckning men ligger delvis till grund i föreliggande utvärdering.

### 1.2.1 Inriktning

Den universitetsövergripande satsningen på post-docanställningar 2007 var den första i sitt slag vid Göteborgs universitet. Detta förhållande gör det särskilt intressant att i utvärderingen ta fasta på **processen** runt satsningen. En inriktning mot process handlar om hur man organiserat genomförandet av en insats. Processen inbegriper sättet att arbeta, samarbeta, kommunicera, planera, besluta etc. Genom att ta fasta på processen kring en satsning ges möjlighet att dra nytta av de erfarenheter som uppnåtts för att i framtiden kunna lösa likartade uppgifter på ett bättre sätt. I utvärderingen ställs frågan:

1. Vilka lärdomar kan hämtas i processen runt den genomförda satsningen? Vad fungerade bra och vad fungerade mindre bra?

Utvärderingen har också i syfte att fokusera på **resultatet** av satsningen. Vad uppnåddes och i vilken utsträckning svarade satsningen mot de intentioner, behov och syften som föranledde satsningen?

Rektors beslut i februari 2007 och de underlag som beslutet baserades på innehåller inga explicita skrivningar om postdoc-satsningens bakomliggande mål och syften. Några på förhand uppställda mål eller kriterier att ta som utgångspunkt för bedömning föreligger alltså inte. För att få en uppfattning om vilka syften som låg bakom satsningen - och därmed kunna belysa relevanta aspekter av satsningen - har samtal förts med prorektorerna och representanter för forskningsberedningen.

Enligt dessa samtal utgjorde det sedan länge identifierade behovet av rekryterings- och meriteringsanställningar en självklar utgångspunkt för satsningen. Satsningen utformades också på ett sådant sätt att den skulle främja tvärfakultativ forskning och genom att utlysa anställningarna brett i såväl nationella som internationella tidskrifter ville man berika forskningen med nya kompetenser och perspektiv. Den breda och samlade annonseringen handlade också om positionering, ”att sätta Göteborgs universitet på kartan”.

Mot bakgrund av dessa intentioner (den sistnämnda undantagen) ställs följande frågor:

2. Har satsningen tillfört nya kompetenser och perspektiv?
3. Hur väl har satsningen fungerat med avseende på meriterings- och rekryteringsaspekter?

Den tredje frågan tar dels fasta på universitetets behov av kompetensförsörjning, dels vilket värde de som tilldelades de 40 anställningarna tillmäter sin postdoc-period.

### 1.2.2 Genomförande

För att belysa frågorna har intervjuer genomförts med personer som på olika sätt var involverade i processen kring postdoc-satsningen 2007. Sammantaget har 20 intervjuer genomförts, flertalet per telefon. På central nivå har samtal förts med prorektorerna och företrädare för forskningsberedningen samt dess sekreterare. Vidare har intervjuer genomförts med företrädare för personalavdelningen och externa relationer.

På fakultetsnivå kontaktades kanslicheferna vid sex fakulteter.<sup>1</sup> De som intervjuades på kanslinivå ombads också namnge ett antal prefekter på institutionsnivå som varit aktiva i arbetet med postdoc-satsningen.<sup>2</sup> Intervjuerna med företrädare för fakultetskanslierna fokuserade i huvudsak på processen kring satsningen. Prefekterna fick även frågor om hur väl postdoc-satsningen utfallit, rekryterings- och meriteringsaspekter samt, i förekommande fall, erfarenheter av hur de tvärande anställningarna fungerat.

Utöver intervjuerna skickades en enkät ut till de personer som tilldelats någon av satsningens 40 postdoc-anställningar. Enkäten utformades för att belysa dels vilken betydelse satsningen haft i meriterings- och utvecklingshänseende, dels hur man uppfattat processen runt satsningen. Enkäten innehöll 18 frågor och skickades ut på svenska och engelska. De personer som under sin postdoc varit knuten till flera institutioner samtidigt (s.k. tvärfakultativa postdoc) fick bevara ytterligare två frågor.<sup>3</sup> Enkäten skickades ut via nätet till sammanlagt 41 personer under december månad 2009.<sup>4</sup> Efter två påminnelser hade 37 av dessa svarat, vilket ger en svarsfrekvens på 90 procent.

Vidare har adekvata underlag och dokumentation i samband med beslutet om postdoc-satsningen samlats in, inklusive noteringar och minnesanteckningar från forskningsberedningen. Till grund för utvärderingen ligger även uppgifter som hämtats i universitetets personalsystem avseende anställningsformer och tjänstebemärkningar för de aktuella postdoktorerna under och efter postdoc-perioden.

---

<sup>1</sup> De sex fakulteterna är naturvetenskaplig fakultet, IT-fakulteten, samhällsvetenskaplig fakultet, humanistisk fakultet, Sahlgrenska Akademien och Handelshögskolan. I några fall hänvisade kanslicheferna till andra personer som i större utsträckning har varit delaktiga.

<sup>2</sup> Institutioner där prefekter intervjuats är marinekologi, zoologiska institutionen, statsvetenskapliga institutionen, institutionen för tillämpad informationsteknologi, institutionen för nationalekonomi och statistik samt institutionen för filosofi, lingvistik och vetenskapsteori.

<sup>3</sup> Dessa två frågor rör hur de upplevt samarbetet mellan institutionerna samt om den tvärvetenskapliga profilen har varit en konkurrensfördel vad gäller att söka forskningsmedel och anställningar. Det är få tvärande till antalet. Därför har vi valt att inte särredovisa deras svar.

<sup>4</sup> Den totala satsningen omfattade 40 postdoc-anställningar. Sammanlagt valde fem personer att avsluta postdoc-tiden innan de två åren hade gått. En av dem som valde att avbryta ersattes av en ny sökande. Enkäten skickades ut till båda dessa. Det sammanlagda antalet personer som fått en enkät skickat till sig är således 41 personer.

## **2 Processen kring postdoc-satsningen**

I det följande beskrivs kortfattat de olika stegen i processen kring postdoc-satsningen. Därefter redovisas synpunkter på och erfarenheter av processen som framkommit i framförallt intervju-, men i viss mån även, enkätsvar.

### **2.1 Processen i sammandrag**

Inledningsvis kan konstateras att dokumentationen kring satsningen i vissa delar är begränsad. Det gäller i synnerhet initiativfasen under hösten/vintern 2006. Från januari 2007 är processen lättare att följa. Vidare noteras att underlagen som legat till grund för beslut på central nivå enbart behandlar satsningens omfattning och fördelningen av anställningar mellan fakulteterna. Som inledningsvis berördes innehåller beslutsunderlagen inga målformuleringar.

#### **2.1.1 Fördelningen av anställningar mellan fakulteterna**

Inom ramen för rektors strategiska medel för 2007 avsattes resurser motsvarande 40 tvååriga postdoc-anställningar. Förutom postdoc-anställningar (40 mkr) omfattade den strategiska satsningen olika gränsöverskridande (17 mkr) och universitetsgemensamma (25 mkr) projekt. Forskningsberedningen, med en representant från varje fakultetsnämnd, fick i uppdrag att hantera postdoc-satsningen (Ledningsrådet 2006-11-27). En särskild arbetsgrupp med representanter från varje vetenskapsområde samt en studeranderepresentant tillsattes för att avgöra bland annat hur anställningarna skulle fördelas mellan fakulteterna. Till gruppen kopplades även sekreteraren i forskningsberedningen in som administrativ resurs (Ledningsrådet 2006-12-19).

Fördelningen av de strategiska medlen gjordes enligt en särskild modell baserad på fakulteternas kostnadsomslutning 2005 och fakultetsanslagen för 2007 (Rektors sammanträde 2007-02-19 § 8). Fördelningsmodellen utformades på ett sådant vis att storleksfaktorn inte blev helt avgörande utan samtliga fakultetsområden tilldelades medel motsvarande minst en anställning. Därtill avsattes medel för fyra tvärfakultativa postdoc-anställningar. För varje tilldelad postdoc utbetalades 1 mkr under perioden hösten 2007 till våren 2009. Även annonskostnaden som uppgick till 675 tkr betalades med gemensamma medel. Samtliga övriga kostnader förenade med postdoc-anställningarna stod fakulteterna själva för. Beroende på bland annat lönenivå hade fakultetsnämnderna olika stora kostnader kopplade till postdoc-anställningarna.

#### **2.1.2 Utlysningen**

Forskningsberedningen, biträdd av informationsenheten och personalavdelningen, utarbetade annonsunderlag som fakulteterna hade möjlighet att inkomma med synpunkter på. Annonsen innehöll anvisningar om bland annat utformningen av ansökan. De sökande uppmanades att kontakta relevanta forskargrupper för att diskutera möjliga forskningssamarbeten innan ansökan skickades in. För vidare information hänvisades till en forskningssamordnare vid externa relationer som hade i uppgift att vidarebefordra de sökandes frågor till kontaktpersoner vid respektive fakultetsnämnd, i några fall var dessa kontaktpersoner forskare, andra var personalhandläggare och utbildningsledare.



Postdoc-anställningarna utlystes brett både nationellt och internationellt. Förutom på Göteborgs universitets webbsidor, utlystes anställningarna i Göteborgs-Posten och Dagens Nyheter, i SULF:s medlemstidning och de internationella tidskrifterna Nature och The Economist. Även fakulteterna och institutionerna spred information om utlysningen i sina nätverk.

Utlysningen fick stort genomslag. Under ansökningstiden som varade från 9 mars till 30 april kom det in närmare 500 ansökningar från sammanlagt 41 länder. Ansökningarna mottogs och registrerats centralt. Under ansökningsperiodens sista dag kom det in 324 ansökningar. För att förenkla handläggningen och begränsa eventuella överklagandemöjligheter till en realistisk nivå tilldelades varje fakultetsnämnd ett nytt diarienummer där handlingar rörande anställningarna vid varje fakultet diariefördes. Efter att ansökningarna registrerats och sorterats skickades de ut till fakultetsnämnderna den 15 maj för beredning.

I samband med ansökningsförfarandet uppstod många frågor av praktisk och juridisk karaktär kring handläggningsordning mm. De mest väsentliga frågeställningarna diskuterades vid ett möte den 11 april i samordningsgruppen för personalfrågor, bestående av företrädare för centrala personalavdelningen och de administrativt personalansvariga för respektive fakultetsområde.<sup>5</sup> Viktigt i sammanhanget var att det vid den aktuella tidpunkten för utlysningen inte fanns någon specifik anställningsform för postdoktorala anställningar som kunde utnyttjas.<sup>6</sup> Samtidigt förelåg förslag till förändringar i lagen om anställningsskydd (LAS) som skulle träda i kraft den 1 juli 2007. Ändringarna i LAS innebar att den som sammanlagt arbetat i en så kallad allmän visstidsanställning 24 månader under en femårsperiod för samma arbetsgivare gavs rätt till tillsvidareanställning. Mot denna bakgrund handlade samordningsgruppens ställningstaganden bland annat om att hantera postdoc-anställningarna så att institutionerna inte hamnade i en situation där de tvingades tillsvidareanställa. Med begränsade visstidsanställningar i maximalt två år kunde denna problematik undvikas. En fråga som då uppkom gällde om anställningarna skulle kunna förlängas på grund av särskilda skäl, exempelvis föräldraledighet eller sjukdom. Efter många överväganden fann samordningsgruppen att eventuella förlängningar inte var rimliga då det skulle kunna leda till svåröverskådliga konsekvenser avseende personalekonomi och personalplanering (Samordningsgruppen för personalfrågor, minnesanteckningar 2007-04-11).

Vid forskningsberedningens möte den 7 maj deltog företrädare för personalavdelningen för att informera om regelverket kring anställningarna, den centrala handläggningen av ansökningarna och samordningsgruppens ställningstaganden. Informationen handlade bland annat om när anställningarna tidigast och senast skulle påbörjas och hur eventuella överklaganden skulle hanteras. Efter behandling i forskningsberedningen sammanställdes riktlinjerna i en promemoria som skickades ut till fakulteterna tillsammans med deras respektive ansökningar den 15 maj. I promemorian lämnades en tydlig rekommendation till fakulteterna att inte låta anställningsavtalen avse någon längre period än två år.

---

<sup>5</sup> Frågorna kring postdoc-anställningarna diskuterades även vid samordningsgruppens möten 2007-02-28 samt 2008-12-03

<sup>6</sup> Från och med 2008-09-01 finns ett särskilt nationellt avtal för anställning som post-doktor, en ny form av visstidsanställning avsedd för nydisputerade.

Tabellen nedan visar antalet anställningar som tilldelades varje fakultet och antalet inkomna ansökningar per anställning och fakultet. Längst ner i tabellen finns de "tvärande" anställningarna. De här anställningarna omfattade samverkan mellan olika fakultetsområden men förvaltades, enligt rektors beslut av Sahlgrenska akademien, naturvetenskapliga fakultetsnämnden, IT-fakulteten och konstnärliga fakultetsnämnden, till vilka medlen för de tvärande anställningarna också tilldelades (Rektors sammanträde 2007-09-26 § 17). Om man ser till fördelningen av antal sökande per plats framgår att humanistiska fakultetsnämnden och naturvetenskapliga fakultetsnämnden hade det högsta söktrycket per plats och utbildnings- och forskningsnämnden för lärarutbildning det lägsta.

**Tabell 1 Fördelning av postdoc-anställningar och söktryck<sup>7</sup>**

| Fakultet   | Fördelning | Ansökningar | Ansökningar per anställning |
|--|------------|-------------|-----------------------------|
| Humanistiska fakultetsnämnden                          | 5          | 100         | 20                          |
| Handelshögskolans fakultetsnämnd                       | 3          | 33          | 11                          |
| Samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden                 | 4          | 49          | 12                          |
| Utbildningsvetenskapliga fakultetsnämnden              | 1          | 8           | 8                           |
| Sahlgrenska akademien                                  | 12         | 117         | 10                          |
| Naturvetenskapliga fakultetsnämnden                    | 8          | 139         | 17                          |
| IT-fakulteten  | 1          | 9           | 9                           |
| Konstnärliga fakultetsnämnden                          | 1          | 7           | 7                           |
| Utbildnings- och forskningsnämnden för lärarutbildning | 1          | 3           | 3                           |
| Tvärfakultetsinriktningar                              | 4          | 36          | 9                           |
| <b>Totalt</b>  | <b>40</b>  | <b>501</b>  | <b>13</b>                   |

### 2.1.3 Urval

I forskningsberedningen diskuterades hur anställningarna skulle fördelas inom fakulteterna. Inga särskilda riktlinjer eller kriterier sattes upp vad det gällde fakultetsnämndernas bedömning av de sökande. Beredningen av de sökande skulle vara klar hos respektive fakultet den 1 juli 2007 men i övrigt fick varje fakultetsnämnd själv avgöra hur urvalet skulle se ut inom ramen för sina tilldelade medel och hur de skulle gå tillväga för att tillsätta anställningarna. Forskningsberedningen fungerade i det här skedet som ett forum där olika tillvägagångssätt diskuterades och där ledamöterna kunde redogöra för respektive fakultets förfaringssätt. (Forskningsberedningens minnesanteckningar 2007-04-12).

<sup>7</sup> Eftersom flera ansökningar var ställda till mer än ett vetenskapsområde är det totala antalet ansökningar i tabellen något högre än de ansökningar som finns registrerade i diariet. 486 ansökningar är registrerade i diariet.

I behandlingen av ansökningarna skiljde sig fakulteternas tillvägagångssätt åt exempelvis ifråga om man använde sig av externa bedömare eller enbart hade ett internt sakkunnigförfarande. Variationer förekommer också när det gäller institutionernas inflytande över processen och vem som beslutade över tilldelningen, fakultetsnämnd, fakultetsledning eller forskarutbildningsnämnd.

Inom de flesta fakulteter skapades någon form av kommitté eller arbetsgrupp för att hantera postdoc-ansökningarna som kom in. I dessa grupper ingick olika nyckelpersoner vid fakulteten. På flera fakulteter sammankallades även institutionernas prefekter för att diskutera satsningen. Gruppens organisatoriska hemvist skiljer sig åt mellan fakulteterna. På en fakultet låg den under forskarutbildningsnämnden, vid en annan under rådet för forskningsfrågor och vid en tredje under lärarrekryteringsnämnden. Även kopplingen mellan de beredande grupperingarna och fakulteternas personalhandläggare har sett olika ut.

Även om fakulteterna valde olika tillvägagångssätt vid fördelningen förefaller huvudlinjen ha varit att de beredande arbetsgrupperna gjorde en första gallring av de sökande. Utgångspunkten var först och främst att identifiera de mest kvalificerade sökande för att sedan placera dessa vid den institution där de bäst hörde hemma, utifrån deras forskningsinriktning. På så vis skedde ingen fördelning mellan de olika institutionerna på förhand, utan de sökandes kompetens avgjorde vilka institutioner som tilldelades en postdoc. Efter denna gallring fick institutionerna ta ställning till de sökande som valts ut.

Flera fakultetsnämnder stötte på problem i handläggningen av ansökningarna. Anställningsförfarandet drog ut på tiden och endast humanistiska fakultetsnämnden hade beslutat om sina anställningar vid forskningsberedningens deadline den 1 juli 2007. Forskningsberedningen fick i uppdrag av rektor att hantera ansökningarna till de tvärvetenskapliga postdoc-anställningarna (Forskningsberedningens minnesanteckningar 2007-08-13). Handläggningen kring de här ansökningarna var tidskrävande eftersom anställningarna skulle ske i samråd mellan flera olika parter. Det var dessutom en svår uppgift att på förhand avgöra vilka former av tvärfakultativa engagemang som var mest givande. Rektor tog beslut om medelsttilldelning avseende postdoc-anställningarna med tvärvetenskaplig inriktning i oktober 2007 (Rektors sammanträde 2007-10-01 §17).

## **2.2 Synpunkter på processen**

Den dominerande bild som träder fram i intervjumaterialet är att postdoc-satsningen mottogs mycket positivt. Nästan undantagslöst framhålls att satsningen uppfattades som en positiv signal och en klar markering av att Göteborgs universitet satsade på forskningen. Många betonar också att det fanns ett stort värde i satsningen gjordes universitetsövergripande, ”samlad under en hatt” och genom en gemensam utlysning.

### **2.2.1 Uppfattningar om satsningens mål och syften**

I intervjuerna tillfrågades kanslichefer och prefekter om hur man uppfattat de bakomliggande syftena med satsningen. I samtalen framkommer flera ganska löst formulerade syften, exempelvis att intentionen var att göra något nytt och unikt för att signalera att Göteborgs universitet satsar på forskning. En satsning av detta

slag tillskrivs även ett egenvärde, ett sätt att marknadsföra lärosätet. Satsningen uppfattades som ett sätt för Göteborgs universitet att profilera sig och för den nya rektorn att ta ett krafttag. Andra framhöll möjligheten för nydisputerade att meritera sig inför framtiden och universitetets möjlighet att få in ny kompetens i internationell konkurrens. Ytterligare någon menade att huvudsyftet var att knyta till sig unga nydisputerade som i annat fall inte haft möjlighet att stanna kvar inom akademien.

Värt att notera är att flera angav att de inte uppfattat något klart utpekat mål eller syfte från den centrala universitetsledningens sida utan snarare redovisade den egna institutionens eller fakultetens tolkning av postdoc-satsningens syfte. Detta är en bild som bekräftas i en intervju med en företrädare för forskningsberedningen som menar att vid sidan av det dominerande syftet ”att satsa” så fanns det ingen tydlig styrning ifråga om vad satsningen skulle resultera i. Målen var något som utkristalliserade sig lite ad hoc under resans gång.

### **2.2.2 Synpunkter på fördelningsprinciper**

Den modell som tillämpades för att fördela anställningarna mellan fakulteterna beskrivs av flera som en ”rättvisemodell” där även de mindre fakulteterna - IT, konstnärliga och UFL – tilldelades medel motsvarande en anställning. Framförallt var det Sahlgrenska akademien och naturvetenskapliga fakulteten som ”förlorade” på det här förfarandet jämfört med om fördelningen enbart baserats på fakulteternas omslutning. Fördelningen av anställningar är dock av allt att döma inte en fråga som uppfattats som särskilt kontroversiell. Tvärtom förfaller ”rättvisemodellen” ha bidragit till satsningens positiva mottagande. Flera prefekter betonar särskilt att man uppskattade att utlysningen av anställningarna gjordes öppet och att fakulteterna själva fick råda över vem som skulle anställas och inom vilket område, istället för att universitetet centralt pekade ut strategiska områden som skulle prioriteras. Någon enstaka prefekt framhöll dock den motsatta ståndpunkten och menade att satsningen borde ha varit mer spetsig och mer av en elitsatsning, om syftet var att lyfta fram Göteborgs universitet. En satsning där pengarna delades ut brett signalerar enligt intervjupersonen det motsatta, att man inte vågade satsa skarpt.

En representant för forskningsberedningen anger som en förklaring till att man valde en så bred ansats att mer riktade satsningar måste baseras på strategiska forskningsplaner eller andra profilerande dokument. Göteborgs universitet hade vid den här tidpunkten ännu inte någon större erfarenhet av att arbeta på detta sätt. Huvuddragen i rektors strategiska satsningar för 2007 utformades under hösten 2006, det vill säga innan fastställande av nu gällande strategiska plan- och styrdokument.

Inte heller förefaller urvalsprocessen och fördelningen av anställningarna mellan institutionerna inom den egna fakulteten ha varit särskilt kontroversiell eller problematisk. Huvudprincipen var att de mest kvalificerade av de sökande, oavsett ämnesinriktning, valdes ut för att därefter fördelas till de institutioner där de bäst hörde hemma. Intressant att notera är att samtidigt som den sökandes profil och kompetens lyfts fram som avgörande på samtliga fakulteter som vi talat med, framkommer i flera intervjuer att fördelningen mellan institutionerna även gjordes

utifrån en rättvisetanke. En av prefekterna uttrycker det på följande sätt: ”Man bedömde de sökande efter kompetens. Det är alltid så att man inledningsvis lovar varandra dyrt och heligt att inte ta några rättvisehänsyn, men som genom försorgen av en osynlig hand faller det ändå i slutänden ganska jämnt ut”.

Intervjusvaren visar också att överväganden om vad en postdoc ska bidra med funnits med i urvalsprocessen. Här framträder olika synsätt. Några prefekter anger att de satte som grundkrav att den tilltänkta personen skulle passa bra in i de redan etablerade forskargrupperna vid institutionen. En annan prefekt uttrycker en rakt motsatt inställning. Vid hans institution var tanken att ta in ett helt nytt perspektiv vägledande i valet av postdoktor. Därutöver finns också exempel på att de sökandes meriteringsmöjligheter beaktats i bedömningen. Från en institution uppges att de sökandes möjligheter att nå docentkompetens efter den aktuella tvåårsperioden varit ett viktigt urvalskriterium.

Samtidigt som de intervjuade i huvudsak är positiva till den fördelning som gjordes så framförs även en del mer resonerande synpunkter kring olika fördelningsprincipers för- och nackdelar och funderingar kring hur den här typen av satsningar bör utformas i framtiden. Inför eventuella liknande satsningar i framtiden kan det, menar några, ifrågasättas om det bästa sättet att få en välfungerande verksamhet är att rekrytera enskilda personer. Om målet är att stärka forskningen är det sannolikt mer fruktbart att satsa strategiskt på att rekrytera forskargrupper och bygga upp forskningsmiljöer. Liknande synpunkter handlar om att det utifrån ett forskningsperspektiv finns skäl att överväga om postdoc-anställningar, som riktar sig mot relativt nydisputerade, är den mest effektiva typen av satsning eller om man istället bör satsa på forskare som kommit längre i sin karriär. Vidare framförs standpunkten att Göteborgs universitet generellt måste bli bättre på att arbeta med strategisk kompetensförsörjning och bland annat basera satsningar av det här slaget på kartläggningar av framtida kompetensförsörjningsbehov.

### **2.2.3 Synpunkter på samordning, kommunikation och handläggning**

Den kritik som har framkommit har först och främst gällt att satsningen genomdrevs för snabbt vilket medförde ett flertal otydligheter kring satsningens genomförande. Det är således inte satsningen i sig eller dess innehåll som kritiserats, utan handläggningen och bristen på planering, samordning och framförhållning. Det är främst i intervjuerna på central nivå och med kanslicheferna som den här typen av synpunkter återfinns. Prefekterna har generellt sett uppfattat färre problem kring satsningens genomförande. Det kan i sin tur förklaras av att prefekterna involverades i senare skeden då många otydligheter hunnit redas ut.

Beredningsarbetets organisering är en aspekt som kommenteras i ett stort antal intervjuer. Forskningsberedningen och den utsedda arbetsgruppen uppfattas i många fall ha arbetat alltför isolerat från den resterande organisationen. En synpunkt som återkommer är att både fakultetskansliernas och gemensamma förvaltningens sakkunskap kunde ha utnyttjats i större utsträckning och i tidigare skeden av beredningsarbetet. Den sammankallande i forskningsberedningens arbetsgrupp beskriver i efterhand avsaknaden av kopplingar till förvaltningsorganisationen som en stor brist. Den utsedda arbetsgruppen hade begränsad kännedom om gemensamma förvaltningens organisering och vilken kompetens

som fanns att tillgå. Exempelvis nämns att varken planeringsavdelningen eller fakultetskanslierna kopplades in i beredningsarbetet. Beredningens arbete kom i huvudsak att koncentreras till frågan om anställningarnas fördelning medan frågor om satsningens genomförande hamnade i skymundan. Följden blev att verkställigheten av satsningen ”totalt saknade rutiner, mekanismer och ett kör-schema”.

Flertalet kanslichefer menar också att kommunikationskanalerna mellan universitet centralt och fakultetskanslierna fungerade dåligt och att de blev involverade ganska sent i processen. I några fall beskrivs att man inte fick information från universitet centralt utan hörde talas om satsningen på omvägar, exempelvis via sina informatörer. Som exempel på bristande framförhållning nämns bland annat att fakulteterna endast fick några dagar på sig för att lämna synpunkter på annonseringens utformning. Vidare var förutsättningarna för anställningarna inledningsvis oklara vilket innebar att de som från fakultetens sida kommunicerade satsningen utåt ställdes inför uppgiften att svara på frågor från de sökande som de kände saknade tydliga svar. Bilden av bristande information är dock inte helt entydig. Uppfattningarna varierar något vilket bland annat kan förklaras av hur delaktig den egna fakultetens representant var i beredningsarbetet och hur bra ledamoten var på att informera sin egen organisation om vad som var på gång. Vidare förefaller kanslichefernas kontinuerliga kontakt sinsemellan ha varit en viktig kanal för informationsutbyte.

Även informationen till de internationella sökande kommenteras i intervju-materialet. I utlysningen uppmanades de sökande att inför ansökan kontakta relevanta forskargrupper vid Göteborgs universitet för att undersöka förutsättningarna för samarbete. Detta komplicerades dock av att en del fakulteter saknade engelskspråkiga hemsidor.

Arbetet som vidtog på central nivå efter att ansökningstiden löpt ut beskrivs i flera intervjuer som kaotiskt. Sorteringen av ansökningar till respektive fakultetsnämnd försvårades av att många ansökningar saknade tydlig koppling mot ett visst fakultetsområde. Arbetsbelastningen blev mycket tung för registratorfunktionen som inte var dimensionerad för uppgiften. För att hantera den stora mängden ansökningar involverades personer från flera olika avdelningar i arbetet och ansökningarna kunde expedieras till respektive fakultet den 15 maj. På fakultetsnivå medförde den uppsatta tidplanen, det vill säga att fakultetsnämnderna skulle fatta beslut om sina anställningar senast den 1 juli, stor tidspress i handläggningsarbetet och på några håll påtalas att semestertider gjorde det svårt att mobilisera rätt kompetenser i urvalsprocessen. Från någon fakultet påtalas också att mer stöd och expertis från gemensamma förvaltningen varit önskvärd under rekryteringsprocessen. Handläggningen av ansökningarna som skickats in från utlandet var extra tidkrävande bland annat på grund av att de i många fall inte motsvarade svenska dokumentationskrav och krävde kompletteringar. Även rekommendationen som utfärdades ifråga om tidsspannet för när anställningarna skulle tillsättas (tidigast den 1 juli 2007 och senast den 1 januari 2008) var i vissa fall svår att följa i praktiken då fakulteternas och institutionernas förstahandsval var involverade i andra projekt och inte gick att anställa inom den tiden.

Postdoc-satsningen fick även en del ekonomiska konsekvenser för vissa fakulteter. Satsningen täckte inte alltid upp för den postdoc-anställdes lönekostnader, vilket innebar att fakulteterna var tvungna att skjuta till ytterligare medel. I de flesta fall har inte detta uppfattats som något stort problem utan tvärtom framhålls att satsningen varit ett välkommet tillskott till verksamheten. För ett par fakulteter som brottades med ekonomiska problem vid den här tidpunkten var emellertid konsekvenserna mer bekymmersamma och i ett fall övervägdes om man överhuvudtaget skulle ta emot någon postdoc.

#### **2.2.4 Frågan om anställningsform**

En fråga som skapat mycket diskussion är anställningsformen för postdoc-anställningarna. När anställningsformen förts på tal i intervjuerna har flera påtalat att frågan borde ha retts ut tidigare än vad som skedde. Under ansökningsperioden då det kom in många frågor saknades klara riktlinjer vilket skapade frustration och merarbete. Som tidigare nämnts har också många vittnat om att de rekommendationer som utfärdades centralt var svåra att följa i praktiken. Inte minst har det ansetts problematiskt att inte kunna förlänga anställningarna på grund av särskilda skäl. I intervjuerna ges exempel på olika lokala lösningar avseende tjänstebestämmingar och anställningsform som använts bland annat för att möjliggöra förlängningar.

Bilden av att anställningsformer och tjänstebestämmingar under postdoc-perioden skiljt sig åt mellan olika individer och över tid återspeglas i universitets personalsystem.<sup>8</sup> En genomgång av anställningshistoriken visar att den övervägande majoriteten har arbetat under tjänstebestämmingen postdoktor, men andra benämningar förekommer också, exempelvis forskare, gästlärare, forskare postdoktoral samt forskare biträdande. På samma sätt skiljer sig de olika anställningsformerna åt mellan allmän visstidsanställning och postdoktor. I flera fall ändras formen för anställning under postdoc-periodens gång. Det förklaras bland annat med att det i september 2008 slöts ett nytt avtal om tidsbegränsad anställning som postdoktor och flera institutioner har därefter valt att ändra till den nya anställningsformen som tillåter förlängning till följd av exempelvis sjukdom, föräldraledighet och förtröendeuppdrag.

Den bristande enhetligheten när det gäller anställningsform kan sannolikt ha inneburit att de anställda postdoktorerna haft olika förutsättningar när det gäller exempelvis förlängning vid särskilda skäl. I postdoc-enkäten ställdes en avslutande öppen fråga där respondenterna gavs möjlighet att föra fram ytterligare synpunkter på sin postdoc-tid. Här framkommer en hel del kritiska synpunkter, bland annat kommenteras anställningsförhållandena, först och främst utifrån (den fråntagna) möjligheten att vara föräldraledig. Det förekommer också uppfattningar om att det funnits olika regler för detta vid olika institutioner, vissa har haft denna möjlighet, andra inte.

---

<sup>8</sup> Uppgifter om postdoktorernas anställningshistorik vid Göteborgs universitet inhämtades från Datalagret den 8 och 9 februari 2010. Totalt omfattade uttaget 41 individer eftersom en person valde att hoppa av satsningen och då ersattes med en ny.

### 3 Satsningens resultat

Den följande framställningen tar sin utgångspunkt i de två frågor som ställdes inledningsvis kring postdoc-satsningens resultat. Den första avsåg ambitionen att få in ny kompetens och nya perspektiv till lärosätet. Den andra gällde satsningens värde ur meriterings- och rekryteringssynpunkt dels utifrån akademin perspektiv, dels utifrån de enskilda forskarnas erfarenheter av sin postdoc-period.

#### 3.1 Ny kompetens och nya perspektiv

Utlysningen fick, som tidigare framgick, stor internationell spridning. Totalt 501 ansökningar kom in från 41 länder. En majoritet av ansökningarna, 65 procent, skickades in från Sverige.<sup>9</sup>

Tabellen nedan visar att bland dem som faktiskt tilldelades en postdoc-anställning är det en avsevärt högre andel, 85 procent (34 av 40) som är från Sverige. Värt att notera är också att drygt 60 procent av postdoktorerna (25 av 40) är disputerade vid högskolor och universitet i Västsverige. I den här gruppen kom 20 personer från Göteborgs universitet, fyra stycken från Chalmers och en person från Högskolan i Borås. I gruppen som benämns övriga Sverige finns disputerade från Lunds universitet, Uppsala universitet, Linköping universitet, Stockholms universitet, Örebro universitet och Umeå universitet. Sammanlagt sex av de 40 anställningarna tilldelades personer som disputerat utanför landet. Ser vi till fördelningen mellan män och kvinnor var den jämn med en något större andel kvinnor.<sup>10</sup>

*Tabell 2 Sammanställning av de postdoc-anställda med avseende på kön och var de disputerat.*

| Fakultet   | Fördelning | Kvinnor/<br>Män | Väst-<br>sverige | Övriga<br>Sverige | Europa<br>(EES) | Inter-<br>nationell |
|--|------------|-----------------|------------------|-------------------|-----------------|---------------------|
| Humanistiska fakultetsnämnden                        | 5          | 3/2             | 1                | 2                 | 2               | -                   |
| Handelshögskolans fakultetsnämnd                     | 3          | 2/1             | 1                | 1                 | -               | 1                   |
| Samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden               | 4          | 1/3             | -                | 3                 | 1               | -                   |
| Utbildningsvetenskapliga fakultetsnämnden            | 1          | 1/0             | 1                | -                 | -               | -                   |
| Sahlgrenska akademien                                | 12         | 7/5             | 10               | 1                 | -               | 1                   |
| Naturvetenskapliga fakultetsnämnden                  | 8          | 3/5             | 7                | 1                 | -               | -                   |
| IT-fakulteten  | 1          | 0/1             | 1                | -                 | -               | -                   |
| Konstnärliga fakultetsnämnden                        | 1          | 1/0             | 1                | -                 | -               | -                   |
| Utbildnings- och forskningsnämnden för lärutbildning | 1          | 0/1             | -                | 1                 | -               | -                   |
| Tvärfakultetsinriktningar                            | 4          | 3/1             | 3                | -                 | 1               | -                   |
| <b>Totalt</b>  | <b>40</b>  | <b>21/19</b>    | <b>25</b>        | <b>9</b>          | <b>4</b>        | <b>2</b>            |

<sup>9</sup> Bland ansökningarna från utlandet har vi noterat att det finns exempel på personer som har gjort sin forskarutbildning i Sverige. Vi har inte haft möjlighet att kartlägga var samtliga sökande genomfört sin forskarutbildning.

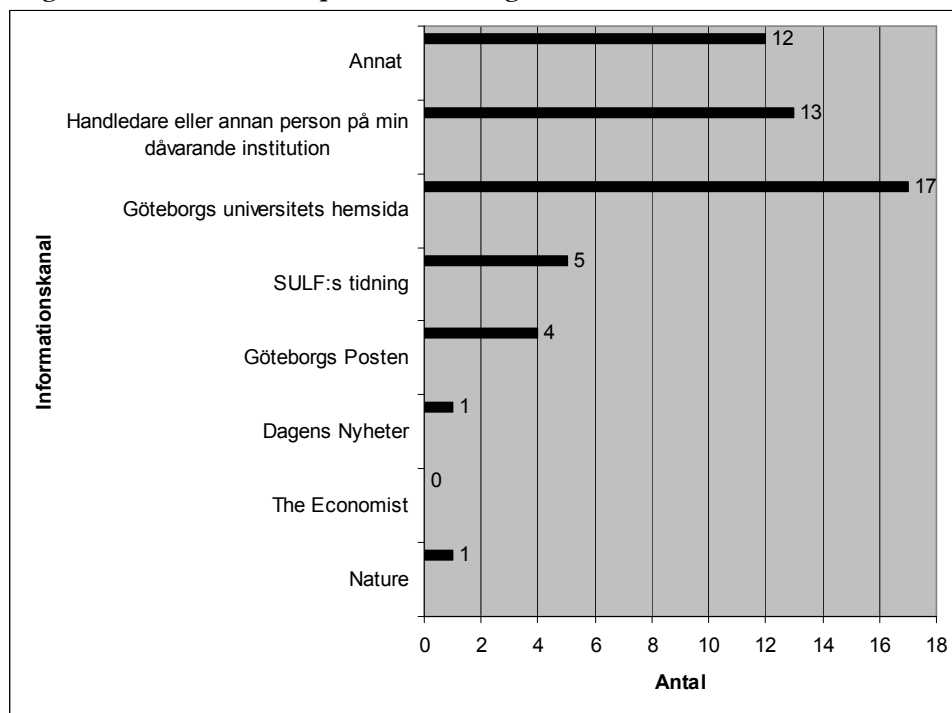
<sup>10</sup> Doktorernas ålder år 2009 sträckte sig från 30 till 54 år med en genomsnittsålder på 38 år.



För att få en bättre bild av kopplingarna mellan dem som fick en anställning och lärosätet ställdes i enkäten till postdoktorerna en fråga om hur väl de kände till institutionen i fråga, innan de började planera sin ansökan. På denna fråga svarade endast fyra personer att de inte haft någon kontakt innan planeringen av postdoc-perioden medan det stora flertalet haft någon form av koppling/ar sedan tidigare. Utöver att en stor andel gått sin forskarutbildning, och i en del fall också haft andra anställningar, vid Göteborgs universitet bestod kontakterna bland annat av att de själva eller kollegor/handledare träffat, samarbetat eller publicerat tillsammans med personer därifrån. I svaren ryms också uttalanden om att den aktuella forskargruppen var välkänd i landet inom det aktuella fältet och att institutionen hade ett gott rykte.

Bilden av att många sedan tidigare hade nära kopplingar till Göteborgs universitet avspeglas även i sättet de inhämtade information kring satsningen. För dem som i slutänden tilldelades en postdoc-anställning förefaller generellt universitets interna information har varit mest betydelsefull. Fördelningen mellan de olika informationskanalerna visas i diagrammet nedan. Många fick information från Göteborgs universitets hemsida. Det var samtidigt många som fick information från handledare eller andra personer på den egna alternativt den blivande postdoc-institutionen. Enbart en person svarade att hon/han hade hämtat information från annonsen i tidskriften *Nature* och ingen från *The Economist*.

**Diagram 1 Information om postdoc-satsningen<sup>11</sup>**



<sup>11</sup> Varje person hade möjlighet att kryssa i flera alternativ. Svaret alternativet *annat* i diagrammet ovan innefattar bland annat information från nuvarande handledare, intern e-post samt från professorer runt om på GU.

Vi kan alltså konstatera att även om utlysningen fick stort genomslag internationellt så anställdes i stor utsträckning personer som sedan tidigare hade nära kopplingar till lärosätet. Om ambitionen med den genomförda postdoc-satsningen i första hand var att få in ny kompetens och nya tankesätt utifrån kan det ifrågasättas om detta syfte verkligen har uppnåtts i någon högre grad.

Frågan om ny kompetens och nya perspektiv kan förstås tolkas på andra sätt än i termer av forskarmobilitet och influenser utifrån. Överlag visar intervjumaterialet att satsningen uppfattats som lyckosam med avseende på de postdoc-anställdas bidrag till sina värdinstitutioner. Sammanfattningsvis framhåller mer eller mindre samtliga tillfrågade prefekter att deras postdoc/ar har haft ett stort värde för institutionens forskningsmiljö. Det tycks dock finnas en viss skillnad mellan olika vetenskapsområden. Inom medicin och naturvetenskap där det finns en längre tradition och större erfarenhet av postdoc-anställningar verkar inte satsningens postdoktorer ha hamnat i lika stort fokus. Genom att de ingått i en större gruppering förefaller de i högre utsträckning ha betraktats som en postdoktor i mängden.

De fyra anställningarna som tillkom i syfte att möjliggöra tvärfakultativ forskning är intressanta i sammanhanget. Det rör sig dock om ett litet antal och dessa anställningar har inte heller utmärkt sig speciellt mycket i intervjuerna. De intervjuade som haft insyn i hur dessa anställningar fungerat har emellertid varit positivt inställda. En prefekt menade att den tvärande profilen hade varit bra för forskningsmiljön och medfört nya spännande kopplingar. Han uppfattade dock att det gått åt mycket tid för den postdoc-anställda att ”agera tvärande” och framhöll att de positiva konsekvenserna nog snarare berodde på personen i sig, inte på anställningens tvärande karaktär. Att den tvärfakultativa konstruktionen inte varit helt utan komplikationer antyds också i enkäten till postdoktorerna. De som innehåft en tvärande anställning fick besvara en fråga om hur de uppfattade samarbetet mellan de berörda institutionerna. De tvärande ansåg att samarbetet fungerat antingen ganska dåligt alternativt varken dåligt eller bra.

### **3.2 Postdoc-satsningens värde ur meriteringssynpunkt**

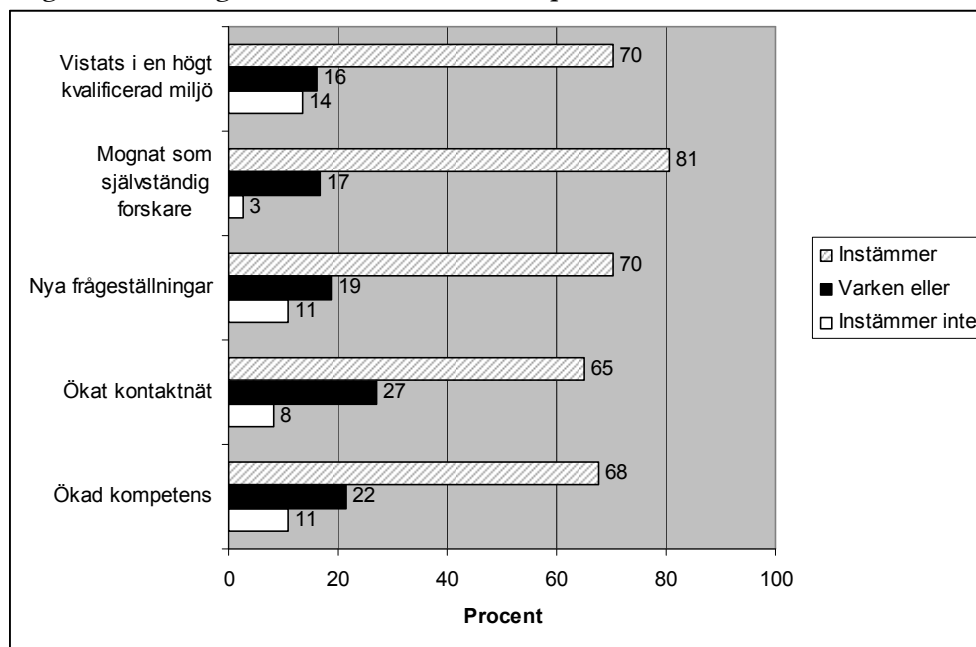
När de intervjuade prefekterna kommenterat postdoc-satsningens värde utifrån de enskilda forskarnas utvecklingsbehov är det i mycket positiva ordalag. De menade att satsningen var optimal ur denna synpunkt, eftersom den gav unga nydisputerade en chans till fortsatt meritering.

Generellt får satsningen också ett gott betyg av dem som tilldelats en anställning. I enkäten framhåller 84 procent att de är ganska eller mycket nöjda med sin postdoc-tid på Göteborgs universitet. Det är endast en person säger sig vara ganska missnöjd. Ingen har svarat att hon/han är helt missnöjd. Det påpekas att tiden som postdoktor varit mycket givande samtidigt som flera personer framhåller att de både har trivts och tagits emot på ett bra sätt på sina institutioner och på Göteborgs universitet.

Satsningen verkar samtidigt ha resulterat i ny forskning i form av sökta och erhållna forskningsanslag. Över 90 procent svarar att de har sökt nya medel under sin postdoc-period, antingen ensam eller tillsammans med andra forskare. Av

dessa svarar 59 procent att de har blivit beviljade medel. En satsning av detta slag kan samtidigt ha många andra effekter utöver genererandet av nya forskningsprojekt. I postdoc-enkäten bad vi respondenterna ta ställning till ett antal påståenden kring möjliga effekter, på en skala från ett (instämmer inte alls) till fem (instämmer helt). Svaren visas i diagrammet nedan.

**Diagram 2 Satsningens effekter för de enskilda postdoktorerna**



Postdoc-tiden verkar först och främst uppfattas som en tid där man mognar som självständig forskare. Den ger också en möjlighet till att vistas i en högt kvalificerad miljö och att komma in på nya typer av frågeställningar i sitt arbete.

I enkäten ställdes också en angränsande öppen fråga kring postdoc-periodens betydelse för rollen som forskare och den egna framtida forskningen. Grovt kan svaren indelas i två huvudgrupper. Den första kategorin kretsar runt aspekter som att få möjlighet att själv styra över sin tid, att helt kunna ägna sig åt och fokusera på sin forskning samt att kunna skapa sig ett eget forskningsområde. Detta omfattar också att få tid att komma in i nya projekt och planera för sin framtida forskning. Den andra gruppen består av kommentarer som rör möjligheten att knyta nya kontakter och starta nya samarbeten. Sammantaget ger de aspekter som lyftes fram i denna fråga en positiv bild av satsningens värde när det gäller att meritera och kvalificera sig som forskare inför framtiden. Det bör samtidigt nämnas att flera i sina svar också påtalat att det i nuläget är svårt att avgöra vilka effekter postdoc-tiden kommer att ha. Dessa svar kan ses i relation till att flera personer fortfarande arbetar inom ramen för sin postdoc.

Kopplat till frågan om de postdoc-anställdas utvecklingsmöjligheter kan noteras att det i enkäten också lyfts åsikter som handlar om de ekonomiska förutsättningarna. Eftersom satsningen endast täckte lönekostnader har ett par av respondenterna haft problem att genomföra sin forskning då både prover och material

kostar mycket pengar. Likaså efterfrågas ytterligare resurser för att täcka diverse omkostnader, exempelvis konferensresor, inköp av böcker och studieresor.

### **3.3 Postdoc-satsningens värde ur rekryteringssynpunkt**

Att göra en postdoc kan ses som ett steg i en fortsatt akademisk karriär. När vi i december 2009 ställde frågan om personerna fått någon ny anställning när postdoc-tiden går ut, svarade åtta personer nekande och ytterligare en svarade att det fortfarande var oklart. 15 personer uppgav att de kommer att fortsätta med någon form av arbete inom Göteborgs universitet, exempelvis i externfinansierade projekt, som lektorer eller i form av anställningar som forskarassistent finansierade framför allt av Vetenskapsrådet och Riksbankens Jubileumsfond. Ytterligare 6 personer uppgav att de har fått anställning utanför Göteborgs universitet, exempelvis på andra högskolor och universitet, vid myndigheter samt inom läkemedelsindustrin. Därutöver svarade tre personer att de fått arbete utomlands.<sup>12</sup>

För att komplettera bilden av satsningens värde ur ett rekryteringsperspektiv har uppgifter för alla personer som omfattades av satsningen hämtats ur universitetets personalsystem.<sup>13</sup> Sammanlagt 25 personer (61 procent) hade någon form av anställning vid Göteborgs universitet i början av februari månad 2010.

Av dessa 25 var det sju som fortfarande hade en anställning som postdoktor. De har antingen påbörjat sin postdoc senare än vad som var tänkt när satsningen initierades eller fått en förlängning av sin anställning. Huruvida dessa personer kommer att få en fortsatt anställning vid universitetet är i dagsläget inte känt. För de övriga 18 kan vi däremot konstatera att postdoc-perioden fungerat som en ingång till någon form av fortsatt anställning vid Göteborgs universitet. Av diagram 3 framgår personernas olika tjänstebestämmingar.<sup>14</sup>

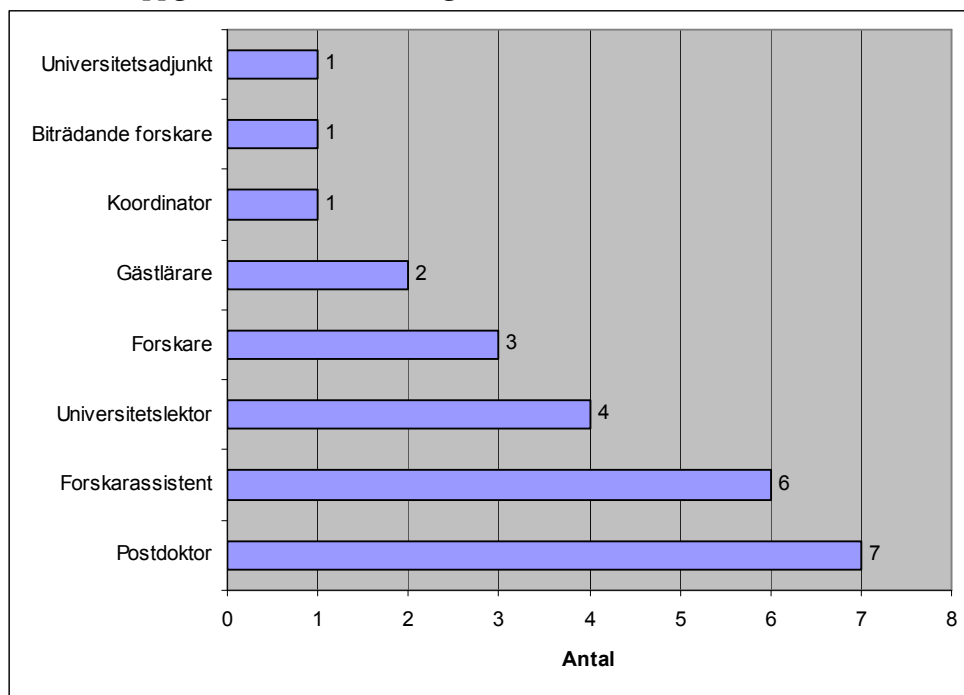
---

<sup>12</sup> Det finns ett par personer som uppgivit att de delar sin tid mellan Göteborgs universitet och andra arbetsgivare. Fyra personer valde att inte svara på frågan.

<sup>13</sup> Uppgifter hämtades från Datalagret den 8 och 9 februari 2010 och visar postdoktorernas anställningshistorik vid Göteborgs universitet. Det totala antalet postdoktorer summerar till 41 eftersom en person valde att hoppa av satsningen och då ersattes med en ny. Båda omfattas i uttaget från Datalagret.

<sup>14</sup> Även anställningsformen skiljer sig åt mellan de 18 individerna. Sju personer har fått en tillsvidareanställning medan övriga har någon form av visstids-/tidsbegränsad anställning.

*Diagram 3 Nuvarande anställningar på Göteborgs universitet.  
Uppgifter hämtade i Datalagret, 2010-02-09*



Hur detta resultat ska värderas är givetvis beroende av vilka förväntningar och målsättningar det ställs emot. Den genomförda satsningen hade framförallt i syfte att svara upp emot universitetets behov av meriterings- och rekryteringsanställningar. Av vad som framkommit hittills i utvärderingen framstår satsningen i hög grad som framgångsrik med avseende på meriteringsaspekter. Såväl tillfrågade prefekter som de postdoc-anställda själva ger satsningen ett gott betyg ifråga om meritering och utvecklingsmöjligheter. Beträffande satsningens rekryteringsvärde är bilden mer splittrad.

När det gäller prefekternas syn på satsningens rekryteringsvärde går åsikterna isär. Vissa framhöll att den här typen av anställningar inte är tänkta att leda till vidare anställningar efteråt. Det handlar om att personer ska komma in för att meritera sig och sedan försvinna ut igen. Det är ett sätt att, under en begränsad period, få in ny kompetens som sedan sprids vidare. Anställningarna är, utifrån detta perspektiv, kortsiktiga snarare än långsiktiga till sin karaktär. Om tanken är att universitetet vill kunna rekrytera nya forskare inför framtiden, då är det bättre att istället satsa på anställningar som forskarassistenter. I kontrast till detta återfinns också några som gärna sett en möjlighet att erbjuda vidare anställning efter postdoc-perioden om den ekonomiska situationen medgett detta.

Frågan om satsningen i första hand syftar till meritering eller rekrytering tas även upp till diskussion i enkäten av postdoktorerna själva. I en av de öppna frågorna lämnas synpunkter som först och främst gäller framtida rekrytering och chanserna att arbeta kvar inom Göteborgs universitet. Flera personer framhåller att de gärna hade stannat kvar på Göteborgs universitet om det funnits någon möjlighet till

fortsatt arbete. De menar att det borde ha varit möjligt att följa upp satsningen med någon typ av fortsatt anställning, exempelvis som forskarassistent. Någon påpekar att det generellt är svårt att få anställning på Göteborgs universitet, även om man har egna anslag. En annan menar att satsningen är positiv men att det krävs en starkare satsning om universitetet inte vill riskera att förlora stora delar av en forskargeneration. En person beklagar också att de postdoc-anställda inledningsvis fick signaler som skapat överdrivna förhoppningar om framtida karriärmöjligheter inom akademien. Det förefaller således ha funnits förväntningar på att satsningen skulle leda till nya anställningar vid lärosätet från många av postdoktorena.

## 4 Sammanfattande diskussion

Den genomförda utvärderingen visar att det finns en hel del att lära av **processen** runt den genomförda satsningen.

Först och främst kan konstateras att 2007 års strategiska satsning på postdoc-anställningar mottagits mycket positivt inom universitetet. Satsningen har uppfattats som en positiv signal och tydlig viljemarkering att sätta forskningens betydelse i fokus. Till de förhållanden som bidragit till den positiva responsen hör att satsningen gjordes universitetsövergripande och genom en gemensam utlysning. En annan viktig förklaring till det positiva bemötandet ligger också i att samtliga fakultetsområden genom den ”rättvisemodell” som tillämpades fick del av satsningen. Därutöver har många ansett det värdefullt att satsningen gjordes öppen i den meningen att fakulteterna själva fick råda över vem som skulle anställas och inom vilket område istället för att universitetet centralt pekade ut strategiska områden.

Den kritik som har framkommit i utvärderingen har framförallt handlat om att satsningen drevs igenom för snabbt, vilket medförde ett flertal otydligheter. Det är således inte satsningen i sig eller dess innehåll som kritiserats utan bristen på planering, samordning och framförhållning. En rad av dessa problem hade sannolikt kunnat undvikas med en mer allsidigt sammansatt beredning som i ett tidigt skede tagit tillvara på såväl fakultetskansliernas som gemensamma förvaltningens sakkunskap ifråga om juridiska aspekter, regelverk, rekryteringsförfaranden etc. Följden av de bristande kopplingarna mellan beredande organ och förvaltningsorganisationen blev att en rad frågor kring den administrativa hanteringen bereddes ofullständigt eller inte alls, och istället under stor tidspress, fick lösas under resans gång.

*För att säkerställa en allsidig beredning och välgrundade beslut är det väsentligt att relationerna och arbetsfördelningen mellan rektors beredningsorgan och förvaltningen tydliggörs.*

Ifråga om de **resultat** satsningen lett fram till är det en sammansatt bild som framträder. En klar majoritet av de personer som tilldelades en postdoc-anställning skiljer sig från den traditionella bilden av vad en postdoc innebär, det vill säga en person som vistas vid ett annat lärosäte (oftast) utomlands under en begränsad tid för att sedan återvända hem igen. Även om utlysningen fick stort genomslag internationellt, anställdes i stor utsträckning personer som sedan tidigare hade nära kopplingar till lärosätet. Detta är en slutsats som kan vara bra att bära med sig inför liknande framtida satsningar. Framförallt visar den på vikten av att i ett tidigt skede tydliggöra vilka syften som ska vara vägledande. Om ambitionen med den genomförda postdoc-satsningen i första hand var att få in ny kompetens och nya perspektiv utifrån kan det ifrågasättas om detta syfte verkligen har uppnåtts i någon större utsträckning.

Beroende på vilken eller vilka grupper man tänker sig att en satsning av detta slag riktas mot - nydisputerade inom Göteborgs universitet, eller från andra lärosäten och/eller länder - följer också frågan hur man på bästa sätt når dessa grupper med information. Det ligger givetvis utanför utvärderingens ramar att ifrågasätta gjorda bedömningar och urval. Vi kan enbart konstatera att en mycket liten andel av de

sökande från andra länder bedömdes ha en sådan vetenskaplig skicklighet och kompetens att de kom ifråga för en anställning. Den genomförda satsningen visar därför att frågan hur man når ”rätt” forskare från utländska lärosäten är central. För att unga, duktiga forskare från andra länder ska vilja söka sig till Göteborgs universitet måste dessa personer ges rimliga förutsättningar att kunna planera en sådan vistelse. De tidsramar som sattes upp för postdoc-satsningen framstår i det perspektivet som alltför snäva.

En av de främsta utgångspunkterna för postdoc-satsningen utgjordes av det sedan länge identifierade behovet av meriterings- och rekryteringsanställningar. Av vad som framkommit i utvärderingen framstår satsningen i hög grad som framgångsrik med avseende på de postdoktorernas utvecklingsmöjligheter. Såväl tillfrågade prefekter som de postdoc-anställda själva ger satsningen ett gott betyg i detta avseende. För det stora flertalet har postdoc-tiden gett möjligheter att vistas i en högt kvalificerad miljö och att utvecklas som självständiga forskare. En mycket stor majoritet har också under perioden antingen själva eller tillsammans med kollegor sökt forskningsmedel och i många fall har ansökningarna varit framgångsrika.

Medan meriteringsaspekter i första hand handlar om postdoc-satsningens värde ur den enskilde forskarens perspektiv så rör den andra delen av målformuleringen universitetets behov av att trygga det framtida behovet av internrekryteringar. Utvärderingen visar att uppfattningarna kring vilka effekter en satsning av det här slaget kan och bör förväntas leda till varierar mycket såväl mellan olika aktörer som mellan olika delar av organisationen. Det gäller särskilt satsningens värde som rekryteringsinstrument. Detta är ett område där uppfattningarna tydligt går isär hos olika företrädare för lärosätet och flera röster i intervjumaterialet ifrågasätter tanken att kortsiktiga anställningar av den typ som satsningen innebar verkligen ska ses som en inkörsport till vidare anställningar inom universitetet.

I februari 2010 var sju av de 40 personer som omfattades av 2007 års satsning fortfarande, till följd av att de börjat senare eller fått förlängningar, anställda som postdoktorer. Av de 33 som avslutat sin postdoc-period hade 18 gått vidare till någon form av anställning som lärare och/eller forskare vid lärosätet.

Avslutningsvis finns skäl att vända tillbaka till utvärderingens startpunkt. Postdoc-satsningen vägledades av flera syften. Dessa mål har emellertid inte explicitgjorts i några beslutsunderlag eller kommunicerats i någon nämnvärd utsträckning inom universitetet. Som framgått i utvärderingen rymmer de ursprungliga intentionerna en rad motstridigheter vilket lämnar oss utan skarpa kriterier för att i efterhand bedöma vad som ska betraktas som bra eller dåligt. Det beror helt enkelt på.

*Lika väsentligt som att beslut på central nivå av strategisk och/eller ekonomiskt omfattande karaktär föregås av en allsidig beredning är att de kopplas till tydligt uppsatta och väl kommunicerade mål.*



## Källor

Forskarberedningens minnesanteckningar 2006-12-19

Forskarberedningens minnesanteckningar 2007-01-12

Forskarberedningens minnesanteckningar 2007-02-09

Forskarberedningens minnesanteckningar 2007-03-14

Forskarberedningens minnesanteckningar 2007-04-12

Forskarberedningens minnesanteckningar 2007-05-07

Forskarberedningens minnesanteckningar 2007-06-04

Forskarberedningens minnesanteckningar 2007-08-13

Ledningsrådet 2006-11-27

Ledningsrådet 2006-12-19

Rektors sammanträde 2007-02-19

Rektors sammanträde 2007-09-26

Rektors sammanträde 2007-10-01

Samordningsgruppen för personalfrågor, minnesanteckningar 2007-02-28

Samordningsgruppen för personalfrågor, minnesanteckningar 2007-04-11

Samordningsgruppen för personalfrågor, minnesanteckningar 2008-12-03

---

Melin, Göran (2003) *Effekter av postdoktorala utlandsvistelser*. Stockholm: SISTER  
Working paper 2003:29



## Bilaga 1

### Ansökningar fördelade efter land därifrån de skickats

| Länder         | Antal ansökningar |
|----------------|-------------------|
| Sverige        | 317               |
| Indien         | 30                |
| Storbritannien | 20                |
| USA            | 15                |
| Kina           | 8                 |
| Frankrike      | 7                 |
| Tyskland       | 7                 |
| Danmark        | 6                 |
| Italien        | 6                 |
| Australien     | 5                 |
| Kanada         | 4                 |
| Japan          | 4                 |
| Norge          | 3                 |
| Iran           | 3                 |
| Egypten        | 3                 |
| Kenya          | 3                 |
| Singapore      | 2                 |
| Malaysia       | 2                 |
| Sydafrika      | 2                 |
| Nederländerna  | 2                 |
| Bangladesh     | 2                 |
| Ungern         | 2                 |
| Nigeria        | 2                 |
| Polen          | 1                 |
| Ukraina        | 1                 |
| Venezuela      | 1                 |
| Indonesien     | 1                 |
| Korea          | 1                 |
| Taiwan         | 1                 |
| Ryssland       | 1                 |
| Filippinerna   | 1                 |
| Sudan          | 1                 |
| Rumänien       | 1                 |
| Slovakien      | 1                 |
| Chile          | 1                 |
| Kroatien       | 1                 |
| Belgien        | 1                 |
| Irland         | 1                 |
| Etiopien       | 1                 |
| Jordanien      | 1                 |
| Spanien        | 1                 |
| Oklart         | 13                |
| <b>Totalt</b>  | <b>486</b>        |