



LUNDS
UNIVERSITET

PM

Datum 2025-12-15

HR Excellence in Research Award
Sektionen HR
Lena Lindell, HR-specialist

Sammanfattning av resultatet från enkät och fokusgrupper om Europeiska stadgan för forskare i förhållande till Lunds universitet

Innehållsförteckning

<i>Bakgrund</i>	1
<i>Sammanfattning enkäten</i>	2
<i>Enkäten</i>	3
Påståendena	3
Fritextsvaren	4
<i>Bakgrund fokusgrupper</i>	5
<i>Sammanfattning</i>	6
Resultat fokusgrupper	7

Bakgrund

Lunds universitet har sedan 2020 certifieringen HR Excellence in Research Award och är inne på andra handlingsplanen i denna process. I november 2025 ska universitetet lämna åiterrapportering på nuvarande handlingsplan samt en ny handlingsplan för kommande tre år till EU-kommissionen.

I handlingsplanen för perioden 2026–2028 ska universitetet utgå från den nya Europeiska stadgan för forskare, som beslutades av EU-kommissionen i december 2023. Universitetet har genomfört en enkätundersökning som riktat sig till alla som forskar vid Lunds universitet våren 2025, via drygt 8 800 e-postadresser som finns registrerade i Lucat. I maj hölls fyra fokusgrupper, med representanter från alla fyra EU-nivåer inom forskning, R1-R4. Därefter görs en GAP-analys i relation till principerna i Europeiska stadgan för forskare som grund för handlingsplanen för perioden 2026–2028.

Sammanfattning enkäten

Av 8838 möjliga respondenter har 1168 (13,2 %) besvarat enkäten. Enkäten gick ut till personer med mejladresser i Lucat, utifrån roller som indikerar att man forskar vid Lunds universitet. Det är personer som är anställda, emerita/emeritus, personer som doktorerar utan anställning och andra personer som forskar med anknytning till Lunds universitet

Det är en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män som svarat och en rimlig fördelning av åldrar på de som svarat, med övervikt på personer i spannet 31–60 år. 6 procent av de som svarat är över 70 år.

Överlag har alla påståenden fått en positiv respons, de flesta har indikerat att de anser att Lunds universitet lever upp till påståenden i någon form (stämmer helt, stämmer i hög grad samt stämmer till viss del). Inget påstående har fått övervägande negativ respons (stämmer inte alls). Det följer resultatet av den GAP-analys som universitetet genomförde inför ansökan om HR Excellence in Research Award 2020. Universitetet arbetar redan aktivt med flera av de områden som den europeiska stadgan för forskare omfattar, men det finns utrymme för förbättring.

Principer ur Europeiska stadgan för forskare (2023) att fokusera på i framtida handlingsplaner inom HR Excellence in Research Award, utifrån enkäten och tidigare GAP-analys är:

- Pelare 3, princip 2, stycket om forskare i början av karriären

- Pelare 4, princip 4 Handledare och mentorer
- Pelare 4, princip 2: Karriärutveckling och karriärrådgivning

Enkäten

Enkäten är anonym, det går inte att koppla svaren till någon enskild person.

En rad påståenden som utgår från de 20 principerna i Europeiska stadgan för forskare bedöms utifrån hur väl respondenten uppfattar att de stämmer överens med deras uppfattning om Lunds universitet. Det finns även ett ”vet inte”-alternativ.

Respondenterna har ombetts att ange vissa grunduppgifter, som fakultetstillhörighet, kön, befattning, åldersspann och hur länge de har forskat vid Lunds universitet.

Enkäten omfattar totalt 22 påståenden som alla är obligatoriska att svara på. Sist i enkäten finns en möjlighet att svara i fritext på frågan: ”Har du något du vill lägga till?”, där 319 respondenter (27 %) har skrivit något.

Enkäten var öppen 7–21 mars, med en påminnelse som skickades ut den 17 mars.

Enkäten skickades ut till 8838 mejladresser hämtade från Lucat. Urvalet baserades på roller som indikerar att personen knuten till mejladressen forskar i någon form på universitetet. Urvalet inkluderar, utöver anställd som forskar, även affilierade, gäster och stipendiater.

1168 respondenter har besvarat enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 13,2 %. Svarsfrekvensen var något högre än förväntat.

Påståendena

De påståenden som fått mest positiv respons (instämmer helt + instämmer i hög grad med 40 % eller mer) är

2: Lunds universitet erkänner, uppmuntrar och belönar utövande av öppen vetenskap vid rekrytering och karriärutveckling (41 %),

3: Lunds universitet arbetar aktivt för att öka jämställdheten på alla nivåer i organisationen (46 %),

6: Lunds universitet underlättar fri rörlighet av forskande personal, vetenskapliga rön och teknik (40 %),

7: Lunds universitet gör det möjligt för forskande personal att fritt välja och bedriva forskning (53 %),

8: Lunds universitets bedömning och belöning av forskning bygger på en kvalitativ och opartisk bedömning från kollegor och relevanta experter (43 %) samt

9: Lunds universitets process för rekrytering av forskande personal bygger på transparens samt kvalitativ opartisk bedömning från kollegor och relevanta experter, med stöd av ansvarsfullt användande av kvantitativa indikatorer (44 %).

Inget påstående om universitetet har fått översvallande positiv respons, vilket kan förväntas i en så pass stor och decentraliserad organisation som universitetet ändå är.

Mest negativ respons (stämmer inte alls, 20 % eller mer) har påståendena

5: Lunds universitet stödjer icke-linjära och mångsidiga karriärvägar inom forskning (28 %),

10: Lunds universitet främjar en god och mångsidig karriärutveckling för forskande personal (22 %),

17: Lunds universitet erbjuder tillräckligt trygga anställningar för forskande personal (29 %).

Det kan konstateras att inget av påståendena heller har fått en markant negativ respons. I de påståenden som har fått 20 % eller mer av ”stämmer inte alls” har svaren fördelats ganska jämnt mellan övriga svarsalternativ, med viss övervägning mot den tveksamhet som svaret ”stämmer till viss del” signalerar.

Fritextsvaren

Svaren på frågan ”Har du något du vill lägga till?” varierar kraftigt i innehåll. Många framför frustration över tilldelningssystemet och indikerar att det tar för mycket av deras tid att ansöka om externa medel. Det framförs synpunkter på att universitetet inte erbjuder bättre karriärvägar och att doktorander inte garanteras en tillsvidareanställning.

Befattningen forskare lyfts också i fritextssvaren, där det framförs frustration över att befattningen inte ger möjlighet att avancera i den akademiska sfären. Befattningen forskare hindrar även dessa att delta i den akademiska kollegialiteten, till exempel att medverka i nämnder och kommittéer.

Det framkommer en del kritik som får förstås vara riktad mot utpekade fakulteter och deras hantering av vissa befattningar, rekrytering, befordringar, OH, tilldelning av medel eller finansieringskrav.

Jämställdhet och lika villkor lyfts i några fritextssvar, med utgångspunkten att universitetet inte arbetar tillräckligt med frågorna för att det ska få avsedd effekt. Det framförs till exempel kritik mot att ERC-grants som indikator vid rekrytering eller befordran inte tar hänsyn till att kvinnor är underrepresenterade i den gruppen.

Rekrytering och befordran lyfts i några fritextssvar, där man bland annat indikerar att tillsättningar görs baserat på vem man känner. Man visar ett missnöje med bristen på befordran från lektor/docent till professor.

Några respondenter har genomgående valt alternativet ”vet inte”, vilket indikeras i fritextssvar som att man inte anser sig ha den övergripande blick som påståendena uppfattas kräva.

Det har framförts en del synpunkter på enkäten som sådan. Några synpunkter indikerar att man inte har uppfattat syftet med enkäten, där man föreslår fler frågor om arbetsmiljön på lokal nivå eller liknande. Enkäten hade inte alternativet postdoktor som möjlig befattning att välja, vilket såklart var en miss och kan ha lett till att några personer valt att inte besvara enkäten.

Fritextsvaren stämmer väl överens med den typ av kritik som är vanligt förekommande inom universitetet.

Bakgrund fokusgrupper

Fyra fokusgrupper om 2 timmar har genomfördes, med projektledaren som fokusgruppsledare:

- 7 maj, professorer (R4), totalt 4 medverkande. Observatör Johannes Persson.
- 12 maj, postdoktorer och bul (R2), totalt 3 medverkande. Observatör Jimmie Kristensson.
- 14 maj, lektorer (R3), totalt 4 medverkande. Observatör Per Mickwitz.

- 15 maj, doktorander (R1), totalt 4 medverkande. Observatör Marie Härstedt.

Varje fokusgrupp inleddes med en presentation av den Europeiska stadgan för forskares (2023) fyra pelare och huvuddragen i varje princip under respektive pelare. Därefter fick deltagarna prata fritt om principerna och relaterade ämnen och hur det förhåller sig på Lunds universitet utifrån deltagarnas respektive perspektiv.

Sammanfattning

Deltagarna var engagerade och deltog med intresse. Det märktes tydlig skillnad mellan grupperna på vad som engagerade dem mest, eftersom de är på olika steg i karriärstegen. Samtidigt var man rörande överens om många saker, trots att man kom från olika fakulteter. Man gav uttryck för att även om något hanterades lite annorlunda på en fakultet, så var problematiken den samma som på en annan, till exempel finansiering av forskning och anställning.

Kännedomen om HR Excellence in Research Award var väldigt låg i samtliga grupper.

Samtliga var överens om att frågorna om etikprövning, akademisk frihet och forskningsfinansiering är viktiga på LU och att universitetet gör vad det kan för att påverka omgivande aktörer och för att värna forskningen.

Det som fick mest engagemang i samtliga grupper var frågan om ickelinjära karriärer. Man var i stort positiv till att en forskare skulle kunna gå in och ut ur akademien och att de meriter man får med sig från erfarenheter utanför akademien också ska värdesättas vid rekrytering och befordran som forskare och lärare. Man upplevde att det tyvärr inte görs det idag och uttryckte tvivel på att det skulle kunna gå.

Några förslag från fokusgrupperna:

- Gör kursen i forskningsetik i Kompetensportalen obligatorisk för de som ska söka forskningsmedel. Har man inte gått den får man inte skicka in en ansökan.

- Låt även de som har visstidsanställning (forskare/postdoktor/bul) söka forskningsmedel, även om de närmar sig slutet av sin anställning.
- Skapa kontaktytor mellan bul/postdoktorer på olika fakulteter för att utbyta idéer och söka samarbeten. Underlätta den typen av kontakter på något sätt. Kanske bjuda in till speed-dating för forskningsprojekt på den nivån, mellan ett par eller flera fakulteter?
- Se över OH-systemet. Hur har man räknat och varför. Förklara tydligare vad OH går till och visa vad man skulle förlora om OH togs bort.
- Bättre anpassat stödmaterial till utvecklingssamtal för akademisk personal.
- Bättre anpassad introduktion för nyanställda, särskilt doktorander, bul och postdoktorer. Synliggör allt stöd som finns, särskilt stöd som handlar om att söka medel. Det finns en massa information och stöd, men man måste veta att det finns för att kunna söka efter det.

Resultat fokusgrupper

Sammanfattat i teman för samtalen.

Etik

Samtliga grupper var i stort överens om att forskningsetik är viktigt vid LU. En person med erfarenhet från ett annat europeiskt land uttryckte att det absolut inte var en särskilt stor fråga i det landet, men uppskattade att det är så viktigt här.

Lyftes att man är olika vana vid att hantera etiska frågor vid olika fakulteter. Efterfrågades mer information och tydligare stöd i forskningsetiska frågor på sina fakulteter.

Framfördes förslag att det ska vara ett krav att man har gått den forskningsetiska kursen (i Kompetensprotalen) för att man ska få skicka in en medelsansökan.

Förslaget till ny etikprövningslag diskuterades av R2-R4. Finns viss oro inför den, på de fakulteter som inte är så vana vid att arbeta med det.

Akademisk frihet

Samtliga fokusgrupper ansåg att det till stor del råder frihet att välja forskningsämne, genomföra forskning och publicera sig från universitetets sida. R2-R4 lyfte att det är bedräglig frihet eftersom finansieringen av anställning och forskning är beroende av externa medel som kan riktas mot vissa områden som statsmakterna vill satsa på. Det är en begränsning av friheten. Likaså kan friheten begränsas av korta och tillfälliga anställningar. På någon institution har man infört att visstidsanställda inte får söka medel när det bara återstår en kort tid på deras anställning, enligt en fokusgruppsdeltagare.

I samband med det togs också upp att man kunde uppleva att man har för stor frihet att lägga upp sitt eget arbete och sin närvaro på arbetsplatsen. R2-gruppen var väldigt överens om att en forskningsgrupp stärks av att personerna som arbetar i den är på arbetsplatsen. Det stärker också den kreativa miljön, tilliten och forskningen. Efterfrågade tydligare ledarskap.

Medborgarforskning/Citizen Science

I stadgan tas medborgarforskning upp som något som forskare bör ägna sig åt när det är möjligt. Diskuterades vad som menades med begreppet och på vilket sätt det skiljer sig mot tredje uppgiften. Konstateras att medborgarforskning kanske inte kan appliceras i all forskning, men att det redan görs i flera fall. Det sker ganska naturligt inom viss teknisk och medicinsk forskning, men även konstnärlig och viss humanistisk forskning. Upplevdes som svårare att tillämpa fullt ut på juridisk forskning.

Finansiering

Stressen i förhållande till finansiering var ett ämne som kom upp i alla grupper utom i doktorandgruppen. Professorer och lektorer hade en mer pragmatisk syn på det än postdoktor och bul. Konstateras att just det inte är något universitetet ensamt kan ändra på.

Ett råd från R4 är att en ung forskare behöver bygga upp en bas av undervisning som komplement till forskningen så att man inte bara är beroende av externa medel längre fram.

OH

R2-R4 hade synpunkter på att OH "äter upp" deras forskningsanslag. Konstaterades att det var stora skillnader i storleken på OH beroende på var man befinner sig i organisationen. OH upplevs som något onödigt som tar pengar och man ser inte vad man får för dem och varför man ska betala det. Vad gör T/A och HR och varför ska vi ha dem? Varför är OH en så stor andel, vad baseras det på?

Stöd i att söka finansiering

Berördes främst i fokusgrupperna 2-4. R4 och R3 upplever att det finns bra stöd att få när man ska söka till exempel EU-medel. Gruppen med R2 var splittrad. Någon hade fått tips om forskningsservice och fått jättebra hjälp där, medan andra hade sökt stöd hos seniora kollegor eller försökt klara det själva. Konstateras att det inte är tydligt att det finns stöd att få och var det stödet finns. Man pratade också om att det finns kurser eller workshops man kan gå, men åter igen är det saker som man så att säga "upptäcker", inget som man blir informerad om av sin handledare eller vid introduktionen.

Anställning

Forskarna i grupp R3 och R4 kände sig i huvudsak trygga i sina anställningar, även om de kan uppleva att det finns en oro kring finansieringen av anställningen. Oron var större i gruppen R2, medan R1-gruppen inte visade på samma oro. En av deltagarna, som arbetat i privata näringslivet innan sin anställning på LU, framförde att anställningarna på LU inte mer otrygga än på andra ställen. Även i det privata näringslivet påverkas anställningar av faktorer som den enskilde inte har så stor makt över. Det är inte ovanligt att en anställning i privat verksamhet förändras efter ett par år eller avslutas på grund av förändrade förutsättningar för verksamheten. Skillnaden mot anställning som doktorand, bul och postdoktor är att man i det privata inte vet när ett avslut kommer.

Samtliga grupper förde fram att universitetet borde arbeta för att fler anställs tillsvidare. Det framfördes att man i forskningsgrupper anställer stödpersonal på visstid, ett år per person, vilket leder till att dessa byts ut frekvent under forskningsprojektets tid. Det medför att man inte hinner lära känna dem, de hamnar utanför men också att den kunskap de bygger upp försvinner med dem och man börjar om från början med nästa person. Det påverkar de visstidsanställdas möjligheter till långsiktig planering och även till sådant som att ta lån för bostadsköp. Det konstaterades att det inte är hållbart för vare sig den enskilde eller forskningsgruppen. Det tycks råda en uppfattning om att en tillsvidareanställning är detsamma som en garanti för anställning under hela resten av arbetslivet. Konstateras också att man upplever arbetsbristprocessen som tung, i förhållande till att bara anställa på kortare tid (SÄVA/vikariat).

Introduktion

De yngre forskarna, R1-R2 pratade mycket om introduktion. Det varierade mellan personerna i grupperna hur mycket och hur bra introduktion de fått när de började vid LU. Det vittnades om att det kan skilja i introduktion mellan institutioner på samma fakultet eller till och med mellan forskargrupper. Frågor som rör hur man ska räkna sin tid som lärare i förhållande till exempelvis röda dagar eller klämdagar.

Mentor/handledare

I gruppen R1 var man i stort nöjd med handledarskapet. R2 hade varierande stöd på sina fakulteter/institutioner. Det vittnades om handledare som upplevdes som frånkopplad och var svår att få tag på, och att man fick vända sig till andra för att få hjälp eller stöd. Kritik har framförts till ledningen, men inget görs åt saken.

Bedömning av forskare

Stadgan lyfter ett kvalitativt perspektiv på bedömning av forskning i samband med till exempel rekrytering. Ansvarsfullt användande av kvantitativa indikatorer. Diskussionerna rörde sig kring vad en kvalitativ bedömning är och hur man gör det samt att kvantitativa

indikatorer trots allt behövs. Lyftes att undervisningen är viktig i bedömning av lärare.

På flera ställen i stadgan lyfts vikten av att lärosäten och finansiärer värdesätter en icke-linjär karriärväg, det vill säga att forskares erfarenheter från andra anställningar och uppdrag utanför akademiska värdesätts på samma sätt som en "rak" forskarkarriär. Deltagarna såg att det är önskvärt och positivt, men att det inte sker i verkligheten. Frågan kring hur en icke-linjär karriär ska värdesättas lyftes också.

Kompetensutveckling

Fokusgrupp R4 uttryckte att allt de gör är kompetensutveckling, såg inget direkt behov av särskild annan kompetensutveckling för sin grupp. I mötet med studenter får man hela tiden nya perspektiv och tankar.

Fokusgrupp R2: det finns kurser i högskolepedagogik, men det är inte alltid möjligt att få tillräckligt med undervisning. En person gav uttryck för att hen i princip kastades in i sin undervisning med ett: här är materialet, lycka till. Hade inte fått någon introduktion eller utbildning.

Karriärutveckling

Alla grupper berörde karriärutveckling i sina samtal, men från olika perspektiv, där R4 mer berörde andra nivåers karriärutveckling.

Stadgan lyfter möjligheten för forskare på alla nivåer att ha en mentor som stöd i karriärutvecklingen. Lyftes att man på ett par fakulteter har börjat med mentor/motsvarande som komplement till handledare för doktorander, för att ge dem en person att prata med som de inte är beroende av. En annan fakultet har börjat med mentor till sina bul:ar.

R2 och R3 var positiva till tanken att ha en mentor som är mer senior och kanske till och med är på en annan fakultet. Det skulle kunna bli ett stöd i att hantera den akademiska kulturen framförallt, men också en oberoende person som kan ge råd vid anslagsansökningar eller liknande.

Utvecklingssamtalen lyfts i några av grupperna och det uttrycks kritik mot nuvarande stödmaterial till utvecklingssamtal. Det är inte väl anpassat till den akademiska karriären och skulle behöva anpassas bättre.

Lyftes möjligheter att träffa doktorander, bular eller postdoktorer från andra fakulteter på något samlat eller organiserat sätt för att kunna utbyta ideér eller hitta samarbeten. Lära av varandra.