

## **FORSKARFÖRBUNDETS REKOMMENDATIONER AVSEDDA ATT UTVECKLA KARRIÄRMÖJLIGHETERNA VID UNIVERSITETEN OCH MINSKA VISSTIDSANSTÄLLNINGAR**

*En arbetsgrupp vid Forskarförbundet behandlade under hösten 2020 och våren 2021 problem i anslutning till forskarkarriären och visstidsanställningar i den finska högskole- och vetenskapssektorn. Arbetsgruppens förslag ligger till grund för rekommendationerna som styrelsen har fattat beslut om. Styrelsen godkände rekommendationerna vid sitt möte 11.6.2021.*

Arbetsgrupp: ordförande VTT Maria Pietilä, medlemmar YTT, docent Mikko Jakonen, YTT Hanna Rautajoki, FT Taru Siekkinen. Sekreterare intressebevakningsledare Mia Weckman.

### **Problemet med visstidsanställningar**

1. Universiteten inriktar sig på målet att förhållandet 30 procent fastanställda och 70 procent visstidsanställda ska bli det omvända.
2. På arbetsplatserna bör andelen visstidsanställningar systematiskt betraktas som en del av personalplaneringen. Universitetens personalplanering beaktar i nuläget inte i tillräckligt hög grad visstidsanställda forskare och stöder dem inte heller konsekvent i deras karriärutveckling. Vi rekommenderar att alla enheter har tydliga personalplaner som även omfattar visstidsanställda. Med beaktande av arbetets natur ska utgångspunkten vara att universitetslärare är fastanställda.
3. Vi uppmuntrar universiteten att som en del av en långsiktig personalpolitik utveckla sin rekryteringspraxis, sina inre arbetsmarknader, finansieringsmekanismer och buffertfinansieringar. Personalpolitikens målsättning är att förlänga anställningsförhållanden och reducera anställningsavbrott som beror på yttre finansiering.
4. Arbetsgivaren tar mer ansvar för forskare med visstidsanställning. Förmannen och den anställda ska i god tid före anställningen löper ut diskutera fortsatt sysselsättning antingen inom universitetet

eller på arbetsmarknaden. Förmannen involverar vid behov sina egna chefer för att få fram finansiering så att anställningsförhållandet kan fortsätta.

## Karriärvägar

5. Universiteten ska erbjuda personer med forsknings- och undervisningsuppdrag olika karriärvägar och bl.a. tenure track-systemet till fast anställning. Forskarförbundet uppmuntrar universiteten att utreda möjligheterna att skapa nya inre karriärvägar (som att t.ex. möjliggöra att en meriterad universitetslärare utnämns till universitetslektor eller att en universitetslektor får en professur utan att posten lediganslås externt), samt att utveckla bedömningskriterier och -processer för ändamålet.

6. Möjligheten att utvecklas i det akademiska arbetet måste ändå omfatta alla, även forskare och lärare som länge har haft samma uppgifter. Med omsorgsfull personalplanering kunde forsknings- och undervisningsansvaret fördelas horisontellt och växelvis mellan olika anställda. Horisontellt flexibla rekryteringar skulle möjliggöra forskningsledigheter och kartläggning av mångsidigt kunnande, föra med sig långsiktighet i enskilda arbetstagares karriärer samt samordna genomförandet av universitetens kärnuppdrag på ett effektivt sätt.

7. Alla karriärvägar bör beakta undervisning, forskning, förvaltning och växelverkan med samhället som meriterande. Universiteten måste erbjuda möjligheter till forskningsledighet så att anställda kan gå från undervisningsbetonade uppgifter till forskningsinriktat arbete. Omvänt måste personer med forskningsrelaterade uppgifter erbjudas möjlighet att samla undervisnings- och handledarerfarenhet.

8. Universiteten erbjuder systematiskt affilierade stipendieforskare möjlighet att delta i undervisningen och integreras i arbetsgemenskapen. Stipendier är en betydande form av forskningsfinansiering och deras betydelse måste beaktas i planeringen av forskarnas karriärer.

9. Det måste finnas fungerande stödtjänster och kompetens att tillgå för forskarna då de söker finansiering eftersom en allt större del av forskningsfinansieringen söks utanför universiteten.

10. I fråga om professorsutnämningar måste öppen rekrytering kvarstå vid sidan om fastanställningar, via tenure track, av personer som sedan tidigare är verksamma inom universitetet.

11. Lönerna måste i enlighet med lönesystemet avspegla kravnivån i olika arbetsuppgifter samt den personliga prestationen i arbetet. Ifall exempelvis en biträdande professors eller universitetslektors arbetsbild förändras så att den motsvarar en professors, ska titeln och kravnivån ändras. Vikarier bör få samma titel som företrädaren på posten har haft. Uppgifter av förmanskaraktär ska medföra ett lönepåslag som motsvarar kravnivån.

### Jämlikhet

12. Vid rekryteringar och befodringsprocesser betraktas också kortare vistelser utomlands som meriterande, liksom erfarenhet av internationellt forsknings- och undervisningssamarbete. I fråga om krav på internationell rörlighet beaktas att vissa livssituationer kan innebära begränsade möjligheter till mobilitet. Om det finns krav på

internationell rörlighet ska universiteten erbjuda tillräckliga stödtjänster inklusive ekonomisk ersättning (bl.a. vård av barn utomlands).

**13.** Universiteten utvärderar regelbundet hur jämlikheten förverkligas, liksom eventuella diskriminerande strukturer i rekryteringar och befordringar i fråga om jämställdhet, utländsk/etnisk bakgrund och ålder, till exempel genom att analysera vilka som har sökt och vilka som har valts för akademiska uppgifter. Om problem föreligger i dessa frågor bör universitetet vidta utvecklingsåtgärder för att undvika dem i framtiden.

14. Personal som gör utvärderingar ska få utbildning i etisk bedömning av akademiskt arbete, till exempel som en del av ledarskapsutbildning (god praxis i utvärdering av forskare: <https://avointiede.fi/sites/default/files/2020-03/tutkijanarviointi.pdf>).

## Ledarskap

**15.** Ledarskapskompetens och -praxis påverkar i betydande grad synen på meritering, arbetsplanering, förfaringsättet i fråga om vikariat samt titel- och lönepolitik. Förmansarbetet på universiteten har stor betydelse för hur stort stöd enskilda personer får i sin karriärutveckling. Forskarförbundet anser att förmän på olika nivåer bör få tillräckliga resurser för att utveckla såväl sitt arbete som sitt kunnande så att ledningen har förutsättningar att verka i enlighet med de här rekommendationerna.