

Disputerad och sen då?

En intervjustudie om forskarutbildades arbetslivserfarenheter utanför högskolan



Disputerad och sen då?

En intervjustudie om forskarutbildades arbetslivserfarenheter utanför högskolan

I Sverige doktorerar ungefär 2600 personer årligen. Det innebär att de avslutar sin forskarutbildning på universitet eller högskolor. Ungefär 3650 personer antas årligen till en sådan utbildning. Utbildningen innebär självständiga studier på heltid under minst fyra-fem år och, med bistånd av disputerade handledare, författandet av en doktorsavhandling som försvaras vid en offentlig disputation.

För drygt tio år sedan inledde Fackförbundet ST och TCO en serie undersökningar för att skaffa kunskap om de forskarutbildades villkor och erfarenheter. Den första var *Livet som doktorand* (2003). Därefter följde ytterligare tre rapporter, nu i samarbete också med SFS-DK¹, *Livet som handledare* (2008), *Hur förbättras forskarutbildningen?*(2009) samt *Hur mår*

¹ Sveriges förenade studentkårers doktorandkommitté.

doktoranden? (2010). Resultatet av den senaste undersökningen fick oss att börja fundera över varför många doktorander uppenbarligen vill lämna högskolesektorn efter examen och vilka slags jobb som väntar på dem utanför akademien.

Intervjuerna

Av de disputerade doktorerna stannar ungefär hälften kvar i den akademiska världen som forskare och/eller lärare, medan den andra hälften börjar jobba på den övriga arbetsmarknaden. Bland humanister och samhällsvetare är det 20-30 procent som lämnar akademien, medan andelen tekniker och naturvetare är mycket högre. Det är dessa doktorer ute i arbetslivet som den här studien handlar om. Vart tar de vägen, vad gör de på sina jobb och vilken användning har de av sin utbildning till forskare?

För att få svar på dessa frågor genomfördes under våren 2013 en intervjustudie av tjugo forskarutbildade, lika många män som kvinnor, som valt att lämna högskolesektorn. De flesta var statligt anställda och arbetade på ställen som skatteverket, försäkringskassan, arbetsförmedlingen, statskontoret, regeringskansliet, länsstyrelsen och naturvårdsverket. Andra arbetade inom fackliga organisationer, politiska partier, universitetsförvaltningar samt en industrikoncern.

De intervjuade hade doktorerat inom samhällsvetenskap, humaniora, teknik, naturvetenskap och medicin. Merparten av dem var i åldersspannet 35-45 år.

Intervjuerna, som varade i snitt två timmar, genomfördes på de intervjuades arbetsplatser. Samtliga deltagare ville vara anonyma.

Jag som har gjort intervjuerna disputerade 1995 i historia vid Umeå universitet. Detta faktum var både en fördel och en nackdel. Det var lätt för mig att sätta mig in i vad de intervjuade berättade. Jag delar erfarenheter med många av dem, både från universitetet och från det övriga arbetslivet. Å andra sidan tog en del av dem ibland för givet att jag visste vad de pratade om och undvek därför att förklara sig närmare kring vissa ämnen. En mer utanförstående intervjuare hade förmodligen kunnat ställa mer elementära frågor utan att väcka förvåning.

Intervjuerna skedde i form av samtal som spelades in. De kretsade huvudsakligen kring ett antal bestämda teman och frågor. Varför sökte du in på en forskarutbildning? Vad gjorde du när du var klar med din avhandling? Varför ville du lämna akademien? Hur fick du ditt jobb? Tror du att din avhandling har haft betydelse för att du blev anställd? Vad innehåller jobbet och hur ser en vanlig arbetsvecka ut? Vad förvånade dig mest på ditt nya jobb? Vilka färdigheter har forskarutbildningen gett dig och vilken betydelse har de för ditt jobb? Vill du tillbaka till akademien och finns det i så fall möjlighet till det?

Svaren på dessa och andra frågor har sammanställts i fyra avsnitt. Först beskrivs hur de intervjuade doktorerna upplevde sin forskarutbildning och hur de under utbildningens gång föreställde sig den framtida karriären. Vad

skolades de in i som forskare och vilka färdigheter hade de med sig ut i arbetslivet? Därefter handlar det om hur de fick ett nytt jobb utanför akademien och vad de gör på sin arbetsplats. Hur tillvaratas deras speciella kompetens?

I det tredje avsnittet diskuteras olika slags problem som de forskarutbildade har mött på sina arbetsplatser, till exempel ”kulturkrockar” i mötet mellan forskarvärldens ideal och den icke-akademiska miljöns praktik. Det berättas bland annat om olika inställningar bland chefer och kollegor till att ge och ta emot kritik. Slutligen behandlas frågan om viljan och möjligheten att återvända till universitetsvärlden.

1. Vad ville du med din forskarutbildning?

Under forskarutbildningen så trodde jag att man inte kunde söka andra jobb än inom universitetsvärlden.

Forskarutbildningen är den mest avancerade utbildningen i det svenska utbildningsväsendet. Konkurrensen om platserna är hård. Det är alltså svårt att bli antagen och ännu svårare att få en anställning som doktorand. Därför kan man räkna med att de som påbörjar en forskarutbildning, med all rätt, känner sig utvalda. Väl antagna skolas de, mer eller mindre uttalat, in i de normer och värderingar som styr deras utbildningsområde och den akademiska världen i stort.

Det stora flertalet av de intervjuade gav uttryck för att ha trivts bra på sin institution. De hade åtminstone en någorlunda bra relation till sin handledare och upplevde utbildningen som kvalificerad och utmanande. Däremot nämnde flera av dem att de kunde känna sig ensamma i sitt arbete och att de tidigt mer eller mindre tvingades att arbeta på egen hand.

För de allra flesta var inte tankarna på en bestämd framtida karriär särskilt närvarande i början av utbildningen, särskilt inte bland humanister och samhällsvetare. Sådana tankar började dyka upp först efter ett par år och som mest i slutet av avhandlingsarbetet. Men några av de intervjuade, tekniker och naturvetare, sökte faktiskt i akt och mening till forskarutbildningen för att skaffa sig en examen som skulle ge ett intressant och välavlönat arbete utanför högskolesektorn. De hade alltså bestämt sig för att lämna universitetsvärlden redan innan de blev antagna till utbildningen. Ändå påverkades de av den givna normen inom akademien att sträva efter en traditionell forskarkarriär. Denna norm, att bli forskare, är så stark att andra alternativ kan te sig mindre attraktiva.

Trots det började flera redan under avhandlingsarbetet att allvarligt fundera över framtiden och vad de ville ägna sig åt. För somliga var det kanske inte så mycket en fråga om att lämna bort från akademien, utan det var den krassa ekonomiska situationen som invercade. Lyckades man inte få några forskningsmedel efter disputationen var man i bästa fall tvungen att undervisa. De flesta sa att de verkligen gillade att förmedla sin kunskap till studenterna men att undervisningsbördan för en lärare på heltid var mycket tung. Att stå inför stora studentgrupper flera gånger i veckan, vara tillgänglig för studenter som hade behov av extra hjälp, svara på frågor via e-post, rätta tentor och samtidigt förbereda sig för nästa kurs kräver nästan omänskliga krafter.

Så småningom insåg flera av de intervjuade att de inte ville arbeta under sådana villkor. En kvinna hade redan i början av utbildningen planer på att göra

något annat efter det att hon blivit klar med avhandlingen. Men under själva forskarutbildningen talade hon inte om det med andra doktorandkollegor eller med sin handledare. Den dominerande attityden på hennes institution var nämligen att allt som inte visade att man var en seriös forskare med siktet inställt på att bli professor var fel.

Samma kvinna är en av de få som sa att hon vantrivdes med både utbildningen och den mentalitet som rådde på hennes fakultet. När jag frågade lite mer om hennes vantrivsel svarade hon undvikande och antydde bara att den främst hade att göra med handledarsituationen. ”Som doktorand är du livegen om handledaren sitter på pengarna. Jag var fast i en rävsax”, sa hon.

När hon var klar med avhandlingen sökte hon en s.k. meriteringstjänst² och fick den. Ändå kände hon sig inte riktigt hemma på universitetet. Några år senare blev hon erbjuden ett jobb utanför högskolesektorn. Den nya arbetsgivaren hade hört talas om henne och de sökte en person med doktorsexamen.

Flera av de intervjuade funderade under utbildningen en hel del på sin yrkesidentitet. Att doktorera innebär vanligtvis en kluven position; man är både studerande och anställd personal på sin institution. En återkommande fråga var om man egentligen var en ”riktig forskartyp”. Det verkar som om det finns en

² En tidsbegränsad anställning för yngre lovande forskare.

tämligen djup föreställning om hur en sådan riktig forskare bör vara, bland annat hängiven och extremt flitig.

Många hade som sagt positiva upplevelser från sin forskarutbildning och tänkte tillbaka på den som en utmanande och rolig tid. En försiktig tolkning är dock att av dem som hade vissa negativa erfarenheter från sin tid som doktorand var fler kvinnor än män, särskilt de som födde barn under utbildningen. En av dessa kvinnor sa att detta fick henne att inse att hon aldrig skulle klara av att stanna kvar på institutionen och i forskargruppen. Så här berättade en annan kvinna om sin situation:

Tidigt fick jag besked om att det inte fanns några möjligheter för mig att stanna kvar. Jag var på en stor institution och vi var många som konkurrerade om platserna. Det fanns absolut inga pengar för mig. Så valet var inte svårt.

Jag kan ju också tillägga att institutionen inte alltid var precis toppen. Kvinnliga doktorander behandlades illa och en av de gamla professorerna sa att få barn var höjden av ointresse för forskningen. Han gick till och med så långt att han drog in resestipendier för mig när han insåg att jag väntade barn! Som småbarnsförälder behandlades vi som andra klassens forskare.

En av de intervjuade berättade att hon vändades en hel del i slutskedet av avhandlingsarbetet. Hon hade visserligen ett arbete att gå tillbaka till på

universitetet efter disputationen, men det var inte kopplat till hennes forskning. Samtidigt gick hennes handledare i pension och då

tillhörde jag inte någon grupp och hade inte någon dörröppnare. Det fanns ingen som kunde introducera mig i forskarnätverk eller grupper. Ingen kunde bereda vägen – och det krävs ju! Man behöver någon som vet vad man egentligen kan.

Men denna kvinna var inte ensam om att uppleva att hon stod utanför. Nästan alla hennes doktorandkollegor övervägde att lämna universitetet. De kunde inte se att det fanns någon plats för dem. Till slut var hon så trött på att bara hålla på att försöka få vara med och då var det inte roligt längre. Hon insåg att hon hellre ville tillämpa sin kunskap i ett vanligt jobb än att fortsätta forska.

Men det finns också andra skäl till att besluta sig för att lämna forskarvärlden. I ett fall var det en kvinna som inte alls hade tröttnat på att forska; i stället kände hon ett behov av att lämna sin handledare och hans forskargrupp. Hennes forskningsfält var så pass litet att hon fick välja mellan att förbli starkt kopplad till en specifik grupp eller att lämna miljön.

En av männen kommer från en familj där bägge föräldrarna har akademisk utbildning och har gjort forskarkarriär. För egen del ville han också välja den banan. Han doktorerade, deltog i flera prestigefyllda forskargrupper, skrev massor av rapporter och underlag. Han trivdes med institutionen och tyckte att utbildningen var stimulerande. Men när han bildade familj visade det sig att det

blev näst intill omöjligt att få ihop föräldraskap och forskarkarriär. Till slut arbetade han mer eller mindre dygnet runt och blev så småningom utbränd. Han valde då att lämna universitetsvärlden för att få ordning på sitt liv. Men han lämnade inte akademin helt och hållet. Under en period fortsatte han att forska – om än i mindre omfattning. I dag är han docent.

En kvinna som doktorerat i ett naturvetenskapligt ämne berättade att hon verkligen älskade att forska och att hon för allt i världen ville stanna kvar på universitetet. Hela hennes identitet byggde på forskarrollen. Under utbildningen var det självklart att hon skulle fortsätta med forskning efter disputationen. Det var det som gällde och det var dessutom ett tydligt budskap från de seniora forskarna. Det enda som räknades var att man lyckades publicera sina artiklar i högt ansedda vetenskapliga tidskrifter.

När den här kvinnan tids nog, efter flera års harvande med att söka forskningsmedel, insåg att hon var tvungen att lämna universitetet för att överleva ekonomiskt var det med stor sorg. Det var en sorg som tog lång tid att komma över.

En av de intervjuade, som idag arbetar som utredare på en statlig myndighet och tidigare innehade en chefsposition där, kommer från en arbetarfamilj. Hon var den första i sin släkt som läste på universitetet. Redan under grundutbildningen funderade hon mycket över vilka värden som förmedlades där. Hon berättade att hon hade ambitionen att förändra universitetsvärlden genom att påverka dess normer och värderingar. Efter disputationen i ett

samhällsvetenskapligt ämne ville hon dock snabbt bort från universitetet. Det var inget negativt beslut, sa hon, utan det hade vuxit fram under utbildningens gång. Anledningen var att hon allra helst ville använda sina kunskaper för att göra nytta i samhället.

En man som disputerade i ett samhällsvetenskapligt ämne bestämde sig också han redan under utbildningen för att lämna universitetet. Han såg en annons i Dagens Nyheter och tyckte att jobbet verkade intressant. En av anledningarna till att han sökte det var att han inte tyckte att han var någon ”riktig forskartyp”. Han sa att han inte maktade med att sitta månader och år i något arkiv och bara skriva för ett fåtal intresserade personer. I stället ville han ut i världen och nå den breda allmänheten.

Några av de äldre personer som jag intervjuat verkade inte ha reflekterat särskilt mycket över det här med att göra karriär. De till och med värjde sig för begreppet karriär. De var på universitetet mest för att det var kul och för att de hade sina vänner där. Å andra sidan sa de att de hade sökt in på forskarutbildningen för att den skulle garantera dem ett bra arbete i framtiden.

En av männen berättade att han ”gillade att arbeta med snillen”. Det fick honom att utvecklas både som forskare och person. En annan man, med en hög chefsbefattning inom kultursektorn, påstod att han aldrig hade strävat efter höga positioner. Ändå hade det fallit sig så att han i huvudsak jobbade som chef. Ingen av dessa två män hade haft några planer på att stanna kvar på

universitetet, utan de ville arbeta med praktiker inom yrken som ”gjorde skillnad för andra människor”, som en av dem sa.

Anledningarna till att lämna universitetet och en forskarkarriär bakom sig varierar sålunda från individ till individ. Några återkommande drag går dock att skönja. Ett är problemen med att få fortsatt finansiering eller anställning vid lärosätet efter disputationen. Ett annat är känslan av otrygghet när man blev förälder och skulle försöka kombinera familjeliv med en krävande forskningsverksamhet. Ett tredje är att man inte såg sig själv som forskare; i stället ville man jobba mer praktiskt.

En speciell sak som har slagit mig är att flera av de intervjuade gav uttryck för att ha blivit lämnade ensamma när disputationen var avklarad. Man hängde liksom i luften ett tag utan att riktigt veta vad det skulle bli av en. Det verkar som om det var bara några få som hade haft samtal om framtiden med sin handledare eller någon chef. Däremot var det vanligare att man hade pratat om detta med sina doktorandkollegor.

2. Vad har du för slags jobb?

Många av de intervjuade blev faktiskt erbjudna jobb efter examen. Det vill säga att de inte behövde vara särskilt aktiva för att få ett arbete. Några blev kontaktade av chefer som kände till dem sen tidigare, andra uppmanades att komma in med en ansökan även om det inte just då fanns några utannonserade arbeten. Detta gäller även de disputerade som började jobba på statliga myndigheter. Personliga kontakter visade sig vara viktiga.

Andra sökte jobb i vanlig ordning. En kvinna berättade att när hon kom till den första intervjun fick hon veta att arbetsgivaren hade bestämt sig för att intervjua trettio personer. Hon gick vidare till en andra omgång och blev därefter erbjuden jobbet. Hon trodde att hennes vetenskapliga bakgrund var direkt avgörande, även om arbetsgivaren inte hade krävt att man skulle vara disputerad.

En kvinna som sökte en anställning som utredare förstod under intervjuens gång att man var aningen skeptisk till att anställa disputerade, eftersom man hade haft negativa erfarenheter av det. För att öka sina chanser såg hon till att tonar ner sin ”vetenskaplighet” och i stället verka vara som folk är mest. Hon fick jobbet.

Merparten av de intervjuade var anställda som utredare, analytiker, projektledare eller kvalificerade handläggare. En del var verksamma som chefer eller hade haft chefsposition. Några personer arbetade regelbundet på EU-nivå och företrädde då den svenska regeringen som sakkunniga. Arbetet som utredare innebar att de på uppdrag från EU, riksdagen, regeringen eller annan uppdragsgivare (styrelse) tog fram underlag för att belysa en specifik fråga. Ibland handlade det om att skriva mindre rapporter. Inte så sällan arbetade man med stora och komplicerade områden.

Arbetets innehåll påminde faktiskt i ganska stor utsträckning om forskning – utan att någon alls gjorde gällande att de forskade enligt akademiska normer, eftersom de bland annat ägnade alldeles för litet utrymme åt teori och metod. Det fanns dock undantag. På en stor statlig myndighet med ett flertal disputerade var man mån om att föra in metodologiska och även teoretiska resonemang i sina utredningar. Man hade till och med veckovisa metodseminarier som var öppna för alla. Avsikten var att öka kvaliteten på myndighetens rapporter.

Något annat i jobbet som påminde om den akademiska bakgrunden var när man skulle vara föredragande inför olika grupperingar. Det hände också att man bedrev någon form av undervisning. Här sa de intervjuade att de hade stor glädje av att ha undervisat på universitetet och av erfarenheterna från seminarieverksamhet. Detta hade gett dem ”självförtroende och hård hud”.

De som var chefer hade, som brukligt är, ansvar för personal, budget och verksamhetsplanering. De arbetade även med strategiska frågor för att utveckla verksamheten. Dessa personer ägnade mer tid åt möten av olika slag än vad exempelvis utredarna gjorde. Samtalen med dem handlade därför många gånger om möten och möteskultur.

Ett genomgående drag för nästan alla intervjuade var att de ingick i flera olika arbetsgrupper. Det betyder att de kunde arbeta med tre, fyra utredningar samtidigt. De flesta gillade detta arbetssätt och tyckte att det var både kul och stimulerande. Men de kunde också ibland längta efter att få fördjupa sig i en fråga. På några arbetsplatser gavs den möjligheten och då ansvarade utredaren själv för planeringen av undersökningen, för insamling av material, intervjuer, förankringsarbetet i organisationen och själva slutprodukten, rapporten. Det avgörande beslutet om hur den skulle lanseras fattades dock av den högsta ledningen.

En annan skillnad jämfört med den akademiska världen är att det vanligtvis inte är den ansvariga utredaren som står som författare. I stället är det myndighetens, organisationens eller företagets namn som används. Denna kutym hade somliga av de intervjuade litet svårt att vänja sig vid. Jag återkommer till det.

3. Vad innebär det att lämna forskarkarriären för andra slags jobb?

Forskarutbildningen är som ett raster över hela mitt liv. Den gav inte bara förmågan att skriva en avhandling, utan har format mitt sätt att tänka både kritiskt och kreativt. Där lärde jag mig att vända och vrida på alla frågor, att inte ta något för givet, utan ständigt vara beredd att problematisera och se saker ur en annan synvinkel. Den skolningen har jag haft otrolig nytta av på mitt jobb, även om jag ibland fått kämpa för min kompetens. Det är ju inte alla som gillar att ompröva det invanda och tänka i nya banor.

I detta avsnitt ska jag redogöra för en del av de svårigheter som de intervjuade berättade om när det gäller övergången från den akademiska världen till ett arbetsliv som i mångt och mycket fungerar annorlunda, med andra normer, värderingar och rutiner. Det kommer särskilt att handla om hur de intervjuades vetenskapliga färdigheter bemöttes på arbetsplatsen och om hur de reagerade inför skillnaderna mellan den akademiska kultur de var inskolade i och den

kultur som de skulle lära sig på det nya jobbet. Det inledande citatet exemplifierar något av denna spänning.

Det var inte så att jag under intervjuerna frågade direkt om problem och konflikter. Jag utgick inte ifrån att det skulle vara besvärligt att lämna universitetet och en forskarkarriär bakom sig. Det kunde ju lika gärna vara så att man snarare upplevde det nya jobbet som fullt av möjligheter och intressanta uppgifter.

Så var det också för många av de intervjuade. Likafullt kom de i sina berättelser ofta in på sådant som de upplevde som mindre positivt. I min roll som intervjuare ställde jag därför följdfrågor om det som de själva spontant tog upp. Syftet var ju att få kunskap om det som jag inte redan visste om forskarutbildades erfarenheter i arbetslivet utanför akademien.

Den vetenskapliga bakgrundens betydelse

När det gäller frågan om hur de intervjuades forskarutbildning togs tillvara på deras arbetsplatser fick jag flera olika svar. En av dem som arbetade inom en idéburen organisation³ var starkt drivande i sitt arbete. Hon betonade betydelsen av sin akademiska kompetens och strävade efter att höja kvaliteten i hela organisationen. En annan kvinna menade tvärtom att hennes kompetens

³Organisationer med olika associationsform som ideella föreningar, ekonomiska föreningar, stiftelser, trossamfund, aktiebolag med begränsad vinstutdelning.

inte togs tillvara utan att jobbet var för lätt och saknade utmaningar. En tredje berättade att hon inte alls märkte av att hennes akademiska färdigheter uppskattades. I stället mötte hon motstånd i organisationen när hon kom med förändrings- och utvecklingsförslag.

Utan tvekan fanns det på nästan alla arbetsplatser där jag gjort intervjuer en klugenhet inför hur man ska värdera hög akademisk examen i förhållande till erfarenhetsbaserad förmåga. Likaså fanns det en del fördomar om akademikers förmåga att tala och skriva.

Kommunikatörerna på mitt jobb tror att akademiker inte kan skriva så att folk begriper. De ska skriva om det så att det blir lättfattligt och då tappar det i kvalitet och skärpa och blir fel. De är så inbilska och tror att de är bäst på att kommunicera. Men vi disputerade har ju mycket erfarenhet av att undervisa studenter och på den vägen har vi har lärt oss hur man ska nå fram.

Vid en mellanstor statlig myndighet, som anställer många disputerade, rådde dock enligt de intervjuade enighet om behovet av att ha anställda med forskarutbildning. ”På den här firman spelar akademisk utbildning stor roll för trovärdigheten”, sa en man. Förklaringen är att de anställda är experter med s.k. sakansvar. De måste helt enkelt ha en tung vetenskaplig bakgrund för att kunna genomföra sitt uppdrag. Ytterligare en förklaring är nog att cheferna kommer från universitetsvärlden och själva har forskarbakgrund. Det låter idylliskt och verkade också ha varit det när det gällde arbetsuppgifter och möten. Men det

blev mera spänt när det handlade om arbetsplatsen som helhet. Då kunde vissa motsättningar mellan praktisk erfarenhet och formell utbildning skönjas. En kvinna suckade:

Forskarutbildning räknas inte som arbetslivserfarenhet. Jag blir ibland betraktad som en som gått två år i varje klass.

Detta förekom alltså även på andra arbetsplatser. En av de intervjuade tyckte att den här motsättningen var onödig. Han brukade försöka förklara för sina kollegor att han inte ansåg att praktisk erfarenhet var mindre värd än akademisk skolning. Han önskade i stället att erfarenhet och utbildning tillsammans befruktade verksamheten. På samma arbetsplats var det en intervjuad kvinna som tyckte att man inte skulle göra för stor sak av att man hade doktorsexamen. Från hennes horisont var det snarare de disputerade som förstärkte denna motsättning genom att framhäva sin kompetens. Detta komplexa förhållande exemplifieras i följande citat från en man som både gillade kraven på ansvar och tydlighet och var besviken på att han hölls tillbaka.

Här måste du ta konsekvenserna. Om du påstår något eller föreslår något måste du ta ansvar och förklara dig. Du kan inte dölja dig bakom alltför fina ord. Samtidigt vill man hålla mig kort – så är känslan. Man ska inte komma fram som individ på det sättet som är självklart på universitetet. Det leder till att här utnyttjas inte kompetensen på det sätt man skulle kunna göra. Ett exempel. Jag erbjöd mig att hålla utbildning inom mitt

expertområde för de andra anställda. Det ville man inte och jag vet inte varför. Oftast finns problemet på chefsnivå – de har ju vanligtvis ingen vetenskaplig kompetens.

Inställningen till kritik

Det är svårt för akademien att släppa fram något som har svagheter, men för organisationer med andra mål är det lättare.

Ett centralt inslag i akademisk utbildning är att lära sig förmågan att ge och ta emot kritik på ett konstruktivt sätt. Detta höll de intervjuade enstämigt med om, även om de hade olika erfarenheter av detta från sin forskarutbildning. En del hade varit lyckligt lottade och hamnat i seminariekulturer där kritiken framfördes hänsynsfullt och under avslappnade former. Andra hade gått till seminarierna med en klump i magen av rädsla.

En av männen berättade att det på hans institution rådde så pass obehaglig stämning vid doktorandseminarierna att han i stället började delta vid seminarierna i andra discipliner där samtalsklimatet var mer givande. En kvinna hade liknande erfarenheter men i hennes fall fanns inget alternativ. Hon försökte då stålsätta sig och tänka att kritiken mot hennes framlagda avhandlingstexter inte var personlig (vilken den många gånger ändå var), utan ett sätt att göra dem bättre.

De allra flesta talade annars som sagt uppskattande om kritik. De menade att den hade utvecklat dem både som forskare och som medarbetare. Den återkommande kritiska diskussionen var ett förhållningssätt som införlivades såväl i forskandet och skrivandet som i umgänget kollegor emellan. En och annan sa att de allt emellanåt kunde sakna den typen av öppenhjärtiga och probleminriktade samtal på det nya jobbet.

En av de intervjuade på en stor statlig myndighet skrattade när jag frågade hur man förhöll sig till kritik på hans arbetsplats. Han menade att kollegorna verkade vara livrädda för att bli utsatta för det och att de var mer måna om skenet utåt än att verkligen ifrågasätta sina arbetsmetoder. Han hävdade till och med att det var den högsta chefen som såg till att stoppa all kritik.

Folk har så otroligt dåligt självförtroende. Varje synpunkt uppfattas ju som kritik. Och kritik det får man inte ge här, så är det bara.

Några av de intervjuade på en mellanstor statlig arbetsplats trodde att man nog kunde föra fram kritiska synpunkter på andras prestationer, men att det var mycket viktigt att linda in dem och vara övertydlig med att de på intet vis var riktade mot personerna i fråga. En kvinna sa att hon upplevde detta som besvärligt, eftersom hon var mån om att de rapporter som myndigheten tog fram skulle hålla så hög kvalitet som möjligt.

För att bli nöjd på riktigt skulle jag behöva göra två versioner av samma rapport. En med teori och metod och en utan. Myndigheten skulle inte hindra mig från att göra det men de skulle inte heller bli glada.

Den här kvinnan hade lärt sig att hon måste bita sig i tungan när hon var på väg att gå för hårt fram. Hon och andra disputerade hade insett att den erfarenhet som man har med sig från forskarutbildningen när det gäller ett kritiskt förhållningssätt nog är unik i sitt slag. Det innebär, sa hon, att man bör vara ödmjuk i möte med andra som inte är lika vana vid att ifrågasättas på ett yrkesmässigt sätt.

De som arbetade i idéburna organisationer hade liknande erfarenheter. En man berättade att det inte alls fungerade att föra fram kritiska synpunkter på hans arbetsplats. Människor blev sårade och låstes då fast i prestigetänkande. Till en början bad han kollegor att läsa det han arbetade med för att få in synpunkter. Vid ett tillfälle fick han tillbaka ett utkast från en kollega, som bara sa att han inte tyckte att det var bra nog. Då han frågade vad det var som var fel och vad som saknades i texten upprepade kollegan bara att det inte dög.

En kvinna i en annan organisation konstaterade att man på hennes jobb nästan aldrig läste och gav synpunkter på varandras texter. De förväntades ta hand om allt sådant själv. En gemensam reflektion bland dem som arbetade inom idéburna organisationer var att det nog är ganska naturligt att det blir svårt att ge och ta emot kritik där, eftersom så många som söker sig till sådan

verksamhet gör det av engagemang och ideologisk övertygelse. ”Här handlar det mycket om starka känslor.”

Byråkrati och arbetstid

Ett annat tema som kom upp under intervjuerna var den byråkratiska ordningen på jobbet, det vill säga det som handlar om regler, förordningar, arbetstid, förankringsprocesser och beslutsfattande. Här kanske skillnaderna inte var så stora, universiteten är ju också statliga myndigheter. Flera av de intervjuade berättade ändå litet förundrat om hur de av äldre kollegor informerades om speciella beslutsvägar och hur viktigt det var att man som anställd gick till ”rätt” person.

För andra var det mindre problematiskt. En av männen som arbetade på en liten statlig myndighet kände det till en början som om han nästan inte vågade göra någonting av rädsla för att hamna fel. Men efter en tid insåg han att det inte alls var så byråkratiskt som man hade sagt. Mitt i all formalism fanns det utrymme för en hög grad av smidighet och tolerans.

Jag känner mig rätt fri. Det är otroligt stimulerande och hela tiden nya frågor att sätta sig in i. Jag känner mig inte som någon grå byråkrat som sitter och fyller i en massa papper. Det är riktigt, riktigt roligt. Man lever på att folk ofta brinner för sina uppdrag, det är ett intressant jobb och man vill altruistiskt göra nytta.

Efter tre år på sin arbetsplats tänkte han inte längre på den som särskilt byråkratiskt krånglig. Tvärtom upplevde han reglerna och den formella ordningen som ett stöd i arbetet och som en positiv gränssättare. Det han från första dagen avskydde – stämpelkortet – såg han nu som en garant för att inte arbeta för mycket och som ett sätt att ta ut den övertid han allt emellanåt gjorde. Dessutom var han väldigt uppskattande när han talade om sin närmaste chef och sina kollegor. Sammantaget upplevde han sitt arbete som både fritt och yrkesmässigt tydligt; det gav honom en trygghet som han hade saknat på universitetet där allt för mycket hade varit outtalat och underförstått.

En av de kvinnliga utredarna hade däremot svårt att förlika sig med det tidsrapporteringsystem som hennes arbetsplats nyligen infört. Det innebar att varje halvtimme skulle bokföras utifrån vissa bestämda koder. Ett syfte med detta var att de anställda – och deras chefer – skulle få bättre kontroll på vad de faktiskt hunnit uträtta under en arbetsdag.

En sådan tidsrapportering är förstås något som kan kännas främmande för utbildade forskare. Visserligen förväntas de arbeta mycket och hängivet ägna både kvällar och helger åt sin forskning. Men forskarlivet kan också upplevas som fritt och ge utrymme för att självständigt bestämma över sin arbetstid. Alla klarar dock inte av den friheten. En av de intervjuade berättade att hans liv på universitetet snurrade fortare och fortare och till slut orkade han inte längre utan tvingades avbryta sin forskarkarriär. Hade man barn hemma kunde det vara svårt att både forska intensivt och vara en närvarande förälder. För dessa

personer innebar tidsrapportering och stämpelkort att de vunnit en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv.

För dem som arbetade som utredare inom idéburna organisationer påminde arbetstidsförhållandena relativt mycket om de villkor som rådde under forskarutbildningen. De hade nu förtroendearbetstid⁴ och eventuell övertid fick de själva reglera genom att ta ut ledighet. Oftast hade de dock svårt att ta ut den, eftersom nya arbetsuppgifter oavbrutet strömmade in. En av de intervjuade beräknade att han alltid arbetade mer än sin stipulerade arbetstid (38 timmar i veckan) och ofta hade återkommande toppar då arbetet slukade upp till 55 timmar i veckan. Under det senaste halvåret hade han inte kunnat sitta hemma i soffan en enda fredagskväll.

Självständighet och lagarbete

Det händer något märkligt på mitt jobb när jag kommer på en idé. Då ska den skickas till departementet som skriver in den i vårt regleringsbrev. Sen kommer den tillbaka utan att jag alls nämns och då ser det ut som om det var regeringen som hade kommit på idén.

På universiteten är det självklart att allt forskare producerar är namngivet. Läsarna får alltid veta vem som har skrivit en artikel eller rapport, det kan vara

⁴ Arbetstidsreglering, som innebär att arbetsgivaren inte systematiskt kontrollerar den faktiska arbetade tiden, eller tvingar den anställde att jobba ett exakt antal timmar i veckan. Det är i stället upp till den anställde själv att utföra det arbete som hans/hennes tjänst kräver.

en individ eller medlemmar i en forskargrupp. För att överleva i akademien måste man visa hur produktiv och skicklig man är som forskare. Utan att få artiklar eller böcker antagna kan man inte komma ifråga för forskningsmedel eller en attraktiv anställning vid ett lärosäte. Den egna prestationen kan också vara en biljett till prestigefyllda uppdrag.

På de jobb som de intervjuade hade var det inte riktigt på samma sätt. Där fick till exempel utredarna inte framträda med sina namn i de underlag och rapporter som de tog fram. Det är ju organisationen eller myndigheten som ansvarar för innehållet. Det vore missvisande att påstå att de intervjuade var upprörda över detta, men flera hade reagerat i början när de insåg att deras insatser hade anonymiserats. På några arbetsplatser hade det lett till diskussioner med ledningen (särskilt där det fanns relativt många anställda med forskarbakgrund) och numera omnämndes utredarna i alla fall inne i rapporten, även om deras namn inte fanns på omslaget. De som tyckte att det var särskilt problematiskt med den här anonymiseringen var de som fortfarande hade samarbete med något universitet eller som hade planer på att eventuellt återvända till forskarbanan.

De allra flesta av de intervjuade hade långvarig erfarenhet av att arbeta självständigt, att på egen hand välja forskningsämne, material, teori och metod. Inte minst skrivandet av avhandlingen var vanligtvis ett enmansjobb. När de sedan lämnade universitetet mötte de en annan ordning. Nu skulle de ingå i grupper där deltagarna förväntades lösa komplicerade uppgifter tillsammans, utan att framhäva sina egna insatser.

En av de intervjuade som arbetade på ett departement berättade att hennes första år där hade varit förvirrande. Arbetsplatsen erbjöd visserligen en kvalificerad introduktion, men trots det tog det ett bra tag innan hon lyckades få kläm på hur arbetet skulle gå till. Det var till exempel fördolt hur olika underlag och rapporter skulle skapas. Inte heller begrep hon varför det var så många möten hela tiden. Hon hann ju knappt göra det hon skulle. Visst hade det varit möten på universitetet också, men inte i den här omfattningen.

Tids nog började hon förstå organisationen och förklarade nu hur man jobbade i arbetslag där kunskap och åsikter ständigt bröts i möten med andra departement och organisationer. Under en månad kunde hon vara inblandad i sju-åtta olika projekt och i dessa skrev samtliga deltagare varsin del av den slutliga rapporten. Denna arbetsmetod innebar flera fördelar, menade hon. All tänkbar kunskap utnyttjades, hierarkierna plattades till och förståelsen mellan kollegorna ökade.

En annan kvinna inom en idéburen organisation ingick också i olika arbetsgrupper. Men det var ändå annorlunda. Hennes uppdrag var att möta olika intressegrupper, samla in synpunkter och föra dem vidare i organisationen. Hon skulle se till att förankra beslut som fattats av organisationens styrelse. Det hände också att hon i egenskap av tjänsteman medverkade i olika ideologiska grupperingar och då fungerade hon mer som administratör och sekreterare. De undersökningar som hon gjorde utförde hon dock ensam utan att någon annan var inblandad (förutom hennes chef). Det här

var ett arbetssätt som passade henne bra, sa hon. Men hon tillade att hon ibland skulle önska att hon hade ett närmare samarbete med kollegorna på avdelningen. Rapportskrivandet kunde upplevas som litet väl ensamt och hon trodde att hon skulle utvecklas i arbetet om hon jobbade mera tillsammans med andra utredare.

De flesta av de intervjuade hade själva valt sitt avhandlingsämne. För en utredare är det sällan så att man på egen hand väljer ett problemområde. Vanligast är att det är någon annan instans (chefer, styrelser) som kommer på att något behöver utredas eller granskas. Inte sällan handlar det om att ta fram kunskapsunderlag för beslutsfattare. Därmed förminsкас det egna initiativet för utredaren. Däremot finns alltid en möjlighet att omdefiniera ”problemet”, något som sker i samverkan med uppdragsgivaren. Men hur utredaren sedan genomför undersökningen är ändå upp till henne eller honom.

Nästan alla av de jag intervjuat berättade att de faktiskt fanns vissa möjligheter till att ta egna initiativ och på vissa arbetsplatser uppmuntrades det dessutom. Men som en av männen sa begränsades möjligheterna oftast av tidspress. För de utredare som arbetade inom den idéburna sfären verkade det finnas ett större utrymme för självständighet. De talade om sina organisationer som relativt öppna för idérika och kreativa förslag. Några av dem hade därför i viss utsträckning kunnat arbeta med frågor som också personligen engagerade dem.

Jag själv som arbetar på ett fackförbund vet mycket väl att ideologiska övertygelser många gånger styr verksamheten. Det tog tid att vänja sig vid det.

Så skulle det ju inte alls vara på universitetet. Därför var jag nyfiken på andra utredares erfarenheter.

En av dem som jobbade på ett departement var helt på det klara med vilket slags miljö hon befann sig i och hon upplevde inga som helst problem med det. Hon tyckte att det fanns en tydlig rågång mellan politiska uppfattningar och faktiska förhållanden och att hon snabbt förstod vilken hennes roll som utredare var.

Även utredare på andra statliga myndigheter upplevde något liknande. I det vardagliga arbetet förekom sällan politiska diskussioner och vid de tillfällen då de presenterade sina resultat för uppdragsgivarna förekom nästan aldrig några frågor av politisk/ideologisk karaktär.

En del av utredarna inom idéburen verksamhet upplevde att övertygelser ibland kunde få försprång framför välgrundade kunskaper. En kvinna berättade att hennes strategi för att känna att hon höll sin forskar ryggrad rak var att alltid beskriva och förklara hur hon hade genomfört sin undersökning. Sedan fick hon leva med att den användes på lite olika sätt beroende på vem som läste och tolkade den.

Forskarutbildningens relevans

Ingen har någonsin frågat vad min avhandling handlade om. Ibland undrar jag varför man vill anställa disputerade. Ibland tror jag att jag har mer nytta av mina erfarenheter som simlärare än av min forskarutbildning.

De intervjuade hade, som tidigare nämnts, olika erfarenheter av chefernas och kollegornas intresse för deras vetenskapliga utbildning och kompetens. Citatet ovan är inte unikt, men det är heller inte alldeles typiskt. Allmänt sett verkar det som om de flesta jag intervjuat upplevde att de på sina arbetsplatser i någon mån kunde tillämpa den vetenskapliga skolning de fått i forskarutbildningen, även om flera gav uttryck för att de skulle vilja utveckla den metodologiska kompetensen.

Jag kämpar för att ha med metodavsnittet – hur kan man annars höja en myndighets kompetens om man inte beskriver tillvägagångssättet?

Spelar det då någon roll för arbetsgivaren att den anställda har forskarutbildning? Ja, kanske. Det beror på vilket slags verksamhet det är frågan om. Men det styrs också utifrån vilka ambitioner arbetsgivaren har. Inom den idéburna sfären är det en fördel med välutbildade utredare som kan ta fram kvalificerade utredningar. Det gör det lättare för organisationen att framstå som trovärdig och som en initierad aktör. Det förbättrar också organisationens möjlighet att visa ansvar och att slippa hamna i en ideologisk fallucka.

De utredare som jag talade med sa samfällt att de mer eller mindre dagligen arbetade för att utveckla verksamheten och att då var det som de hade lärt sig i forskarutbildningen av stort värde. En av dem sa att han ibland kände sig som en renhållningsarbetare, som skulle se till att språket, underlaget, argumenten och de logiska resonemangen i både egna och andras rapporter höll måttet. En av kvinnorna menade för sin del att det kunde vara svårt att göra en avvägning mellan att komma ut snabbt med en rapport för att den skulle exponeras i medierna och att försäkra sig om att utspelet höll för en kritisk granskning. Båda dessa två utredare sa att de tänkte på andra forskares kritiska blick när det gällde att hålla hög kvalitet och uppfattas som trovärdig. Det var som om de författade sina rapporter för att lägga fram dem på ett akademiskt seminarium.

På en av de mindre statliga myndigheterna talade de disputerade om behovet av att med en kritisk inställning utveckla modeller för att höja nivån på de underlag som skapades. Som jag tidigare nämnt skedde inte detta alldeles smärtfritt, eftersom personer med annan utbildningsbakgrund då kunde känna sig ifrågasatta. Men på de arbetsplatser där arbetsgivaren strävade efter att höja antalet anställda med forskarutbildning gick det tydligen lättare. Där diskuterades kontinuerligt vetenskapliga metoder och några gånger per månad bjöds forskare in för att föreläsa för personalen. Det ledde till att fler anställda oavsett akademisk bakgrund hade fördjupat sin kompetens. Det gav också organisationen eller myndigheten en mera framträdande ställning i relation till uppdragsgivaren.

4. Längtar du tillbaka?

Det var en gåva att få hålla på med forskning, men jag vill inte tillbaka.

Det var jävligt slitigt och ibland med en kniv på strupen.

Jag avslutade varje intervju med samma fråga: ”Skulle du vilja börja forska igen och komma tillbaka till universitetet?” För dem som redan hade kontakter med något universitet, antingen som adjungerad forskare eller som handledare för doktorander, var inte frågan särskilt svår att besvara. De var ju redan där, men ingen av dem skulle ändå vilja lämna sitt nuvarande jobb för att på heltid ägna sig åt forskning. ”Det skulle vara som att krypa tillbaka till pojkrummet på något sätt”, tyckte en man.

De flesta svarade egentligen inte direkt på frågan, utan sa att det vore omöjligt. De menade att det inte fanns minsta chans till att de skulle kunna gå tillbaka och klara av att hävda sig i konkurrensen där. En kvinna tyckte att hon på gott och ont fått en lärorik distans till sina akademiska erfarenheter:

Idag förstår jag universitetet så mycket bättre och skulle väl kanske kunna ta mig fram i landskapet, men är man utanför så är man.

Egentligen borde man disputerat mycket senare i livet när man fått erfarenhet och jobbat inom andra sektorer.

En man sa att tröskeln in till universitet var så hög att han inte skulle orka ta sig över den. Andra menade att man måste vara medveten om att den dag man fattar beslutet att lämna akademien, så gör man det för alltid. Skälet är att den kunskap och de erfarenheter man vunnit inom andra samhällsområden har inget större värde för forskarvärlden.

Men den allra vanligaste invändningen var att man inte kunde tänka sig att arbeta under de villkor som råder inom högskolan. Den anställningstrygghet och den löneutveckling som man nu hade uppnått var man inte beredd att byta bort.

När jag undrade om de inte ansåg att de rapporter och utredningar som de hade åstadkommit i sina nya jobb egentligen skulle kunna vara till gagn för forskarvärlden så var de flesta övertygade om att det skulle de inte. Det var ju inte fråga om ”riktig forskning”. Däremot trodde många att den kunskap de hade fått i arbetslivet utanför akademien skulle kunna bidra till att utveckla delar av både grundutbildning och forskarutbildning. Några av de intervjuade undervisade för övrigt på en del kurser på doktorandnivå och försökte därigenom att förverkliga denna idé.

Flertalet av de intervjuade ansåg att universiteten nog missade en del med att vara så slutna inför annan kunskap än den som producerades inom lärosätena. En av kvinnorna berättade att hon för sin del skulle ha haft stor glädje av att, under sin forskarutbildning, komma i kontakt med personer som arbetade exempelvis inom statlig verksamhet. En av männen sa att han under sin

utbildning gärna skulle ha sett mera praktiska inslag i utbildningen, inte minst därför att han kände sig så okunnig om hur den svenska arbetsmarknaden fungerade när han började söka jobb.

En annan man tyckte däremot att det var självklart att avståndet från hans jobb till högskolevärlden var stort. ”De akademiska krav som ställs på vetenskaplighet, analysförmåga och kritiskt förhållningssätt gäller ju inte här”, sa han. Ungefär samma uppfattning hade en kvinna på regeringskansliet. Men hon beklagade att kontakterna mellan universitet och övriga sektorer var så dåliga och skulle gärna se en större öppenhet och nyfikenhet från universitetsvärldens sida.

Sammanfattningsvis uppfattade knappt någon av de intervjuade det som ett realistiskt alternativ att återvända till en forskartillvaro inom akademien. Däremot var flera öppna för att pröva andra arbetsplatser för att fortsätta att utvecklas.

Slutsatser

I den här rapporten har vi mött disputerade som valt att göra karriär utanför universitetsvärlden. Fler och fler av dem som idag påbörjar en forskarutbildning beräknas lämna universitetet och söka sig till andra sektorer för att jobba där. Därför är det viktigt att skaffa kunskap om hur arbetsituationen ser ut för dem som lämnar forskarbanan. En huvudfråga är vilken betydelse deras utbildning har dels för att få jobb, dels för hur den tillvaratas av arbetsgivaren och kollegorna. Som vi har kunnat konstatera är det inte alldeles självklart att forskarutbildade får möjlighet att använda hela sin kompetens i sina anställningar.

Ibland kan man ana en viss skepsis bland arbetskamrater och chefer till akademisk utbildning. Det är långt ifrån alla som förstår vad en forskarutbildad faktiskt kan. Detta är förhoppningsvis något som kommer att förändras i takt med att ännu fler anställda har en mycket kvalificerad akademisk utbildning.

En sak som är uppenbar är att den disputerades chef spelar en avgörande roll för vilka möjligheter han eller hon får för att utvecklas i sitt arbete. De arbetsgivare som satsar på att öka antalet disputerade bland sina anställda har upptäckt att verksamheten inte bara håller hög kvalitet utan att hela arbetsplatsen kan utvecklas. Flera av de intervjuade berättade entusiastiskt om

vilka möjligheter till avancerade och utvecklande arbetsuppgifter de hade fått när chefen upptäckt deras kompetens.

Det är också angeläget att öka kunskapen om hur handledare och institutionsledningar på universiteten kan rusta doktorander och disputerade för deras framtida yrkeskarriärer. Vad görs egentligen för att preparera nydisputerade doktorer för ett arbetsliv utanför högskolesektorn? Vilka verktyg erbjuder forskarutbildningen för att underlätta övergången från forskarvärlden till annan verksamhet? Och inte minst – vilken attityd har man till disputerade som vill lämna universitetet och till dem som vill återvända med sina externa erfarenheter i bagaget?