

Debatten om högskolan

”Akademisk inavel ett sänke för Sverige”



Uppsala universitet. Foto: Tim Aro

Rekryteringssystemen vid internationella toppuniversitet skiljer sig markant från praxis på svenska lärosäten. Svenska universitet skulle ha mycket att vinna på ökad mobilitet, skriver Nils Hansson och Bo Rothstein.

Det här är en argumenterande text med syfte att påverka. Åsikterna som uttrycks är skribentens egna.

Några av universiteten i Sverige kommer någorlunda väl ut i internationella rankningar. Bland dessa är universiteten i Lund och Uppsala vilka rankas som lärosäten med internationellt gott rykte vad gäller forskning, undervisning, innovationer och internationalisering. En av dessa rankningar är QS World University Ranking som lägger särskild tonvikt på [akademisk ryktbarhet internationellt](#), där forskare världen över [kan rangordna](#) olika lärosäten. I denna rankning placerades dessa två universitet i närheten av plats 100.

Man kan med goda skäl kritisera metodiken i de många olika rankningar av universitet som görs. Det kan till exempel skilja sig mycket mellan olika ämnesinstitutioners och forskningscentrums kvalitet och ryktbarhet på ett och samma universitet. Men faktum är att dessa rankningar blivit alltmer betydelsefulla för universiteten. Exempelvis presenterar sig Lunds universitet på Twitter med "Lund University is the strongest research university in Sweden and ranked among the world's top 100 universities". Även om en plats runt 100-strecket kan synas bra så måste man likväl konstatera att inget universitet i Sverige tillhör de världsledande 50. Bland dessa återfinns inte bara de välkända spetsuniversiteten i USA och Storbritannien utan även lärosäten från exempelvis Australien, Kanada och Schweiz. Det är således inte hugget i sten att universitet från mindre folkrika länder som Sverige inte skulle kunna ligga i världstoppen. Sverige är dessutom ett land som satsar jämförelsevis mycket pengar på högre utbildning och forskning vid universitet och högskolor.

En faktor som skiljer svenska lärosäten från merparten av de främsta i världen handlar om hur professorer och lektorer rekryteras. Få andra beslut inom ett universitetsväsende är så centrala som hur man väljer att hantera denna fråga. År 2014 publicerades en rapport från SNS med titeln "[Vad kan svenska universitet lära av Stanford och Berkeley?](#)" Dessa amerikanska lärosäten anses vara två av de främsta i världen och man valde att jämföra dem med just universiteten i Lund och Uppsala. De discipliner man särskilt tittade på var fysik och historia, således en inom naturvetenskaperna och en inom humaniora. En slående skillnad som uppdagades gällde just rekryteringen av professorer. Mer än 70 procent av professorerna i historia i Lund och Uppsala hade gjort sin forskarutbildning vid sin egen institution. Bland de svenska fysikerna var siffran 50 procent. Vid Berkeley och Stanford var siffrorna för "hemmalagsrekrytering" betydligt lägre, mellan 10 och 20 procent. Till detta kom att som regel hade professorerna i USA som arbetade vid den institution där de avlagt sin doktorexamen tillbringat ett avsevärt antal år efter denna

examen vid ett annat lärosäte innan de kunnat komma tillbaka. En tydlig slutsats från denna SNS-rapport var att för att höja kvaliteten vid de svenska universiteten så borde man anamma mer av den amerikanska modellen med att inte rekrytera sina egna elever.

Vi har tittat på hur situationen ser ut nu tio år senare. Vad gäller historia så har situationen i Lund och Uppsala inte förändrats alls. Mer än 70 procent av historikerna som nu har en professur i Lund disputerade även där och så är det även i Uppsala. Tittar vi mer generellt på humaniora så ligger motsvarande andel för internrekrytering för Språk- och litteraturcentrum vid Lunds universitet (där ämnen som filmvetenskap, svenska, engelska, grekiska, latin och svenska ingår) också på cirka 70 procent. Merparten av universitetsprofessorerna inom humaniora rekryteras således internt. Situationen vid institutionerna i fysik vid de båda universiteten är däremot lägre. Färre än hälften av fysikprofessorerna i Lund och Uppsala har disputerat vid den egna institutionen. Internrekryteringen är fortsatt klart lägre än inom humaniora.

Det finns många skäl till varför "akademisk inavel" inte lär befrämja kvalitet. För det första blir det viktigt för de unga forskarna att anpassa sig till de lokalt rådande tänkesätten och forskningsinriktningarna vilket man får anta kan stå i motsättning till nytänkande och kreativitet. Med en släng av karikatyr kan man säga att den bästa strategin för en doktorand är att visa att professors/handledarens teori och metod fungerar ännu bättre på doktorandens nya datamaterial. För det andra bibehålles inte så sällan en "lärare-elev"-situation ända till dess att den senare väl nått medelåldern. För det tredje blir det av mindre vikt för unga forskare att söka sig till internationella och även nationella nätverk utanför den egna miljön. Man kan också säga att i ett väl fungerade produktionssystem är det inte samma organisation som står för "utbud" och "efterfrågan".

Rekryteringssystemen vid internationella toppuniversitet skiljer sig markant från praxis på svenska lärosäten. Medan man i USA ofta har ett brett fält av internationella kandidater och med ljus och lykt söker efter de mest lämpade, är det inte ovanligt att svenska tjänster viks åt personer som redan är verksamma inom samma institution. Den så kallade befordringsreformen, där man som lektor kan ansöka om att bli befordrad till professor vid det egna lärosätet, är sannolikt också en förklaring till att rörligheten bland högskolelärare i Sverige är så låg. Vi menar att svenska universitet skulle ha mycket att vinna på ökad mobilitet såväl i Sverige som internationellt. Men vi behöver inte gå så långt som till USA för att lära mer om effektiva åtgärder. En absolut majoritet av tyska universitetsprofessorer har en bakgrund vid lärosäten i andra städer eller länder. I Tyskland går detta under benämningen "Hausberufungsverbot" vilket på svenska närmast kan översättas till "hemanställningsförbud". Detta innebär att en forskare inte ska kunna få fast tjänst som professor (Universitetsprofessor) vid samma universitet där denne redan är anställd.

Nils Hansson

docent i medicinens historia, teori
och etik, Heinrich-Heine-universitetet
i Düsseldorf, Tyskland

Bo Rothstein

seniorprofessor i statsvetenskap,
Göteborgs universitet

Foto: Universitetssjukhuset
Düsseldorf, Johan Wingborg

Vill du debattera? [Klicka här för mer info.](#)

RELATERADE ÄMNEN

Högskola och universitet