

HISTORISK TIDSKRIFT
(Sweden)

138:3 • 2018

Sveriges historiker och deras mobilitet

HEIKO DROSTE*

Stockholms universitet

Det finns i dag mer än 400 historiker som arbetar som professorer, lektorer, forskare och doktorander på 17 högskolor i Sverige. Historia har således en stark ställning inom akademien, i synnerhet på landets stora universitet, där dussintals kollegor är anställda. Historikernas mobilitet inom det akademiska fältet är däremot svag. Få tjänster utlyses, glappet mellan en avslutad forskarutbildning och en fast anställning är betydande och verkar växa. Det beror på att många goda historiker konkurrerar om ett begränsat antal tjänster. Glappet har också sin förklaring i att många tjänster fördelas på plats. Detta är ett stort problem. Mobilitet är centralt för att säkerställa ämnets livaktighet och framtid. Nya vetenskapliga perspektiv och erfarenheter från olika högskolor är minst lika viktiga för verksamhetens utveckling som nya pedagogiska idéer, som följer med kollegor utifrån och som tvingar institutionerna att fundera kring den egna verksamheten. En mångfald av vetenskapliga perspektiv och pedagogiska instrument berikar och har gjort det i många år. Brisande mobilitet skapar däremot anpassning och stela strukturer. Vi har därför anledning att granska mobiliteten bland historikerna.

En sådan undersökning möter flera metodiska problem. Den offentligt tillgängliga informationen om historiker verksamma i Sverige och deras karriärer är begränsad. Det börjar med att högskolorna i många fall inte verkar ha ambitionen att presentera sina anställda ämnesvis. Det beror möjligtvis på lärarutbildningens växande roll och på att ämnet historia som fristående ämne försvinner på bekostnad av forskningskluster och programundervisning. Vilka historiker som arbetar på landets högskolor

* Professor i historia

är därför inte alls enkelt att kartlägga och den här undersökningen har antagligen missat en del kollegor. Utöver det är historikernas individuella presentationer i många fall ytterst sparsmakade. Det finns många gånger inte någon information om tidigare anställningar, pågående eller tidigare forskningsprojekt, ja inte ens foto. Vad gäller doktoranderna så finns det ytterligare ett problem. Diva, som ska redovisa all svensk forskning, tar inte upp merparten av historikernas master- och magisteruppsatser. Det är därför omöjligt att säga något allmänt om doktorandernas utbildningsvägar.

Underlaget till den efterföljande statistiska översikten är följaktligen tämligen begränsat. Tillgängliga är först och främst uppgifter om historikernas nuvarande högskola, anställningsform, kön, ålder, disputationår, disputationålder och den högskola, där forskarutbildningen avslutades. I synnerhet för historiker som disputerade utomlands är dessa uppgifter bristfälliga, då Libris inte alltid redovisar deras avhandlingar, avhandlingar som i flera fall inte finns i ett enda svenskt forskningsbibliotek.

Utöver hemsidorna och den information som finns på Libris användes "Bibliografisk databas över svenska doktorsavhandlingar i historia" som Stefan Eklöf Amirell upprättade.¹ Den tillkom inom ramen för ett forskningsprojekt och redovisar historiska avhandlingar från sent 1800-tal fram till 2008, med tillägg fram till 2012. Ett växande antal historiker som är anställda på Sveriges historiska institutioner redovisas däremot inte. Det beror sannolikt på att ämnesgränserna försvagas även på stora högskolor. Det finns disputerade ekonom- och idéhistoriker som får tjänst inom ämnet historia, många gånger på samma högskola.

Den följande undersökningen använder sig av dessa uppgifter, med ett undantag. Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm har inte inkluderats i undersökningen. Det finns visserligen ett antal utbildade historiker inom avdelningen Historiska studier – och antagligen även inom fler avdelningar. De medarbetare som redovisas förefaller dock ofta inte vara utbildade historiker, utan har olika, mestadels utländska, utbildningar som jag inte kunnat bestämma med säkerhet. Denna bredd är säkerligen ingen nackdel för KTH:s del, tvärtom. Av det underlag som finns att tillgå ser mobiliteten bland KTH:s historiker ut att vara hög, men informationen är svår att bearbeta statistiskt.

1. Bibliografisk databas över svenska doktorsavhandlingar i historia, av Stefan Eklöf Amirell <www.dokhist.se> (21/2 2018).

I det följande redovisas därför de ämneshistoriker, det vill säga de historiker som är anställda på en historisk institution, till skillnad från en idé- eller ekonomihistorisk institution, vilka utifrån uppgifter på högskolornas hemsidor är anställda på Försvarshögskolan (FHS), Göteborgs universitet (GU), Högskolan i Dalarna (HDA), Högskolan i Halmstad (HH), Högskolan i Kristianstad (HKR), Karlstads universitet (KAU), Linköpings universitet (LIU), Linnéuniversitetet (LNU), Luleå tekniska universitet (LTU), Lunds universitet (LU), Malmö universitet (MAU), Mittuniversitetet (MIU), Södertörns högskola (SH), Stockholms universitet (SU), Umeå universitet (UMU), Uppsala universitet (UU) och Örebro universitet (ORU).

Statistiken bygger på drygt 300 disputerade och ett fåtal odisputerade historiker som har någon form av anställning på en svensk högskola. Tyvärr ger hemsidorna inga tydliga besked i frågan om tjänstens varaktighet. En "vikarierande universitetslektor" har uppenbarligen ingen fast anställning, en "forskare" eller "postdoktor" antagligen inte alltid det heller. Det redovisas dessutom flera docenter, fast en sådan anställningsform inte finns. Som en konsekvens har det inte varit möjligt att undersöka relationen mellan tills vidare och tidsbegränsat anställda historiker (vanligtvis forskare). I det sammanhanget borde det med tanke på den vanliga projektekonomin finnas betydligt fler historiker än som redovisas på hemsidorna. Det gäller historiker som driver forskningsprojekt och undervisar på olika högskolor, alltså som har anställning på flera högskolor. Dessa historiker lämnar i princip inga spår på hemsidorna.

Till dessa dryga 300 historiker kommer enligt hemsidorna runt 150 doktorander, i många fall med väldigt få uppgifter om person, ämne, utbildningsväg och bild.

Det är vanskligt att jämföra stora universitet med små högskolor. Detta på grund av ämnets ställning, antalet anställda historiker och inte minst förekomsten av forskarexamensrättigheter. En del högskolor har på sistone fått dessa examensrättigheter, men antalet "egna" disputerade historiker är fortfarande begränsat. Det har på så sätt knappast varit möjligt att göra karriär på den högskola, där utbildningen ägde rum. I dessa fall är det intressant att se, varifrån de anställda historikerna rekryteras.

Den följande utvärderingen siktar först och främst på könsfördelningen inom kollegiet och sambandet mellan platsen för disputationen, disputationens ålder och historikernas nuvarande arbetsplats.

Kön

Historiska institutioner i Sverige har inte uppnått jämställdhet med avseende på antal anställda män och kvinnor. Det kommer knappast som en överraskning att 70 procent av professorerna, 60 procent av universitetslektorerna och 67 procent av forskarna är manliga. Vad gäller postdoktorerna så finns det dock lika många manliga som kvinnliga historiker. Även bland doktoranderna är det en relativt jämn fördelning, med undantag för två stora universitet som har betydligt fler manliga än kvinnliga doktorander. Av alla mellan 1990 och 2012 disputerade kvinnliga historiker har i dag 24 procent (53 av 217) en anställning som historiker på en svensk högskola. Bland manliga historiker är siffran 32 procent (112 av 349). Det finns även betydande skillnader mellan högskolorna vad gäller könsbalansen bland de anställda. Det gäller i synnerhet ett fåtal mindre högskolor som har påfallande många manliga historiker. Örebro universitet är Sveriges enda högskola som redovisar fler kvinnliga än manliga anställda historiker.

En annan intressant skillnad mellan manliga och kvinnliga anställda är att disputationsåldern bland kvinnliga historiker ligger drygt ett år högre än bland manliga, 36,9 för alla, 37,6 för kvinnliga, 36,5 för manliga historiker. Disputationsåldern stiger i övrigt hela tiden sedan 1970-talet, om än allt mera långsamt. De i dag anställda historikerna som disputerade på 1970-talet, disputerade när de i genomsnitt var 28,5 år gamla. På 1980-talet var genomsnittet 32,6 år, på 1990-talet 36,9 år, på 2000-talet 37,0 år och på 2010-talet slutligen 37,8 år. Det beror antagligen inte i första hand på att forskarutbildningen har förlängts, utan på att doktoranderna i dag är äldre när de börjar sin utbildning. Det minskande antalet platser inom forskarutbildningen skapar en konkurrens som antagligen missgynnar yngre historiker vars CV inte kan matcha äldre kandidaters. Disputationsåldern är i övrigt mellan 1 och 2 år lägre bland de anställda på de stora högskolorna.

Rekrytering

Långt mer än hälften av alla i dag anställda historiker har disputerat på den högskola, där de är anställda. Vid universiteten med forskarexamensrättigheter är siffran 65 procent, fast det finns stora variationer. På grund av bristande information på högskolornas hemsidor finns det inga säkra publicerade uppgifter om historikernas yrkeskarriär mellan dispu-

tationen och nuvarande anställning. En historiker som i dag är anställd på en högskola där han eller hon disputerade kan ha varit anställd på andra högsolor efter disputationen. Dessa historiker kallas nedan likväl för internt rekryterade, till skillnad från externt rekryterade.

Bland de sju historiska institutionerna med fler än 15 anställda finns det två som fick examensrättigheter för några år sedan. Övriga har en internrekryteringskvot mellan 65 och 94 procent, med ett undantag som jag återkommer till. De två högskolorna med nya examensrättigheter skiljer sig åt från de övriga i det att de rekryterat historiker mestadels utifrån, men de särskiljer sig också genom att den ena förlitar sig på ett stort universitet i närheten, medan den andra rekryterar från ett större antal andra högsolor. Samma mönster återfinns även bland de elva mindre högsolorna. De flesta rekryterar övervägande internt eller står i beroendeförhållande till ett universitet som nästan alltid ligger i geografisk närhet.

Intressant nog finns en annan obalans vad gäller kön i denna statistik. Även de externt rekryterade historikerna är mestadels män, men obalansen är mindre än för alla anställda: internt rekryterade kollegor är alltså i ännu högre grad män. Det gäller 65 procent av de internt och 59 procent av de externt rekryterade historikerna.

Dessutom: 27 (8,6 procent) av alla anställda historiker i Sverige har en doktorsexamen från en utländsk högskola. De allra flesta av dem har inte svenska som sitt modersmål. Även här finns det däremot stora skillnader. Åtta historiker disputerade i Tyskland, sex i USA och två i Norden (Bergen och Odense). Slutsatsen blir därför att mobiliteten inom Norden är väldigt låg.

Till slut ska ett universitet och en högskola presenteras som markant avviker från de andra, Uppsala universitet och Södertörns högskola. Bara drygt hälften av alla historiker på UU har disputerat på detta universitet, deras externt rekryterade kollegor har dessutom bakgrund i ett dussintal andra högsolor. Denna bredd i rekryteringen är ovanlig och beror delvis på institutionens storlek: fler än 40 historiker är anställda på UU. Bland de externt rekryterade vid UU disputerade dock inte mindre än sju på en utländsk högskola. Inte heller UU är jämförbart med hänsyn till kön, men ligger lite över genomsnittet.

Södertörns högskola har sedan några år egna examensrättigheter och anställer enskilda kollegor som är disputerade på SH. En del av SH:s dok-

torander var formellt utbildade vid SU, andra finansierades av nationella forskarskolan i Lund, en tredje grupp blev doktorander efter att SH fick egna examensrättigheter. Alla var dock placerade vid SH och betraktas därför som interna. Ytterligare en tredjedel av SH:s historiker dispute-rade på SU. Den återstående andra hälften av kollegorna rekryterades från sex andra högskolor i Sverige, Tyskland och USA. Även SH ligger över genomsnittet när det gäller jämn könsbalans.

Tolkning

En karriär inom ämnet historia kännetecknas och gynnas av bristande mobilitet. Trots osäkerheterna med hänsyn till källmaterialet till denna översiktliga undersökning går det inte att komma ifrån det faktum att en stor majoritet av Sveriges historiker gör karriär genom att bara tillfälligt eller inte alls lämna sin högskola. Dessutom spelar geografi uppenbarligen stor roll – de externt anställda behöver alltså inte nödvändigtvis flytta när de byter sin arbetsplats.

Det finns flera möjliga förklaringar till den ojämna balansen vad gäller de anställdas kön och den dominerande interna rekryteringen. Det tydligaste sambandet jag kunnat se består i att de högskolor som redovisar en större andel externt rekryterade kollegor – eller som rekryterar externt från ett större antal andra högskolor i fall de inte har egna examensrättigheter – uppvisar en större andel kvinnliga kollegor. Det hänger ihop med att de externt rekryterade anställda är mera jämställda med avseende till deras kön. Därmed förstärker den interna rekryteringen obalansen. Dessa iakttagelser visar att högskolemiljöer som övervägande anställer kollegor inom högskolan – eller från en specifik högskola – har fler manliga kollegor på plats.

Den bristande mobiliteten kan också förklaras med att den genomsnittliga disputationsåldern är hög. Det får antas att många historiker har bildat familj innan de disputerar. Det gynnar sannolikt inte mobiliteten. Högskolorna tar vanligtvis inte hänsyn till sina anställdas eventuella partners arbetssituation. En historiker som byter till en högskola kan därför bli tvungen att antingen pendla långt eller att partnern måste hitta ett nytt jobb för att kunna flytta tillsammans med familjen. De högskolor som på grund av bristande examensrättigheter rekryterar externt förlitar sig oftast på en nära belägen högskola.

En annan förklaring, i synnerhet vad gäller mindre högskolor, lig-

ger i det komplicerade förhållandet mellan forskning och utbildning. Högskolorna bjuder mestadels inte sina anställda på forskningstid i tjänsten. Sveriges stora forskningsinstitutioner satsar lejonparten av sina forskningsresurser på ett begränsat antal stora universitet utifrån föreställningar om deras excellens och den förtätade forskningsmiljöns överlägsenhet. Statens omfördelning av forskningsresurser via fakultetsanslagen gynnar däremot de regionala på de stora högskolornas bekostnad, men det kan inte väga upp obalansen då de anslag som direkt fördelas till högskolorna är tämligen begränsade. Forskningen har därför en svag ställning på de mindre högskolorna, där fokus ligger på den undervisning som högskolorna i stor utsträckning lever på. Dessa högskolor har därför all anledning att satsa på meriterade, det vill säga erfarna (egna) lärare. Det kan i övrigt förklara, varför det kan vara svårt att finna historikerna på dessa mindre högskolors hemsidor. Deras undervisning rör olika ämnen, varför den egna ämnesbakgrunden tappar i betydelse. Samma högskolor bestämmer sig allt som oftast för att marknadsföra sig själva med hjälp av strategiska forskningssatsningar där historikerna i många fall inte är med eller där de ingår i ett tvärvetenskapligt samarbete utan tydlig ämnesidentitet.

Tvärvetenskapliga samarbeten behöver inte vara en nackdel, tvärtom. Forskningens framtid ligger inte nödvändigtvis inom de gamla ämnesgränserna. Det kan dock vara svårt för en historiker med mångårig erfarenhet inom ett tvärvetenskapligt forskningssammanhang eller med en doktorsexamen som inte följer traditionella ämnesindelningar att söka sig till en annan historisk institution. Bedömningen av en sådan historikers avhandling och forskarinsatser är problematisk. Denna osäkerhet missgynnar sannolikt tvärvetenskapligt utbildade och forskande historiker. Linköpings universitet övergav tidigt ämnesexamina. Av 71 disputerade historiker från LIU (1985–2010) har i dag endast en anställning (vikariat) på en historisk institution utanför LIU.

Konsekvenser

Sammanfattningsvis lyckas en karriär inom ämnet historia som bäst för en man som bara tillfälligtvis (om alls) lämnar sin högskola. Ojämligheten med avseende på de anställda historikernas kön verkar ha avtagit sedan andra världskriget, men om inte högskolorna aktivt motarbetar den lär den fortgå under många år. Ingenting tyder på att skillnaden

kan förklaras med kvinnliga historikers bristande kvalitet, inte minst då kvinnliga historiker har en större andel bland de externt rekryterade.

Även om det kan finnas skäl att inte principiellt kräva fysisk mobilitet – i synnerhet ger familjebildandet och bostadssituationen inom storstäderna goda incitament för att undvika en förflyttning – så har den bristande mobiliteten negativa konsekvenser för ämnet.

Å ena sidan har unga historiker goda anledningar att tro att deras framtid ligger på den egna institutionen. De förhåller sig till denna viss-
het. Underordning till institutionens rådande strukturer blir då till ett strategiskt klokt beslut.

Å andra sidan är den bristande mobiliteten ett problem för historikerns utveckling, om vi tror att geografisk och institutionell mobilitet gynnar den intellektuella rörligheten. Denna mobilitet inom Sverige och internationellt är en del av regeringens högskolepolitik. Det finns internationella postdoktorstjänster och Erasmus-utbyten som bygger på just denna tanke. Internationalisering är med i högskolornas samlade policydokument. Men det saknas tydliga incitament vid institutionerna för en framtida rekrytering av dessa historiker. Det beror antagligen på att själva institutionen inte har resurser för att finansiera mobilitet – dessa program styrs av myndigheter utanför högskolan.

I sammanhanget förefaller det anmärkningsvärt att regeringen år 2018 införde interna rekryteringsvägar – som jämförs med en *tenure-track* position vid USA:s högskolor. Enligt modellen kommer biträdande lektorer kunna ansöka om att befordras till lektor. Modellen tar hänsyn till de problem som nydisputerade har att etablera sig på högskolorna. Men den kommer att försvaga mobiliteten ytterligare, så länge det inte finns incitament att byta högskola efter disputationen. I dag är merparten av alla forskare, postdoktorander och lektorer internt rekryterade. Incitament att byta finns uppenbarligen inte vid tillsättning av tjänster, där mobilitet har en oklar betydelse, som bäst. Den vägs i alla fall inte in som en självklar merit.

Samma konsekvens medför LAS-reglerna – så önskvärda de må vara i ett fackligt perspektiv – då de motarbetar mobiliteten. Det tillsätts helt enkelt alldeles för få tjänster genom allmän utlysning för att kunna förändra rekryteringsmönstret. Möjligheten att få en fast tjänst tack vare högskolans bristande kontroll av sina vikarierande anställda underminerar en meritokratisk ämnesutveckling och sänder fel signaler. Det

gör även högskoleledningar som organiserar internrekryteringar med hjälp av obefintliga eller svårupptäckta utlysningar med syftet att öka verksamhetens förutsägbarhet.

Om vi vill ändra på dagens bristande rekryteringsmönster, med avseende på jämställdhet mellan könen och meritokratiska principer, så gäller det alltså att som historiker klart och tydligt positionera sig inom institutionen samt gentemot politikernas och högskoleledningarnas styrningsmodeller. Mobilitet måste medvetet organiseras för att den gynnar ämnets utveckling och för att den breddar rekryteringen samt ökar mångfalden inom ämnet. Den stärker vår vetenskapliga legitimitet inom akademin och samhället.