



Sakområde: Forskning och utbildning på forskarnivå

Dokumenttyp: Riktlinjer

Beslutsfattare: Styrelsen

Avdelning/ kansli: Planeringsavdelningen

Handläggare: Niklas Nordquist

Beslutsdatum: 2017-11-08

Träder i kraft: 2017-11-08

Giltighetstid: tills vidare

Bör uppdateras före: 2021-01-01

Bilaga till: Styrelsens beslut den 8 november 2017, § 88/17.

## Riktlinjer för finansiering med statsanslag av senior forskare/lärare

Dessa riktlinjer omfattar de gemensamma principer vid SLU som styr finansiering av seniora forskare/lärare med statsanslag. Med seniora forskare/lärare avses anställning<sup>1</sup> som:

- Rekryterad professor
- Befordrad professor
- Universitetslektor
- Forskare FLK

Prefekten vid institution där personerna har sitt hemvist ska garantera följande finansiering av lönekostnader med statsanslag:

*Rekryterad professor* – full finansiering av lönekostnader med statsanslag. I normalfallet utgör anslag inom forskning/forskarutbildning merparten av finansieringen (70-90%). Överskjutande del av finansiering bör bestå av anslag inom grundutbildning, samt eventuellt del av finansiering genom institutions-/fakultets-/universitetspåslag för administrativa arbetsuppgifter.

*Befordrad professor* (beslut om befordran den 16 juni 2015 eller senare) – full finansiering av lönekostnader med statsanslag, enligt samma principer som för rekryterad professor.

*Befordrad professor* (beslut om befordran före den 16 juni 2015) – 30 % finansiering av lönekostnader med anslag inom forskning/forskarutbildning.

*Universitetslektor*, antagen som docent<sup>2</sup> – 25 % finansiering av lönekostnader med anslag inom forskning/forskarutbildning.

*Universitetslektor*, ej antagen som docent<sup>2</sup> – 20 % finansiering av lönekostnader med anslag inom forskning/forskarutbildning.

*Forskare FLK<sup>3</sup>*, antagen som docent<sup>2</sup> – 20 % finansiering av lönekostnader med anslag inom forskning/forskarutbildning.

## Tidpunkt för principernas giltighet

Styrelsen har den 16 juni 2015 och den 8 november 2017 fattat beslut om gemensamma principer för finansiering med statsanslag av seniora lärare/forskare. Det senare beslutet omfattar en övergångsperiod inom vilken fakulteterna ska implementera de gällande principerna. Av det skälet gäller olika införandetider för principerna beroende av vilken anställningskategori som avses.

*Rekryterad professor* – gäller från och med beslutet den 16 juni 2015.

*Befordrad professor* (beslut om befordran den 16 juni 2015 eller senare) – gäller från och med den 16 juni 2015.

*Befordrad professor* (beslut om befordran före den 16 juni 2015) – ska vara genomfört senast den 1 januari 2020.

*Universitetslektor*, antagen som docent<sup>1</sup> – ska vara genomfört senast den 1 januari 2020. För universitetslektor som anställts den 16 juni 2015 eller senare gäller, till dess att principerna genomförts, beslutet från den 16 juni 2015 att 20 % finansiering av lönekostnader ska täckas med anslag för forskning/forskarutbildning.

*Universitetslektor*, ej antagen som docent<sup>1</sup> – ska vara genomfört senast den 1 januari 2020. För universitetslektor som anställts den 16 juni 2015 eller senare gäller, till dess att principerna genomförts, beslutet från den 16 juni 2015 att 20 % finansiering av lönekostnader ska täckas med anslag för forskning/forskarutbildning.

*Forskare FLK<sup>2</sup>*, antagen som docent<sup>1</sup> – ska vara genomfört senast den 1 januari 2020.

<sup>1</sup> Riktlinjerna avser inte personer som har en gästanställning (gästprofessor, gästlektor, gästforskare) eller är anställda som adjungerade till SLU (adjungerad professor, universitetslektor, eller forskare).

<sup>2</sup> Med docent avses en person som antagits som docent vid SLU eller annat lärosäte.

<sup>3</sup> Forskare FLK är en anställningsbenämning för personer som före den 1 oktober 2013 var tillsvidareanställda som forskare vid SLU.



Sveriges lantbruksuniversitet  
Swedish University of Agricultural Sciences

Planeringsavdelningen

2017-11-08

## PM – Gemensamma principer för finansiering av akademiska anställningar med statsanslag

Frågan handlar om hur SLU ska finansiera lönekostnader för den akademiska personalen. Universitetets intäkter, liksom vid övriga svenska lärosäten, består av statsanslag, externa bidrag som söks i konkurrens, samt uppdragsintäkter och olika former av avgiftsintäkter. Lönekostnader för akademisk personal täcks av en mix av dessa intäkter. Inom institutioner och forskargrupper kan omfattningen på de externa bidragen och uppdragsintäkterna variera över tid vilket får konsekvenser för hur stora lönekostnader man kan bära. Av det skälet förs en diskussion med styrelsen och inom SLU:s ledning om vilka principer för garanterad finansiering av akademiska anställningar med statsanslag som ska vara gemensamma för SLU som helhet och vilka principer som fakulteter och institutioner själva ska styra över.

Rådande principer som styr finansiering av akademiska anställningar med statsanslag fastställdes av SLU:s styrelse 2013 (i anslagsfördelning för 2013) och 2015 (separat beslut 2015-06-16). Dessa beslut definierar principer för finansiering med statsanslag av rekryterade professorer och vissa universitetslektorer.

Det aktuella förslaget till utvidgning av de gemensamma principerna kommer att omfatta i runda tal 100 befordrade professorer, 130 universitetslektorer, samt 140 forskare FLK med docentkompetens. I detta PM beskrivs hur finansieringssituationen ser ut nuläget, samt innebörd och konsekvenser av förslaget om utvidgning av de gemensamma principerna.

### Sammanställning av nuvarande och föreslagna principer.

	Nuvarande principer (beslut 2015)	Föreslagen utvidgning
Rekryterade professorer	100% garanterad anslagsfinansiering	
Befordrade professorer	Befordrade efter 2015-06-16 har samma garantier som rekryterade professorer	Befordrade innan 2015-06-16 garanteras minst 30% finansiering med statsanslag inom forskning
Universitetslektorer	Rekryterade eller befordrade efter 2015-06-16 garanteras minst 20% finansiering med statsanslag inom forskning	Alla universitetslektorer, oavsett anställningsdatum, garanteras minst 25% (om antagna som docenter), eller 20% finansiering med statsanslag inom forskning
Forskare FLK		Om antagna som docenter garanteras minst 20% finansiering med statsanslag inom forskning

## Nulägesbild av hur akademisk personal finansieras

Figuren nedan illustrerar vilka intäkter och kostnader som SLU haft under 2016. Kostnader för akademisk personal är uppbruten på olika intäktslag för att visa den mix av intäkter som täcker kostnader för löner. Personalkostnaderna uppbruten på olika intäktslag är ett estimat av de faktiska kostnaderna under 2016 som inkluderar individuell lön, årsarbetstid, mm. Estimatet är rättvisande på aggregerad nivå (universitets- och fakultetsnivå), men blir mindre säkert på institutions- och individnivå. Anledningen till detta är att de anslagsfinansierade delarna inte direkt kan härledas till individuella lönekostnader i bokföringssystemet. Analysen baseras därför på beräkning av andelen statsanslag inom forskning i projektens intäkter och därefter hur stor del av lönekostnaden detta motsvarar för individer konterade på projekten.

Fig. 1. Illustration av SLUs intäkter och kostnader under 2016, samt fördelning av lönekostnader för akademisk personal på olika intäktslag.

### Intäkter

Statsanslag	Externa bidrag	Uppdrag mm.	3 350 mnkr
1 732 mnkr	924 mnkr	688 mnkr	
Forskning & forskarutbildning	Grundutbildning (GU)	Foma	1 732 mnkr
1 105 mnkr	493 mnkr	134 mnkr	

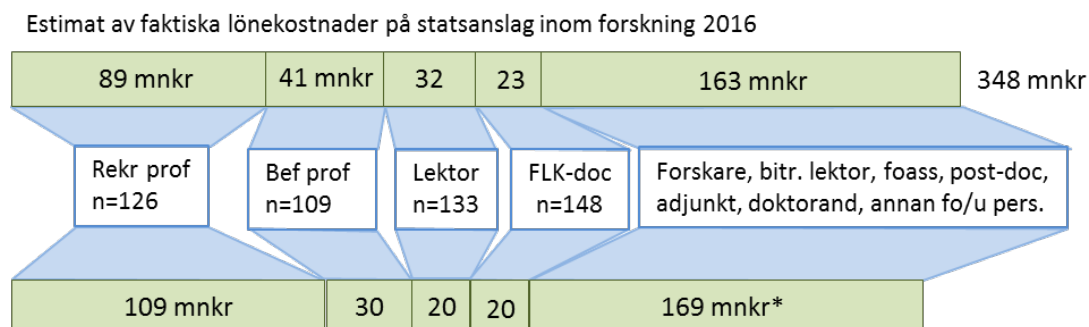
### Kostnader

Personalkostnader (löner)	Lokaler, drift, avskrivningar...	
1 920 mnkr	1 285 mnkr	
Akademisk Personal	Teknisk & adm. personal	
974 mnkr	946 mnkr	
Forskning & forskarutbildning	GU	Foma
741 mnkr	151 mnkr	82 mnkr
Statsanslag	Externa bidrag	Uppdr.
348 mnkr	333 mnkr	60 mnkr

Se figur 2 för detaljerad redovisning

I figur 2 visas i den övre raden hur olika anställningskategorier finansierades med statsanslag inom forskning under 2016. På den nedre raden redovisas hur kostnaderna skulle ha belastat statsanslaget för forskning givet beslutet 2015 och den nu föreslagna utvidgningen av gemensamma principer.

Figur 2.



Resultaterande kostnader på forskningsanslag enligt beslut 2015 och nu föreslagna principer, baserat på faktiska lönekostnader 2016.

\* Då dessa anställningskategorier inte omfattas av principerna har summan endast anpassats utifrån förändring av övriga kostnader.

Av de 348 mnkr i statsanslag inom forskning som 2016 finansierade akademisk personal, så utgjorde 185 mnkr (89 + 41 + 32 + 23) löner för rekryterade professorer, befordrade professorer, lektorer, samt forskare FLK med docentkompetens. Baserat på beslutet 2015 samt förslaget om utvidgade principer skulle denna kostnad uppgå till 179 mnkr (109 + 30 + 20 + 20) utgående från de faktiska lönekostnaderna 2016. I detta exempel har lönekostnader för rekryterade professorer satts till 80% på statsanslag inom forskning (överskjutande 20% förväntas finansieras genom insatser i utbildningarna och gemensamma uppdrag såsom ledning och administration).

Tabellen nedan visar fakultetsvis hur stor del av de faktiska lönekostnaderna för respektive anställningskategori som 2016 finansierades med statsanslag inom forskning. Dessa siffror visar att de nu föreslagna principerna, med få undantag, rymms inom ramarna för hur den faktiska situationen såg ut 2016 på aggregerad nivå.

Anställningskategori	Beslut 2015 samt nu föreslagna principer				
	LTV	NJ	S	VH	
Rekryterad professor	80%	76%	59%	71%	66%
Befordrad professor (före 2015-06-16)	30%	34%	33%	55%	40%
Universitetslektor	20-25%	28%	36%	27%	31%
Forskare FLK (antagen som docent)	20%	16%	21%	26%	23%

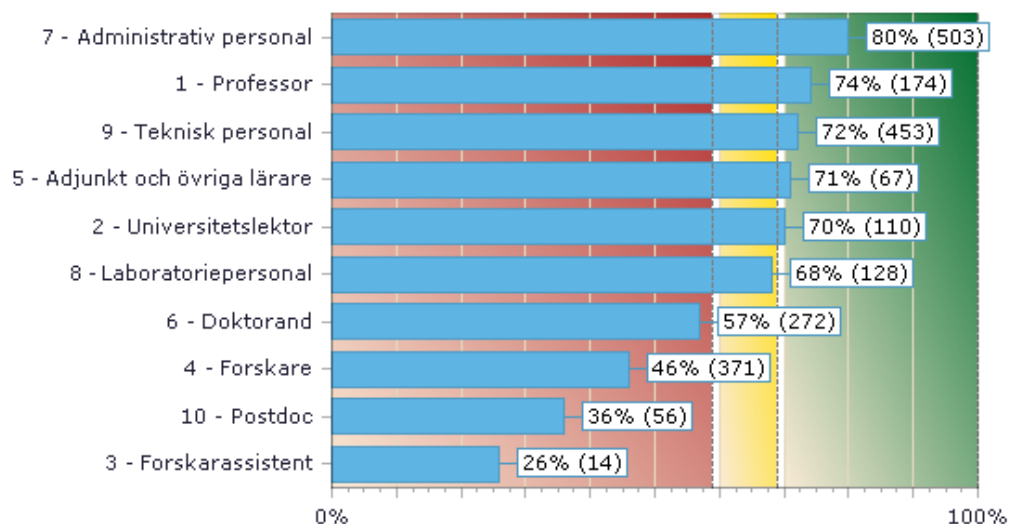
## Beslutsförslagets innebörd och bedömda konsekvenser

Syftet med att ha gemensamma principer för finansiering av akademiska anställningar med statsanslag är att; SLU ska i enlighet med vår strategi för 2017-2020 (speciellt delmålet: ”Den upplevda tryggheten i finansieringen av den enskilde har ökat”) vara en attraktiv arbetsgivare och skapa bra förutsättningar för den akademiska personalen. Detta ska i sin tur leda till ökad kvalitet och kvantitet i produktionen av forskning och även vara positivt för personalens insatser i grundutbildningen och som goda ambassadörer för SLU.

### Trygghet

Stora delar av SLU:s akademiska personal är för sin anställning på sikt beroende av externa forskningsbidrag som söks i konkurrens. En medarbetarundersökning som genomfördes 2016 visade att de grupper som i störst omfattning var beroende av externa bidrag även var de som upplevde mest otrygghet i sin anställning (se figur 3 nedan). Insatser för att öka den upplevda tryggheten skapar förutsättningar för att förbättra forskningsmiljön vid institutioner och inom forskargrupper. En grundprincip för en motiverande och stimulerande vetenskaplig miljö är att kollegor är benägna att dela med sig av sin erfarenhet och sina idéer. En tryggare finansieringssituation ökar benägenheten att fortsätta bidra till SLU:s styrka, bland annat genom att bidra till en stark bas av handledare och mentorer som kan och vill investera i forskarstuderande och nästa generation av akademiska ledare. Detta utvecklar SLU:s verksamhet.

Figur 3. Resultat ur medarbetarundersökningen - ”Min anställning på SLU känns trygg”.



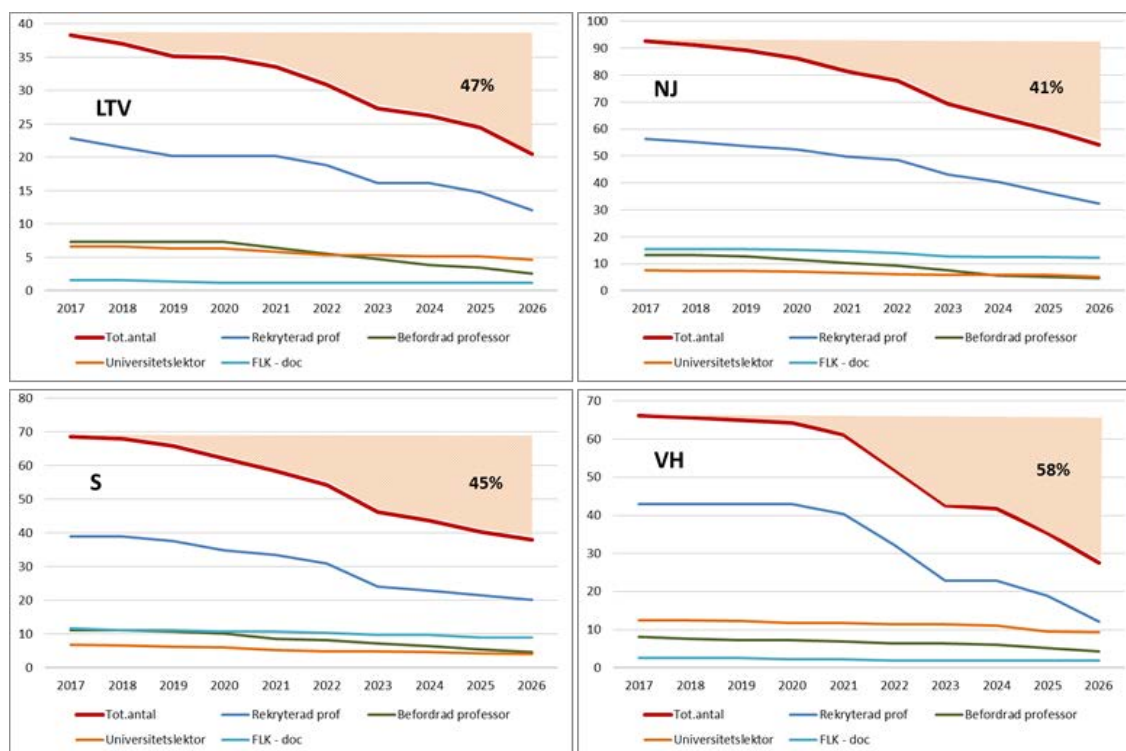
### Genomförbarhet

En analys av hur statsanslag faktiskt finansierar lönekostnader visar att anställningskategorier som inte omfattas av gällande principer till ansenlig del redan finansieras med statsanslag (se fig. 2 och tabell på sid 3). Detta visar att det finns ekonomiskt utrymme för att utvidga de gemensamma principerna till att omfatta flera. Men det utrymmet utgör samtidigt fakulteternas och institutionernas möjlighet att över tid omdisponera resurser fritt utifrån aktuella behov. Utökade gemensamma principer

begränsar därmed de fritt disponibla resurserna för fakulteter och institutioner. Motsvarande ökar däremot den långsiktiga akademiska friheten för de personer som garanteras anslag och därmed deras förmåga att erhålla externa medel i konkurrens.

Över tid kommer dock medel frigöras som ger utrymme för nya strategiska inriktningar. I figur 4 nedan redovisas fakultetsvis grafer över prognosticerade kostnader baserat på föreslagna principer inom olika kategorier för befintlig personal. Den röda kurvan visar hur den totala kostnaden (mnkr) minskar över tid pga. pensionsavgång vid 67 års ålder. Det skuggade området över den röda kurvan illustrerar det kostnadsutrymme som frigörs över tid för återbesättningar, nyrekryteringar eller projektstöd. Procentsatsen i det skuggade området avser den relativa minskningen av kostnadsmassan inom dessa kategorier från 2017 till och med 2026. Erfarenhetsmässigt vet vi att den prognosticerade lutningen på dessa kurvor i verkligheten kommer att vara brantare pga. tidigare pensionsålder, personrörlighet, mm.

Figur 4. Graferna visar hur kostnaden (mnkr, vertikal axel) minskar över tid pga. pensionsavgång vid 67 års ålder. Det skuggade området över den röda kurvan indikerar hur stort utrymme som skapas för nyanställningar över tid. Procentsatsen avser den relativa minskningen av kostnadsmassan inom dessa kategorier från 2017 till och med 2026



*Att spara i kistorna*

En konsekvens av upplevd otrygghet är att den akademiska personalen sparar på sig kapital i form av anslag och oförbrukade bidrag för att på kort sikt inte behöva göra drastiska förändringar i verksamheten om intäkterna minskar. Detta möjliggörs genom att merparten av all forskningsverksamhet bedrivs i fleråriga projekt (med intäkter) som är knutna till forskargrupper och enskilda forskare. Ett motiv för att utöka de gemensamma principerna om finansiering med statsanslag är att det ökar den upplevda tryggheten och därmed minskar behovet av att spara kapital. Intentionen är att genom garantifinansiering med statsanslag som ett ekonomiskt styrmedel få akademisk personal mer benägen att använda tillgängliga resurser, bl.a. för att anställa fler doktorander och för att satsa på mer långsiktig forskning.

*Kompetensförsörjningsplaner*

I styrelsens beslut från 2015 ingick som första beslutspunkt att införa kompetensförsörjningsplaner vid samtliga institutioner och fakulteter. Kompetensförsörjningsplanerna är ett viktigt komplement till den föreslagna utvidgningen av gemensamma principer för finansiering av akademisk personal i att tydliggöra de individuella förutsättningarna på sikt och att skapa trygghet och stabilitet. Syftet med kompetensförsörjningsplanerna är att koppla verksamhetsplanering och resursfördelning till kompetensförsörjning på kort och lång sikt. Denna kombination blir viktig för att SLU ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare med förmågan att locka duktiga individer vid nyrekrytering och ge goda förutsättningar för den befintliga forskande och undervisande personalen. Kompetensförsörjningsplaner bygger på att en demografisk analys, ämnesområde för ämnesområde, paras med en beskrivning av personernas kompetenser och det framtida behovet av motsvarande eller liknande kompetens.

*Lika villkor och jämställdhet*

Förslaget till finansiering syftar också till transparens. Ett system där individers finansiering varierar mycket och på oklara grunder främjar inte lika villkor.



## Riktlinjer för finansiering med statsanslag av seniora lärare/forskare

### Beslut

Styrelsen beslutar

att fastställa riktlinjer för finansiering med statsanslag av seniora lärare/forskare i enlighet med bilaga till detta beslut,

att uppdra åt fakultetsnämnderna att innan januari 2020 fullt ut ha infört principerna i enlighet med dessa riktlinjer,

att uppdra åt fakultetsnämnderna att årligen rapportera till rektor hur genomförandet fortgår,

att uppdra åt rektor att före utgången av april 2020 meddela styrelsen hur beslutet har genomförts, samt

att upphäva 3-6:e att-satserna i styrelsens beslut den 16 juni 2015, § 47/15, SLU ID ua 2015.1.1.1-1812.

### Redogörelse för ärendet

Detta beslut fastställer riktlinjer om finansiering av seniora lärare/forskare med statsanslag. Riktlinjerna avser gemensamma principer vid SLU om finansiering av viss akademisk personal och kompletterar och ersätter i delar det beslut som styrelsen fattade den 16 juni 2015.

Styrelsen uppdrog i december 2015 till rektor att återkomma med ett förslag till åtgärd angående de vid universitetet antagna docenter som inte omfattas av beslutet om finansiering av högre akademiska anställningar. Vid styrelsens strategidag i juni 2016 genomfördes en workshop kring ”finansiering av seniora lärare/forskare med statsanslag”. Rektor redovisade vid styrelsens strategidag i juni 2017 det förslag till finansiering av akademisk personal som nu omfattas av de fastställda riktlinjerna.

## Motiv till beslutet

Statsanslaget till universitetet räcker inte till att finansiera all akademisk personal. Delar av verksamheten är beroende av att konkurrera om medel från externa forskningsfinansiärer. Det innebär att ett betydande antal individer är helt eller delvis beroende av den kortsiktiga finansiering som de externa bidragen utgör. För universitetet är det därför avgörande att de direkta statsanslagen fördelas inom universitetet på ett sätt som långsiktigt tryggar och utvecklar kärnverksamheten inom forskning och utbildning. Styrelsen har återkommande observerat och kommenterat att tillgängliga medel används defensivt och inte satsas offensivt.

Den stora osäkerheten om framtida finansiering som individerna upplever är en viktig faktor i detta sammanhang. Medarbetarundersökningen 2016 påvisade en brist på anställningstrygghet bland tillsvidareanställd akademisk personal. En utvidgad garanterad finansiering med statsanslag skapar förutsättningar för ökad individuell trygghet, samtidigt som SLU tar ansvar för akademisk personal som under många år bidragit till att göra universitetet till vad det är idag. Det ökar deras benägenhet att fortsatt bidra till SLU:s styrka genom att satsa på att anställa doktorander och även bidra med positivt mentorskap i vidare mening.

## Beslutets innebörd och bedömda konsekvenser

Riktlinjerna definierar vilka principer för finansiering av akademiska anställningar med statsanslag som ska vara gemensamma för SLU.

De ekonomiska konsekvenserna av beslutsförslaget bedöms som hanterbara på fakultetsnivå, men kan komma att leda till omfördelning av statsanslag inom institutionerna och i något fall mellan institutioner. Se bilagt PM för vidare resonemang kring förutsättningar, samt beslutets innebörd och bedömda konsekvenser. Beslutet bedöms öka konsumtionen av tillgängliga medel, men också öka vår förmåga att erhålla externa medel genom att vi producerar mer resultat. Beslutet innebär slutligen att det gällande regelverket inom området sammanförs till ett beslutsdokument.

Beslut i detta ärende har fattats av styrelsen efter föredragning av rektor Peter Högberg. I beredningen av ärendet har även universitetsdirektör Martin Melkersson, controller Joakim Ögger och forskningssekreterare Niklas Nordquist deltagit.

Rolf Brennerfelt

Peter Högberg

## Sändlista

Rektor

Fakultetsnämnderna

## Kopia för kännedom

Dekanerna

Universitetsdirektören

Avdelningschefer inom universitetsadministrationen

Överbibliotekarien

Universitetsdjursjukhusdirektören

## Bilagor

1. Riktlinjer för finansiering med statsanslag av seniora lärare/forskare.
2. Promemorian *Gemensamma principer för finansiering av akademiska anställningar med statsanslag*, upprättad inom universitetsadministrationens planeringsavdelning och daterad 2017-11-08.