

STs utbildnings- och forskningspolitik



STs utbildnings- och forskningspolitik



– en grund för det fackliga arbetet vid universitet och högskolor

I utbildnings- och forskningspolitiska frågor beaktas spörsmål som främst rör lärare och forskare vid universitet och högskolor. ST:s utbildnings- och forskningspolitik syftar till att beakta forskning och utbildning ur framför allt ett fackligt perspektiv. I högskolelagen formuleras principerna för högre utbildning i Sverige. Då dessa principer omfattas av de flesta lärare/forskare och övriga anställda gör det dem grundläggande även för en facklig forskningspolitik. I korthet är principerna för forskning följande:

forskningsproblem får fritt väljas
forskningsmetoder får fritt utvecklas
forskningsresultat får fritt publiceras

Den grundläggande högskoleutbildningen skall ge studenterna:

förmåga att göra självständiga och kritiska bedömningar
förmåga att självständigt urskilja, formulera och lösa problem
beredskap att möta förändringar i arbetslivet

och mer specifikt för en enskild utbildning att studenten ska kunna:

söka och värdera kunskap på vetenskaplig nivå
följa kunskapsutvecklingen
utbyta kunskaper även med personer utan specialkunskaper inom området

STs utbildnings- och forskningspolitik har också till syfte att identifiera några problemområden så konkret som möjligt i hopp om att de skall kunna utgöra ett underlag till fackliga krav rörande gruppen forskare/lärare. Det bör också framhållas att gruppen lärare och forskare inkluderar doktorander.

I föreliggande dokument delar frågeställningarna upp sig på följande områden:

- Arbetsförhållanden (resurser, organisation, tid)
- Ledarskap
- Forskningsinriktning och frihet i forskningen
- Undervisning och pedagogik

Arbetsförhållanden

Generellt sett har arbetsbördan för anställda vid universitet och högskolor ökat betydligt på senare år. Lektorer, adjunkter, professorer och forskarassistenter förväntas idag ta hand om fler studenter jämfört med tidigare. Annat som bidrar är den ökande mängden av nämnder, styrelser och arbetsgrupper som lärare/forskare förväntas delta i. För doktoranderna har i viss mån anställningsförhållandena förbättrats jämfört med hur det var för 20-30 år sedan men i gengäld har tempot i forskarutbildningen skruvats upp rejält. Det bör betonas att samarbetet mellan personalgrupperna lärare/forskare och teknisk/administrativ personal är helt avgörande för att verksamheten överhuvudtaget ska fungera och att det i dagens moderna universitets- och högskolevärld inte går att tala om den ena eller andra gruppen som mer eller mindre viktig.

Jämställdhet och jämlikhet har uppmärksamats under ganska lång tid och en positiv utveckling är för handen. Ändå återstår mycket arbete vad gäller jämställdhet och, mer generellt, vad gäller en jämlik behandling av alla, oavsett kön, etnisk bakgrund, sexuell läggning eller funktionshinder. Fortfarande visar statistiken att osakliga löneskillnader existerar.

Könsfördelningen på de högre befattningarna talar ett ännu tydligare språk. Sexuella trakasserier och härskarstrategier är tyvärr alltför vanliga. Av det mångkulturella samhället syns heller inte mycket på universitet och högskolor. En bra arbetsmiljö för *alla* innebär krafttag vad gäller dessa frågor. Här räcker det inte med arkivering av välformulerade dokument utan det krävs krafttag i form av uppföljning och reell aktivering av jämställdhetsgrupper och liknande ute på avdelningar och institutioner. Sådana åtgärder är naturligtvis nödvändiga av rena arbetsmiljöskäl men de är också en förutsättning för skapandet av en attraktiv arbetsplats som på allvar kan konkurrera om kompetent arbetskraft.

Förtroendetid, undervisningsbörda och möjlighet till forskning är centrala frågeställningar för de flesta lärare på universitet och högskolor. I lokala arbetstidsavtal för lärare stipuleras att undervisning skall omfatta en viss procent (70-80 procent) av årsarbetstiden. I avtalet finns även en skyldighet för lärarna att uppdatera sin kompetens samtidigt som arbetsgivaren naturligtvis måste vara beredd att möjliggöra detta.

Traditionellt har vid universitet och högskolor en omräkningsfaktor praktiserats för att möjliggöra förberedelser och efterarbete. Vanligt är att 3-4 timmar får användas för varje undervisningstimme. Även andra omräkningsfaktorer används. Storleken på omräkningsfaktorn är central för hur arbetsbördan för lärare faller ut i individuella tjänstgöringsscheman. Graden av formalisering och reglering av omräkningsfaktorn ute på de enskilda arbetsplatserna är okänd och frågan är hur vanligt det är att sådana formaliseringar sker i samråd med det lokala facket?

ST ska arbeta för:

att olika personalgruppers insatser för att realisera målen vad gäller utbildning och forskning erkänns som jämbördigt viktiga

att arbetet med jämställdhet intensifieras och osakliga löneskillnader p.g.a. kön elimineras till fullo

att mångfaldsaspekten och snedfördelningen beroende av kön beaktas vid rekrytering av personal på alla nivåer

att jämställdhets- och jämlikhetsarbetet bedrivs aktivt och inte stannar vid välformulerade dokument

att kursinnehållet på grund- och forskarutbildning innehåller ett genusperspektiv

att varje enskild arbetsplats som bedriver undervisning formaliserar omräkningsfaktorn för undervisning i samråd med de fackliga organisationerna

att det i doktorandens institutionstjänstgöring främst skall inrymmas undervisning och möjlighet till pedagogisk utveckling, inte enbart administration

att möjlighet till reell kompetensutveckling ges inom ramen för lärares arbetstid

Ledarskap

Professorer, lektorer och adjunkter förväntas i olika grad ta på sig ledarskapsuppdrag i organisationen. Det kan röra sig om ledningsuppdrag som projektledare, studierektor, prefekt eller avdelningsföreståndare. Ofta har lärare/forskare ingen eller ringa utbildning för ledningsuppdrag.

Kopplingen mellan excellens i forskning och utbildning å ena sidan och en modern organisation och ett bra ledarskap samt stimulerande arbetsmiljö å den andra är viktig. För att vi skall nå fram till det krävs betydande insatser.

ST ska arbeta för:

att de kollegiala demokratiska strukturer som finns vad gäller organisation och ledningsorgan utvecklas, moderniseras och byggs ut.

att initiativ till ledarskapsutbildningar förstärks och görs obligatoriska för alla som tar på sig ett ledningsuppdrag.

att planer och åtgärdsprogram vad gäller mångfald och jämställdhet också tillgodoses vid tillsättning av såväl tidsbegränsade ledningsuppdrag som utlysta anställningar

Forskningsinriktning och frihet i forskningen

Krav om utökad tillämpad forskning och inriktning mot olika professionsområden är inte ovanliga idag. Inte sällan är de kopplade till styrning av forskning och krav på (mätbar) samhällelig nytta av forskningsresultat som ofta framförs i anslutning till synen på ökad tillväxt som grund för samhällsutveckling. Distinktionen mellan tillväxt och utveckling är här, som så ofta, tyvärr oklar. Utveckling är en kvalitativ process, som innebär en expansion av handlingsförmåga och möjligheter, där motivation, kunskap och förståelse är viktiga faktorer. Tillväxt är en kvantitativ process, en beräkningsbar, ofta materiell, storleksökning, som för att vara långsiktig och beständig måste baseras på en föregående utvecklingsprocess. ST menar att en mer realistisk linje är

en strävan mot hållbar utveckling, vilket också är i samklang med högskolelagens skrivningar.

Vad gäller grundforskningen är det viktigt att den hålls fri och inte utsätts för politisk eller ekonomisk styrning. Idag går en stor del av forskarnas arbetstid åt till att söka (externa) forskningsmedel i stället för att komma forskningen tillgodo. Märkligt och olyckligt är även att grundforskningen emellanåt ges en ny etikett, ”nyfikenhetsbaserad forskning”. Uttrycket är nedvärderande och för tankarna till en irrelevant, nästan tillfällig och godtycklig verksamhet utan strategier, större eftertanke eller riktning. Problematiskt är att det förekommer förslag på att universiteten, i kontrollsyfte, ska redovisa planer för sin grundforskning som sedan ska stämmas av mot resultaten, något som leder till ytterligare administrativt resursslöseri liknande det som vidhänger finansieringssystemet för grundutbildningen.

Det är grundforskningen som utgör basen för all annan forskning. De stora rönen, oavsett om de handlar om naturvetenskap eller samhällsvetenskap, frambringas sällan inom de tillämpade forskningsansatserna. Tillämpad forskning är vad benämningen ger vid handen, en tillämpning av de kunskaper (grund)forskningen ger.

Viss styrning av grundforskning är i och för sig rimlig men den bör i så fall baseras på extern granskning av å ena sidan kvalitén i forskarutbildningen (examinerade doktorer) och å den andra kvalitén i forskningsresultaten. Det går inte att komma ifrån det faktum att det fria vetenskapliga förhållningssättet handlar om ett ifrågasättande och kritiskt granskande – i sin förlängning även av den egna verksamheten, medan tillämpad behovsmotiverad forskning präglas av att bekräfta det bestående och där det kritiska tänkandet endast gäller isolerade problem inom specifika områden. Det gäller såväl för samhällsvetenskaplig och humanistisk forskning som för naturvetenskaplig och teknisk forskning.

ST ska verka för:

att grundforskningen förstärks rejält genom en betydande ökning av de fasta forskningsanslagen i form av fakultetsmedel

att grundforskning utan krav på *direkt* samhälllig nytta ges hög prioritet

att kritiskt granskande samhällsvetenskaplig och humanistisk forskning tillåts utvecklas utan direkt politisk och ekonomisk styrning av resurserna

att kvalitet i forskning kontrolleras genom extern granskning och inte genom att resurskrävande organ inrättas på universiteten

att näringslivsfinansierad tillämpad forskning inte tillåts dominera inom vissa områden som därmed riskerar att slutas för insyn och etisk granskning

att forskningsområdena hållbar utveckling, kulturell mångfald, jämställdhet och demokratisk utveckling stimuleras

Doktoranders och yngre forskares situation

ST trycker på vikten av att i *betydande grad* öka universitetens och högskolornas fasta forskningsanslag i form av fakultetsmedel. Detta både vad gäller senior forskning och forskarutbildning. En ökning av antalet doktorandtjänster finansierade av de ökade fasta anslagen är viktig av flera skäl. Den forskarutbildningsreform som genomfördes 1998 innebar bland annat att inga doktorander utan finansiering kan antas. En konsekvens av detta har blivit att det inom många fakulteter har blivit svårare att komma in på forskarutbildningen på egna meriter och att utbildningsbidrag och stipendier blivit vanligare som studiefinansiering. Därmed utesluts doktoranderna från delar av de sociala trygghetssystemen. En effekt av forskningens ökade externfinansiering är också att de yngre forskarnas tidsbegränsade medel ofta omsätts till tidsbegränsade anställningar och att allt fler doktorander blir helt beroende av professorer och handledare och deras externa anslag. De yngre forskarna är viktiga för nytänkande och testande av djärva hypoteser, men forskningens ökade externfinansiering tvingar yngre forskare till anpasslighet för att om möjligt erhålla framtida forskartjänst.

STs och TCO:s rapport ”Livet som doktorand” från 2003 gav oss kunskap om att många är

nöjda med sin handledare men även att många inte är det. En majoritet av de 45% som svarade på enkäten funderade på att hoppa av sin utbildning på grund av missnöje med handledaren. Även om universiteten på sina håll lyckats bra med att professionalisera handledarrollen återstår en del arbete.

Då många forskarutbildade kommer att arbeta utanför akademien bör forskarstudierna innehålla moment som stärker doktorandernas förutsättningar för arbete utanför den akademiska världen. Det är också nödvändigt att skapa incitament för att anställa doktorer utanför akademien. För de som stannar inom universitetsområdet bör de fasta anslagen öka så att fler tjänster av typen forskarassistent kan inrättas.

ST ska verka för:

att det fasta anslaget för rekryteringstjänster av typen forskarassistent på fakultetsnivå ökar

att kraftigt öka antalet anslagsfinansierade doktorandtjänster

att utbildningsbidrag och stipendier som försörjning inom forskarutbildningen används ytterst restriktivt

att öronmärkningen av medel för studiefinansiering i forskarutbildningen i regeringens regleringsbrev återinförs

att forskarutbildningen tillförs moment som stärker doktorandens möjliga karriärvägar utanför akademien

att incitament för att anställa doktorer utanför akademien skapas

Undervisning och pedagogik

Ovan påtalades vad gäller lärares och forskares arbetsförhållanden hur arbetsbördan i betydande grad ökat under de senaste decennierna. Antalet studenter har sedan 70-talet flerdubblats och även om antalet lärare givetvis ökat är idag antalet studenter per lärare högre än någonsin. Det föreligger en betydande risk att grundvalarna för den högre utbildningen i Sverige eroderas och gymnasiifieras till en form av plugginriktad massutbildning. Grundvalarna i det svenska universitets- och högskolesystemet kan sam-

manfattas så att utbildningarna ska vila på vetenskaplig grund och de studerande skall bibringas förmåga till självständigt kunskapsökande och kritiskt tänkande. Dessa grundvalar är naturligtvis också nödvändiga förutsättningar för en ”excellent” forskning och forskarutbildning. För att dessa grundvalar skall kunna realiseras krävs dock betydligt mer än en rationellt driven massverksamhet kring innehållet i det studerade ämnet. Framförallt krävs tid till reflektion och dialog med lärarna och med det en pedagogisk utveckling och utbildning av högskolans och universitetens alla lärare och doktorander.

De allra största problemen vad gäller grundutbildningen är utformningen av per capita ersättningen och ryckigheten i finansieringsystemet. Att utbildningsanordnaren erhåller ersättning per studieplats är i och för sig rimligt så länge ersättningen ligger på en tillfredsställande nivå. Det går att ifrågasätta om nivåerna är de rätta, i synnerhet vad gäller humaniora och samhällsvetenskap. Ett större problem är dock att systemet inte innehåller någon morot i de fall fler studenter utbildas jämfört med det tilldelade antalet platser, det s.k. grundutbildningsuppdraget, men väl en piska i form av återbetalning av medel om inte uppdraget klaras och takbeloppet nås. I och med risken för återbetalning görs överintag i syfte att så långt det är möjligt undvika situationen att inte klara uppdraget. Följden blir i många fall att fler studenter utbildas än vad uppdraget förelägger, studenter som institutioner och avdelningar inte erhåller någon ersättning för. Det hela sker ironiskt nog trots att fler utbildade är just vad statsmakterna vill ha.

Till detta kommer att tilldelningen av resurser sker med en överbetoning av det kortsiktiga räkenskapsåret på bekostnad av mer strategisk, flerårsplanering. I praktiken leder det till att enheten så att säga, högst upp i näringskedjan, där själva utbildningsverksamheten konkret bedrivs, institutionen eller avdelningen, först i november eller december vet hur resurstilldelningen för det kommande året ser ut. Det här extrapolerar den ovannämnda osäkerheten och sammantaget leder svårigheterna att förutse och prognostisera verksamheten till ryckighet och kontraproduktiva åtgärder. Ett par år med missat uppdrag leder snabbt till ett stort underskott med påföljande sparåtgärder

(uppsägningar m m). Ett motmedel är att försöka bygga upp ett överskott genom att snåla på de tilldelade medlen. Ett sätt är att ge mindre undervisning, ett annat är stora föreläsningar och ett tredje tidsbegränsade anställningar. Det säger sig självt att sådana åtgärder tillsammans med överintag av studenter skapar en dålig pedagogisk kontext och en osund arbetsmiljö där lärare och teknisk/administrativ personal arbetar för mycket och hoppas på förlängning av kontraktet efter jul eller midsommar. Här föreligger även en betydande risk för att mödosamt uppbyggd kompetens det ena året får skatta till förgängelsen för att ett par år senare efterfrågas.

ST ska verka för:

att resurser tillförs utbildningssystemet så att undervisning i högre grad kan bedrivas i mindre grupper

att ryckigheten i finansieringen åtgärdas genom att den konkreta utbildningsanordnaren (institutionen eller avdelningen) får en minimigaranti eller garanterad basresurs enligt föreslagen modell (SOU 2005:48) för den närmaste fem- eller åtminstone treårsperioden

att resurser tillförs så att verksamhet kan bedrivas där studenterna får stöd till reflektion och kritisk granskning av det ämnesrelaterade stoffet

att andelen tidsbegränsade anställningar minskar

att pedagogiska meriter värderas högre vid rekrytering till nya anställningar

att mer resurser satsas på pedagogiskt utvecklingsarbete

att det vid breddad rekrytering tillförs resurser så att kvalitet i utbildningen, kopplat till de i inledningen nämnda grundvalarna, kan bibehållas

att mångfalds- och jämställdhetsfrågor ges en starkare koppling till grundvalarna i utbildningen.

Fackförbundet ST inom universitets- och högskoleområdet - hösten 2006

www.st.org/universitet
universitet@st.org

Janne Backlund, Uppsala universitet
Jan-Erik Gustavsson, KTH
Ingvar Karlsson, Högskolan i Skövde
Kjell Nilsson, Lunds universitet