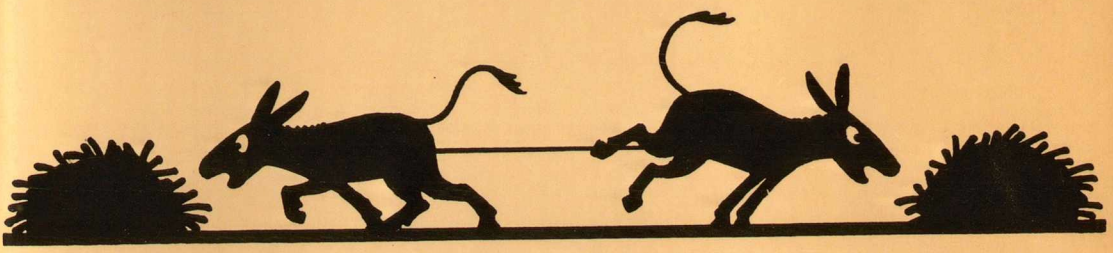
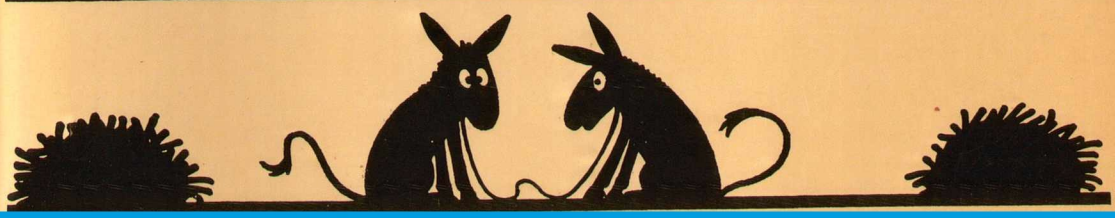
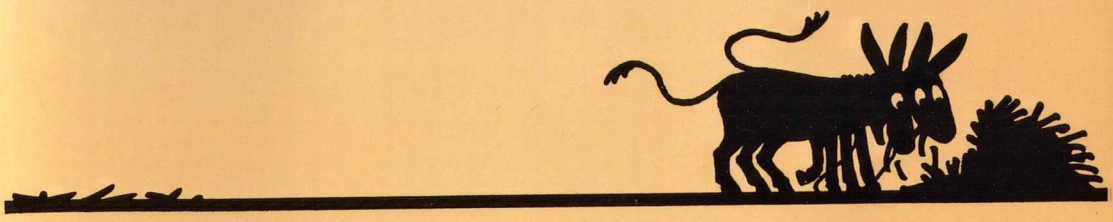
LÄRARE I HÖGSKOLAN

FÖRSLAG TILL NY ARBETS- OCH TJÄNSTEORGANISATION







BETÄNKANDE AV LÄRARTJÄNSTUTREDNINGEN

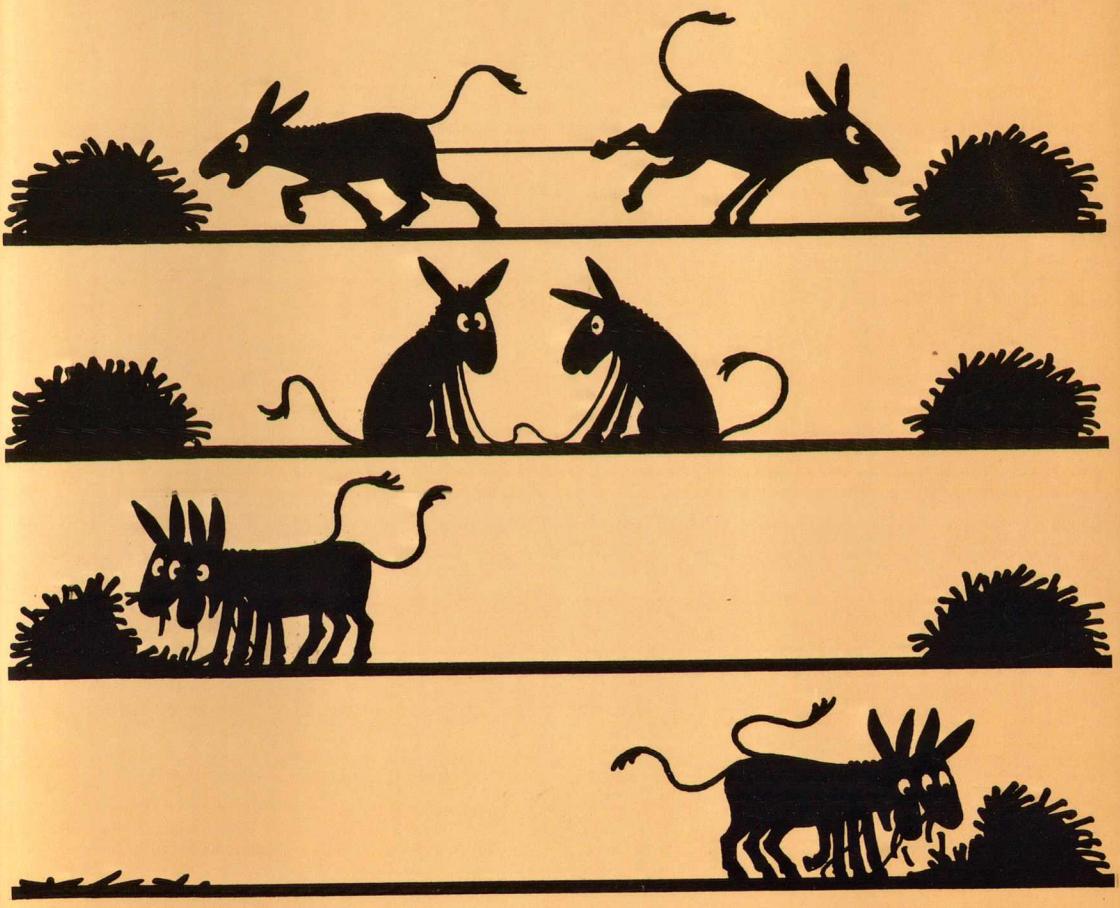
SOU

1980:3

LÄRARE I HÖGSKOLAN

Ref

FÖRSLAG TILL NY ARBETS- OCH TJÄNSTEORGANISATION



BETÄNKANDE AV LÄRARTJÄNSTUTREDNINGEN

SOU
1980:3

Statens offentliga utredningar
1980:3
Utbildningsdepartementet

Lärare i högskolan

Förslag till ny arbets- och tjänsteorganisation

Betänkande av lärartjänstutredningen
Stockholm 1980

Omslag Jan Bohman
Jernström Offsettryck AB

ISBN 91-38-05303-9
ISSN 0375-250X
Gotab, Stockholm 1980

Till statsrådet och chefen för utbildningsdepartementet

Regeringen bemyndigade den 14 april 1977 chefen för utbildningsdepartementet att tillkalla en kommitté för att utreda vissa tjänsteorganisatoriska frågor inom högskolan m. m. Med stöd av detta bemyndigande förordnade departementschefen den 25 april 1977 f. riksdagsledamoten Ola Nyquist, riksdagsledamoten Claes Elmstedt, sektionschefen Lennart Grudevall, riksdagsledamoten Birgitta Johansson, sekreteraren Henric Löfström, utredningssekreteraren Sten Marcusson, sekreteraren Sven Nilsson, dåvarande planeringschefen Kerstin Lindahl-Kiessling, riksdagsledamoten Rune Rydén, riksdagsledamoten Roland Sundgren, generaldirektören Birgitta Ulvhammar, samt ombudsmannen Jonas Åkerstedt att vara ledamöter i kommittén. Som sakkunniga förordnade departementschefen från samma dag fil. kand. Peter Egardt, professorn Ingvar Lindqvist och förhandlingsdirektören Birger Sandberg. Åt Nyquist uppdrogs att vara ordförande.

Lindahl-Kiessling entledigades från uppdraget fr. o. m. den 1 oktober 1977. Till ny ledamot fr. o. m. samma dag förordnades professorn Olof Ruin. Nyquist entledigades från uppdraget fr. o. m. den 1 december 1978. Till ny ledamot, tillika ordförande, förordnades fr. o. m. samma dag riksdagsledamoten Jörgen Ullenhag. Genom beslut den 15 februari 1979 förordnades professorn Ingvar Lindqvist och planeringschefen Erland Ringborg till ledamöter. Genom beslut den 25 april 1979 entledigades Ulvhammar från uppdraget.

Till sekreterare förordnades den 25 april 1977 departementssekreteraren Bjarne Kirsebom. Som biträdande sekreterare har tjänstgjort studierektorn Gunnila Bruhn, fil.mag. Karl Johan Köhler, byrådirektören Carin Lindborg och byrådirektören Sune Reinhold. I utredningens kansli har tjänstgjort Ruth Ericsson och Agneta Svensson.

Kommittén erhöll den 15 februari 1979 tilläggsdirektiv.

Kommittén har antagit namnet lärartjänstutredningen. Kommittén har nu slutfört sitt uppdrag och får härmed överlämna sitt betänkande: Lärare i högskolan. Förslag till arbets- och tjänsteorganisation.

Reservationer har avgivits av ledamöterna Marcusson, Ruin, Rydén,

Ullenhag och Åkerstedt. Särskilda yttranden har avgivits av ledamöterna Löfström, Marcusson, Ruin, Rydén och Åkerstedt samt sakkunnige Egardt.

Stockholm i mars 1980

Jörgen Ullenhag

Claes Elmstedt *Lennart Grudevall* *Birgitta Johansson*

Ingvar Lindqvist *Henric Löfström* *Sten Marcusson*

Sven Nilsson *Erland Ringborg* *Olof Ruin*

Rune Rydén *Roland Sundgren* *Jonas Åkerstedt*

Peter Egardt *Birger Sandberg*

/*Bjarne Kirsebom*
Gunnila Bruhn
Karl Johan Köhler
Carin Lindborg
Sune Reinhold
/*Ruth Ericsson*
Agneta Svensson

Innehåll

1 Inledning

1.1 Utredningsarbetets mål

Lärartjänstutredningens uppdrag avser huvudsakligen organisatoriska frågor. Vi har i vårt arbete strävar efter att inte enbart utforma förslag till lösningar på akuta problem. De överväganden och förslag som vi redovisar i det följande syftar till en arbets- och tjänsteorganisation som i sig skall bidrag till förbättrade villkor för och utveckling av såväl utbildningen som forskningen och utvecklingsarbetet inom högskolan.

Den framtida arbets- och tjänsteorganisationen skall – summariskt uttryckt – främja

1. betingelserna för den grundläggande utbildningen
2. betingelserna för forskning, forskarutbildning och utvecklingsarbete
3. sambandet mellan å ena sidan den grundläggande utbildningen, å andra sidan forskningen och utvecklingsarbetet
4. sambandet mellan högskolan och yrkeslivet utanför denna.

Vi föreslår flera medel för att uppnå detta mål. Några skall redan inledningsvis nämnas såsom karakteristiska för utredningsförslaget som helhet.

Vi vill ge de enskilda institutionerna[1] största möjliga frihet att inom ramen för givna resurser lösa sina samlade arbetsuppgifter på det mest ändamålsenliga sättet. Vi eftersträvar stor flexibilitet i resursanvändningen och väsentligt ökad rörlighet i fördelningen av arbetsuppgifter på individer och tjänstekategorier. För den grundläggande utbildningens del förordar vi en arbetsorganisaton som innebär att lärarna i ökad utsträckning engageras även i andra uppgifter än själva undervisningen och föreslår åtgärder för att etablera respektive stärka anknytningen till forskning och utvecklingsarbete. För forskningens del innebär våra förslag att de formella och organisatoriska begränsningarna i lärarnas möjligheter att hålla kontakt med forskning och utvecklingsarbete och att bedriva egen forskning slopas. Avgörande blir

[1] Här och i det följande använder vi av praktiska skäl benämningen institution för samtliga arbetsenheter vid de statliga högskoleenheterna enligt 26 § första stycket högskolelagen, dvs. för alla de enheter inom den statliga högskoleorganisationen, där utbildningen forskningen och utvecklingsarbetet bedrivs oavsett om dessa enheter – såsom är fallet beträffande det stora flertalet – också formellt benämns institution eller ej. För den kommunala högskoleutbildningen finns ingen direkt motsvarighet till detta institutionsbegrepp.

enligt våra förslag tillgången på resurser och den enskildes kompetens. Möjligheterna för högskolan att ta externa uppdrag förbättras vid förverkligandet av våra förslag och sambandet mellan uppdragsverksamhet och övrig verksamhet inom högskolan stärks. Förutsättningarna för långsiktig planering av verksamheten på lokal nivå förbättras också.

Vi vill att det i själva organisationen skall finnas incitament för den enskilde läraren såväl att satsa på pedagogisk verksamhet som att satsa på forskning och utvecklingsarbete. Våra förslag innebär bl. a. att den duglige läraren kan avancera i sin tjänst. Vi har i vårt arbete strävat efter att skapa en organisation som avspeglar att såväl utbildning som forskning och utvecklingsarbete har stort värde och betingar varandra.

1.2 Utredningsförslagens karaktär

Redan på ett tidigt stadium i utredningsarbetet stod det klart att arbetet i många avseenden måste syfta till riktlinjer för förändringar, snarare än till i detalj utformade förslag. Skälen är flera.

1977 års högskolereform innebar en avsevärd decentralisering av beslutsfattandet inom högskolan. Många frågor rörande bl. a. organisation och medelsanvändning, som tidigare helt eller delvis reglerades centralt skall nu avgöras lokalt. Vi har sett det som naturligt att utforma också reglerna för användning av lararresurserna på ett sådant sätt att hänsyn kan tas till skilda förutsättningar för verksamheten. Vårt arbete har därför bedrivits med respekt för behovet av lokala variationer och insikt om nödvändigheten av att den framtida arbetsorganisationen ger utrymme för skiftande lokal tillämpning. Detta motiveras självfallet även av att högskolans verksamhet har en mycket stor spännvidd. Såväl i utbildningen som i forskningen och utvecklingsarbetet varierar problem och behov kraftigt inom och mellan utbildningsområden och fakulteter liksom mellan läroanstalter och orter.

Det står mot den bakgrunden klart, att många av våra förslag har olika relevans och därmed också kommer att värderas olika inom skilda delar av högskolan. Vår ambition har som nämnts varit att skapa en organisation som är så flexibel att den genom lokala beslut kan anpassas efter verksamhetens behov. När våra förslag bedöms är det av avgörande betydelse att man uppmärksammar denna lokala frihet att inom vida ramar ge organisationen dess för resp. institution, ämne eller utbildning specifika innehåll.

En stor del av utbildningen och forskningen bedrivs inom ramen för ett samarbete mellan stat och kommun. Detta gäller främst vårdyrkesutbildningarna och den medicinska forskningen. Flera av de problem som möter vid reformer inom detta område är av karaktären att de kan lösas slutligt först genom förhandlingar mellan staten och de berörda kommunerna. Vårt arbete har resulterat i förslag till utbildnings- och forskningspolitiska riktlinjer som bör vägleda dessa förhandlingar.

Vidare är det uppenbart att ett förverkligande av våra förslag till förändringar i högskolans arbets- och tjänsteorganisation på flera punkter kräver kollektivavtalsförhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.

Vi har inte generellt tagit ställning till om den i olika sammanhang erforderliga regleringen bör ske genom författningsföreskrifter eller kollek-

tivavtal. Enligt vår bedömning är det mest ändamålsenligt att ställningstagande i denna fråga äger rum i samband med i första hand regeringskansliets beredning av våra förslag till organisationsförändringar m. m. I några fall har vi dock funnit det vara lämpligt att förorda en viss form för regleringen.

1.3 Sammanfattning av kommitténs förslag

Vi ger i det följande en summarisk redovisning av vissa huvudpunkter i vårt förslag. För denna sammanfattning har vi begagnat de "att-satser" med vilka vi avslutat vissa avsnitt i betänkandet. Vi vill kraftigt betona att vare sig sammanställningen som helhet eller de enskilda satserna ger en fullständig bild av våra överväganden och förslag, endast en viss överblick.

4 *Tjänsteorganisation i den statliga högskolan*

I avsnitt 4.4.1 Tjänst som högskolelärare/högskolelektor föreslås *att*

- tjänster med benämningen *högskolelärare/högskolelektor* skall finnas inom den statliga högskolan
- för *behörighet* till sådan tjänst skall krävas genomgången allmän utbildningslinje eller motsvarande kompetens
- som *befordringsgrund* skall gälla graden av sådan vetenskaplig pedagogisk och annan skicklighet som är av betydelse för tjänsten
- *tjänstebenämningen* högskolelektor skall ges till den tjänsteinnehavare som avlagt doktorsexamen eller gjort väsentliga pedagogiska insatser
- *lönen* vid tjänsten skall sättas med ledning av den enskildes kvalifikationer

I avsnitt 4.4.2 Tjänst som docent/biträdande professor föreslås *att*

- det inom högskolan skall finnas tjänster som *docent/biträdande professor*
- för dessa tjänster skall gälla *alternativa* regler om behörighetskrav och befordringsgrunder
- det bör ankomma på *högskolestyrelsen* att besluta om vilket alternativ som skall gälla vid tillsättning av viss tjänst
- den som innehar en sådan tjänst och som meriterat sig genom väsentlig vetenskaplig eller pedagogisk verksamhet bör kunna ges *tjänstebenämningen biträdande professor*

I avsnitt 4.4.3 Tjänst som professor föreslås *att*

- innehavarna av ordinarie och extra ordinarie tjänster som professor garanteras ett utrymme i tjänsten för forskning och viss övrig vetenskaplig verksamhet
- befordringsgrunderna för tjänst som professor kompletteras så att det framgår att även pedagogisk skicklighet som visats genom ledning, planering och utveckling av grundläggande utbildning skall tillmätas särskild vikt.

I avsnitt 4.5.2 Ett nytt styrmedel för forskningsresurserna föreslås *att*

- en rörlig resurs för forskning skapas för varje fakultet/sektion och högskoleregion
- medlen i den rörliga resursen skall användas för att bereda vetenskapligt kompetenta högskolelektorer, docenter och biträdande professorer tid för egen forskning *samt* för att finansiera vissa tidsbegränsade tjänster för forskning

I avsnitt 4.5.8 De konstnärliga utbildningarna föreslås *att*

- medel för konstnärligt utvecklingsarbete bör disponeras efter samma principer som föreslås gälla för den rörliga forskningsresursen med anpassning till bl. a. de speciella institutionella förutsättningar som gäller för de konstnärliga utbildningarna.

I avsnitt 4.7.1 Tidsbegränsning av anställning

föreslås *att*

- tjänster som forskningsassistent/forskare skall få inrättas och tillsättas för begränsad tid, högst tre år.
- tidsbegränsad anställning på tjänst som lärare får tillämpas för högst tre år om anställningen motiveras t. ex. av ett tillfälligt bortfall av arbetskaft vid en institution.

I avsnitt 4.7.2 Deltidstjänster i kombination med studier föreslås *att*

- deltidstjänster som *amanuens* skall kunna inrättas och tillsättas för begränsad tid, högst tre år. Innehav av sådan tjänst skall vara förenat med aktiva studier inom grundläggande utbildning.

I avsnitt 4.7.4.2 Anställningsform m. m. för vissa lärare inom de konstnärliga utbildningarna föreslås *att*

- det till de lärartjänster inom konstnärliga utbildningar vilka hittills tillsatts med förordnande för begränsad tid för minst tre år bör knytas rätt till en lönegaranti efter anställningstidens slut.

5 *Ledningsfunktioner i forsknings- och utbildningsverksamheten inom den statliga högskolan*

I avsnitt 5.2.1 Allmänt föreslås *att*

- innehavaren av en lärartjänst skall kunna åläggas att inom ramen för sin tjänst *dels* företräda verksamheten i olika organ inom högskoleenheten, *dels* fullgöra ledningsuppgifter inom forsknings- och utbildningsverksamheten
- särskilda tjänster för pedagogisk-administrativa arbetsuppgifter skall kunna inrättas även i framtiden.

I avsnitt 5.2.2.1 Uppgifter för styrelsen föreslås *att*

- institutionsstyrelsen skall besluta om fördelningen av de tillgängliga

personalresurserna på de olika delarna av verksamheten inom institutionen

I avsnitt 5.2.2.2 Uppgifter för prefekt och studierektor föreslås *att*

- prefekten skall leda och fördela arbetet vid institutionen
- prefekten till sin hjälp skall kunna ha en biträdande prefekt och/eller en eller flera studierektorer

I avsnitt 5.2.2.3 Behörighetskrav för prefekt och studierektor föreslås *att*

- det för behörighet till uppdrag som prefekt-/biträdande prefekt eller studierektor, om inte särskilda skäl föranleder annat, skall krävas innehav av tjänst som lärare

I avsnitt 5.2.2.4 Forskarkollegium föreslås *att*

- det vid institution med fasta resurser för forskning och forskarutbildning skall finnas ett forskarkollegium
- forskarkollegiet skall ha rådgivande och beredande uppgifter rörande fördelning av resurserna för forskningen och forskarutbildningen vid institutionen.

6 *Arbetsorganisation inom den statliga högskolan*

I avsnitt 6.3.2 Överväganden och förslag till ny reglering föreslås *att*

- ett avtal träffas om arbetstidsreglering för lärartjänsterna inom den statliga högskolan
- detta avtal bl. a. omfattar regler om arbetstid till högskoleenhetens förfogande resp. förtroendearbetstid samt en enhetlig norm för maximalt uttag av arbetstid genom undervisning.

I avsnitt 6.4.2 Överväganden och förslag rörande bemanningsplanering föreslås *att*

- institutionsstyrelsen skall upprätta bemanningsplan för verksamheten vid institutionen

I avsnitt 6.4.3 Överväganden och förslag rörande arbetsfördelning föreslås *att*

- prefekten skall på grundval av bemanningsplanen fördela arbetsuppgifterna på berörd personal.

7 *Tillsättningsgrunder och tillsättningsordning*

I avsnitt 7.3.2.1 Tillsättningsmyndighet föreslås *att*

- ordinarie och extra ordinarie tjänster som professor oförändrat skall tillsättas av regeringen
- övriga tjänster skall tillsättas av högskolestyrelsen.

I avsnitt 7.3.2.2 Beslut om tjänstebenämningen biträdande professor eller högskolelektor föreslås *att*

- högskolestyrelsen skall fatta beslut om befordran till biträdande professor resp. högskolelektor.

I avsnitt 7.3.2.3 Beredning av ärende om tillsättning av tjänst

föreslås *att*

- tjänsteförslagsnämnd skall bereda ärenden om tillsättning av ordinarie och extra ordinarie tjänst som professor samt sådana tjänster som docent/biträdande professor som inrättats av regeringen, tjänster som överläkare och biträdande överläkare vid de statliga och de komunala undervisningssjukhusen samt tjänster som lärare i odontologiskt ämne och tjänster som övertandläkare och biträdande övertandläkare
- högskolestyrelsen skall kunna hänskjuta även andra tillsättningsärenden till nämnden
- institutionsstyrelsen alternativt prefekten skall bereda övriga tillsättningsärenden.
- fråga om befordran till biträdande professor resp. högskolelektor skall beredas av tjänsteförslagsnämnd.
- tjänsteförslagsnämndens sammansättning breddas och görs mer enhetlig.

8 *Tjänsteorganisation vid undervisningssjukhusen*

I avsnitt 8.6.2 Läkartjänster för sjukvård, utbildning och forskning föreslås *att*

- läkartjänsteorganisationen för utbildning och forskning vid såväl statliga som kommunala undervisningssjukhus skall bestå av tjänster som professor tillika överläkare, samt tjänster som överläkare, biträdande överläkare och avdelningsläkare
- samtliga innehavare av nämnda läkartjänster skall vara lärare i högskolan.

I avsnitt 8.6.3 Tjänst som forskare i kliniskt ämne föreslås *att*

- tidsbegränsade tjänster som forskare i kliniskt ämne med nivådifferentierade behörighetskrav skall kunna inrättas inom högskolan

I avsnitt 8.6.4 Avvecklingen av den nuvarande tjänsteorganisationen vid de kommunala undervisningssjukhusen föreslås *att*

- tjänsterna som klinisk lärare omvandlas till tjänster som överläkare eller biträdande överläkare
- vissa tjänster som klinisk lärare omvandlas till tjänster som professor.
- tjänsterna som klinisk amanuens dras in och till den del de finansieras av staten omvandlas till resurser för klinisk utbildning och forskning till resp. högskoleenhets förfogande.

I avsnitt 8.6.5 Timarvoderad undervisning föreslås *att*

- den timarvoderade undervisningen i huvudsak innefattar klinikernas fasta resurser.

I avsnitt 8.7 Ledningen av utbildningsverksamheten föreslås *att*

- ledningen för utbildningsverksamheten byggs ut genom en förstärkning av studierektorsuppdraget.

I avsnitt 8.9.3.3 Avtal rörande grundläggande utbildning föreslås *att*

- omfattningen av resurserna för läkarutbildning vid kommunala undervisningssjukhus fastställs genom centrala avtal mellan staten och resp. sjukvårdshuvudman
- fördelningen av dessa resurser klinikvis fastställs genom lokala avtal mellan högskolan och resp. sjukvårdshuvudman.

I avsnitt 8.9.3.4 Avtal rörande resurser för forskning samt undervisning och handledning i forskarutbildning föreslås *att*

- omfattningen av läkarresurser m. m. för klinisk forskning fastställs genom centrala avtal mellan staten och resp. sjukvårdshuvudman
- fördelningen av läkarresurserna för forskning klinikvis fastställs genom lokala avtal mellan högskolan och resp. sjukvårdshuvudman.

I avsnitt 8.11.2 Överväganden och förslag föreslås *att*

- bl. a. tjänsterna som överläkare och biträdande överläkare skall tillsättas efter förslag av tjänsteförslagsnämnd.

9 *Tjänsteorganisation för tandläkarutbildning och odontologisk forskning*

I avsnitt 9.2.2 Förslag till tjänsteorganisation för tandläkarutbildningen och de odontologiska fakulteterna föreslås *att*

- tjänsterna som lärare i odontologiskt ämne bibehålls, med endast de förändringar som betingas av våra generella arbetsorganisatoriska överväganden
- tidsbegränsade tjänster som forskare i odontologiskt ämne med nivådifferentierade behörighetskrav skall kunna inrättas
- nya tjänster som avdelningstandläkare konstrueras så att personal med skilda kvalifikationer kan rekryteras till dem.

I avsnitt 9.3 Styrmedel för den grundläggande tandläkarutbildningen förslås *att*

- samarbetet mellan staten och tandvårdshuvudmännen rörande tandläkarutbildning m. m. regleras genom *dels* ett centralt avtal *dels* lokala avtal om bl. a. den tandläkararbetstid som skall disponeras för utbildningsändamål.

I avsnitt 9.5.2 I överväganden och förslag föreslås *att*

- tjänster som övertandläkare och biträdande övertandläkare skall tillsättas av tandvårdshuvudmannen efter förslag från tjänsteförslagsnämnden vid resp. odontologisk fakultet
- att högskolan skall få avge yttrande vid tillsättning av tjänst som avdelningstandläkare.

10 *Studiestöd i forskarutbildningen*

I avsnitt 10.4.2 Doktorandtjänster och utbildningsbidrag föreslås *att*

- studiestöd skall kunna utgå i form av antingen doktorandtjänst eller utbildningsbidrag
- det för varje fakultet beräknas en anslagspost för studiestöd i forskarutbildning
- medlen under denna anslagspost efter lokalt beslut får användas för studiestöd i form av doktorandtjänster och utbildningsbidrag.

I avsnitt 10.5.1 Åligganden föreslås *att*

- doktorandtjänst skall kunna innehas utan andra åligganden för doktoranden än den egna utbildningen
- i doktorandtjänst skall kunna ingå institutionstjänstgöring av viss max. omfattning
- innehav av doktorandtjänst skall kunna förlängas något beroende på institutionstjänstgöringens omfattning.

I avsnitt 10.5.2 Tid för innehav av doktorandtjänst föreslås *att*

- doktorandtjänst skall kunna innehas på heltid i fyra år
- förlängt innehav upp till ett år skall kunna erhållas beroende på t. ex. institutionstjänstgöringens eller viss bisysslas omfattning
- innehav av tjänst inte oavbrutet får avse mer än högst fem år.

I avsnitt 10.6.1 Utbildningsbidragets nivå föreslås *att*

- nivån på utbildningsbidragen bör höjas.

I avsnitt 10.6.2 Tid för innehav av utbildningsbidrag, möjligheter till institutionstjänstgöring och bisyssla föreslås *att*

- reglerna om tid för innehav av utbildningsbidrag bör vara desamma som för doktorandtjänst, vilket bl. a. innebär viss möjlighet till förlängning p. g. a. institutionstjänstgöring eller bisyssla.

11 *Tjänsteorganisation för kommunal högskoleutbildning*

I avsnitt 11.3 Grunddrag i tjänsteorganisationen för kommunal högskoleutbildning föreslås *att*

- särskilda tjänster som lärare för kommunal högskoleutbildning inom sektorn för utbildning för vårdyrken inrättas
- dessa lärartjänster normalt inrättas för tjänstgöring i såväl teoretisk som klinisk/praktisk utbildning
- lärartjänsterna skall vara knutna till utbildningsorganisationen
- det i högskoleförordningen ges regler om behörighet och befordringsgrunder för lärartjänsterna.

I avsnitt 11.5.2 Tjänstens roll i organisationen föreslås *att*

- tjänster som lärare med särskild inriktning på forskning och utvecklingsarbete inrättas.

I avsnitt 11.8.4 Tillsättningsordning föreslås *att*

- tjänster som lärare i kommunal högskoleutbildning skall tiilsättas efter förslag av en tjänsteförslagsberedning.

I avsnitt 11.8.5 Besvär över tillsättning av lärartjänst föreslås *att*

- besvär över beslutet om tillsättning av lärartjänst skall kunna anföras hos UHÄ.

I avsnitt 11.9 Ledningsfunktioner för utbildningen föreslås *att*

- nuvarande tjänster som rektor och studierektor bibehålls oförändrade
- även tjänster som rektor och studierektor skall kunna inrättas för enbart kommunal högskoleutbildning
- tjänsterna som huvudlärare, institutionsföreståndare och 1:e lärare bör avskaffas
- arbetsuppgifterna som 1:e lärare i fortsättningen utförs inom ramen för ett särskilt uppdrag.

I avsnitt 11.10 Sambandet med gymnasieskolan

- samarbete i fråga om lärarresurser mellan högskoleutbildning och gymnasieskola skall ske i form av uppdragsundervisning.

I avsnitt 11.12 Arbetsorganisation för kommunal högskoleutbildning föreslås *att*

- de principiella ställningstagandena i kap. 6 rörande arbetsorganiation för den statliga högskolan bör äga motsvarande tillämpning inom kommunal högskoleutbildning.

I avsnitt 11.13.4 Statlig eller kommunal reglering av lärar- och skolledartjänsterna föreslås *att*

- lärar- och skolledartjänsterna för kommunal högskoleutbildning skall vara kommunalt reglerade
- nu inrättade, statligt reglerade tjänster, t. v. inte överförs till det kommunala avtalsområdet.

I avsnitt 11.13.5 Nytt statsbidragssystem föreslås *att*

- ett enhetsrelaterat statsbidrag för kommunal högskoleutbildning införs
- detta bidrag knytes till årsstudieplats, utbildningslinje och läsår.

I avsnitt 11.13.6 Statsbidrag för lärartjänsten med inriktning på forskning och utvecklingsarbete föreslås *att*

- ett särskilt statsbidrag skall utgå för lärartjänster med inriktning på forskning och utvecklingsarbete.

12 *Tjänsteorganisationens anknytning till yrkeslivet utanför högskolan*

I avsnitt 12.1 Allmänna överväganden föreslås *att*

- förutsättningarna för att ge lärare i högskolan anknytning till yrkeslivet utanför högskolan förbättras
- anordningar i detta syfte benämns yrkesfortbildning och utformas i syfte att förbättra förutsättningarna för lärarnas yrkesutövning inom högskolan.

I avsnitt 12.3 Inriktning och omfattning på lärarnas yrkesfortbildning föreslås *att*

- arten av arbetsuppgifterna vid yrkesfortbildning inte preciseras centralt
- lärarna själva aktivt skall medverka vid framtagande av yrkesområden
- yrkesfortbildningen normalt skall omfatta ca sex månader.

I avsnitt 12.4 Konsekvenser för verksamheten på institutionsnivå föreslås *att*

- läraren i normalfallet under fortbildningstiden skall vara heltidsengagerad utanför högskolan
- yrkesfortbildningen skall planeras som en del av den samlade utbildningsverksamheten vid institutionen.

I avsnitt 12.5.2.2 Förslag föreslås *att*

- högskoleenheterna (motsvarande) ges det direkta ansvaret för såväl anskaffning som förmedling av arbetstillfällen för yrkesfortbildning
- man lokalt bildar samrådsgrupper för yrkesfortbildning.

I avsnitt 12.5.3 Särskilda ekonomiska insatser för yrkesfortbildningen föreslås *att*

- speciellt stöd initialt ges till yrkesfortbildning genom särskilda medel vilka bör fördelas centralt
- frågan om kostnadsfördelning mellan högskolan och den mottagande arbetsgivaren bör prövas i varje särskilt fall.

I avsnitt 12.6.1 Skyldighet för lärare inom vissa områden att tjänstgöra utanför högskolan föreslås *att*

- för lärare motsvarande dem, som redan omfattas av ett åliggande att kontinuerligt skaffa sig yrkeserfarenhet, denna skyldighet skall bibehållas
- högskolestyrelse (motsvarande) vid utlysande av en tjänst skall kunna till tjänsten knyta ett åliggande att genomgå yrkesfortbildning
- för övriga lärare yrkesfortbildningen bör vara frivillig.

I avsnitt 12.6.2.2 Överväganden och förslag föreslås *att*

- högskoleenheten (motsvarande) skall vara arbetsgivare för läraren under yrkesfortbildning
- centrala och lokala avtal sluts som reglerar förhållandena för lärarna på de nya arbetsplatserna.

I avsnitt 12.7.2 Överväganden och förslag föreslås *att*

- statliga och kommunala myndigheter inleder ett samarbete med högskolan med viss gemensam personal
- högskoleenheterna (motsv.) ger partiell tjänstebefrielse åt lärare som önskar upprätthålla annan lämplig tjänst utanför högskolan
- en överenskommelse om samarbete slutes mellan staten och kommun- och landstingsförbunden.

I avsnitt 12.8.4 Utbildningsverksamheten på arbetsplats utanför högskolan föreslås *att*

- lärare under yrkesfortbildning om möjligt bereds tillfälle att på sin nya arbetsplats bedriva undervisning i högskoleutbildningen.

2 Internationell utblick

2.1 Allmänt

Universitets- och högskoleväsendet har ett omfattande internationellt kontaktnät. Det är därför naturligt att ge utredningsarbetet en internationell referensram. Vi har översiktligt orienterat oss om förhållandena med avseende på tjänsteorganisation m. m. för den högre utbildningen och forskningen, i första hand inom det traditionella universitetsområdet, i vissa andra länder.

Redovisningen gör inte anspråk på att vara uttömmande. I framför allt Storbritannien, Förbundsrepubliken Tyskland och USA visar organisationen av den högre utbildningen och forskningen prov på ganska stora variationer. Genomgången i det följande avser endast *en del* av organisationen för högre utbildning och forskning i resp. land. Det är därför vanskligt att dra några mer långtgående slutsatser rörande tjänsteorganisationens ändamålsenlighet i ett visst land i förhållande till dess svenska motsvarighet. Skillnader i organisationernas spännvidd över olika slag av högre utbildning, studieorganisation, arbetsformer, grad av självständighet i förhållande till offentliga myndigheter, m. m. gör jämförelsen svår.

2.1.1 *Danmark*

Förekommande typer av tjänst

I Danmark finns tre slags tjänster, nämligen tjänst som *professor*, *lektor* och *adjunkt*.

Innehavaren av tjänst som adjunkt har rätt att efter viss tid få sin kompetens för lektorstjänst prövad. Lektorstjänsterna utlyses sålunda inte till fri konkurrens utan ingår i ett befordringssystem. Utöver de nu nämnda tjänsterna finns kandidats- och seniorsstipendier för vetenskapliga studier.

Lärares tjänstgöring

Lärarnas åligganden regleras genom föreskrifter från undervisningsministeriet och är enhetliga för alla universitet.

Skillnaderna i åligganden mellan tjänsterna är mycket flytande. *Professorerna* anses dock ha speciella skyldigheter med avseende på forskningen.

Ofta förekommer försök att generellt tilldela *adjunkterna* en något mindre arbetsbörda vad gäller undervisning och administration.

Varje institution tilldelas ett antal årsarbetstimmar som för varje heltidstjänst beräknas vara ca 1 850. Dessa timmar skall i princip fördelas efter normen 50 % undervisning, 40 % forskning och 10 % administration för institutionen som helhet. Normen betraktas dock på många håll såsom gällande för varje enskild medarbetare. På flertalet institutioner har ett poängsystem utarbetats för att kontrollera en rättvis fördelning av arbetet. Ett normalt undervisningsuttag är fem timmar i veckan.

Systemets tillämpning är omdiskuterad bl. a. med avseende på den "automatiskt" tillerkända forskningstiden.

Anställningstrygghet

Professor är fast anställd och kan inte sägas upp. Även *lektor* är fast anställd men kan sägas upp t. ex. på grund av medelsbrist.

Adjunkterna anställs för två år i sänder och för högst sex år. Om innehavaren av en sådan tjänst inte under denna tid uppnått lektorskompetens upphör anställningen.

Kandidat- och *seniorstipendier* utdelas för ett år i sänder. Vartdera stipendiet kan innehas för sammanlagt högst tre år.

Kompetenskrav

Vissa föreskrifter har utfärdats av regeringen. Dessa är mycket allmänt hållna. Grundexamen (eller motsvarande enligt dansk studieordning) skall ha avlagts. Inga högre kompetenskrav (t. ex doktorsexamen) är uttryckligen angivna. Den verkliga kvalifikationsnivån beror främst på konkurrensen när tjänsten skall tillsättas.

Tillsättningsordning

Professorerna utses av Dronningen. *Lektorsbedömningen* görs av fakulteten liksom tillsättningen av *adjunkterna.*

I samtliga fall utser fakulteten, på förslag av institutionsstyrelsen, en kommitté på 3–5 sakkunniga personer. En tjänstebeskrivning utformas av resp. institution men den skall godkännas av fakulteten.

Tillsättningsbeslut kan överklagas endast på formella grunder.

2.1.2 *Norge*

Förekommande typer av tjänst

I Norge finns tre huvudgrupper inom tjänsteorganisationen. De högsta tjänsterna är tjänster som *professor* och *dosent.*

På mellannivån finns tjänster som *försteamanuensis* och *amanuensis.* Båda dessa benämningar täcker en rad tjänster av något olika slag.

För rekryteringsändamål finns det *universitetsstipendiater* och *vetenskapliga assistenter.*

Lärares tjänstgöring

Någon riksgiltig, formell reglering finns inte. Praxis är dock relativt enhetlig. Av den följer att det inte görs någon skillnad på verksamhetsområde mellan de högsta tjänsterna och tjänsterna på mellannivån. För alla tjänster förutsätts medverkan i undervisning på alla nivåer. 50 % av arbetstiden för dessa tjänster skall avse forskning, 50 % undervisning. Undervisningsinsatserna evalveras med utgångspunkt i 140 föreläsningstimmar/år (= svensk professorstimme). En ny studieordning som är under införande kan komma att ge upphov till strängare krav på kompetens för olika sorters undervisning.

Anställningstrygghet

Professorer och *dosenter* är fast anställda och kan *inte* sägas upp. *Förste-amanuensis* och *amanuensis* är likaså fast anställda. Enligt praxis blir innehavare av sådan tjänst inte uppsagd. *Universitetsstipendiater* och *vetenskapliga assistenter* anställes för tre år i sänder, högst sex år.

Kompetenskrav

Inte heller i Norge finns det några centralt utfärdade föreskrifter. Praxis är dock ganska stabil och generell. För *professorer* och *dosenter* är kraven som för professorstjänster i Sverige.

För *försteamanuensis* gäller krav motsvarande svensk docentkompetens.

För *amanuensis* gäller krav motsvarande svensk doktorsexamen.

Tillsättningsordning

Professorer och *dosenter* utses av Kongen.
Övriga utses av universitetsdirektören efter beredning i fakulteten.

Vid tillsättning av professorer och dosenter bereds ärendet i en kommitté med sakkunniga som tillsätts av universitetets styrelse.

Vid tillsättning av övriga tjänster bereds ärendet av en kommitté på minst två, i regel tre personer. Dessa utses inom kåren av fast anställda lärare. Någon formell besvärsrätt föreligger inte. Klagomål behandlas dock alltid.

2.1.3 *Storbritannien*

Redovisningen avser universiteten. För de s. k. polytechnics gäller en annan organisation.

Vid universiteten förekommer fasta tjänster som *professor, reader* och *senior lecturer* samt *lecturer*.

Härutöver finns – i första hand för forskarrekrytering – tjänster som *temporary lecturer, tutorial fellow, research fellow*.

Lärares tjänstgöring

För lärartjänsterna gäller inte någon central reglering av åliggandena. Beslut om den enskildes tjänstgöring fattas på institutionsnivå, antingen av institutionschefen eller i kollegial ordning. Den kan också preciseras i anställningskontraktet. *Alla innehavare av tjänster* som professor, reader och lecturer *skall kombinera undervisning, forskning och administration.*

Tjänstgöringens karaktär kan variera ganska avsevärt, men exempel på normal tjänstgöring vid vissa läroanstalter är för reader och lecturer ca 8–10 tim. undervisning/vecka. Uttaget av undervisningstimmar är något lägre för professorerna. Vid en del universitet kan även undervisningsinsatsen för övriga lärare vara lägre. För undervisning räknas vanligen 30 veckors arbetsår och för forskning 46 veckor.

Anställningstrygghet

I flertalet fall gäller *tre års provanställning* på en lärartjänst, därefter fast anställning.

Kompetenskrav

Kompetenskraven fastställs av varje enskilt universitet. I praktiken gäller dock överallt att man skall ha minst en Bachelor of Arts, BA, med goda vitsord samt ha viss forskningserfarenhet. I övrigt beror tyngdpunkten i kraven på vad som anses behövligt för den aktuella tjänsten.

Tillsättningsordning

Lärartjänsterna tillsätts av resp. universitet. Regler för tillsättningskommitté och procedur finns fastställda för varje universitet. Kommitté och procedur varierar beroende på vilken tjänst det är fråga om.

Professorerna utses av *universitetets styrelse* ("the senate"). *Reader* och *lecturer* utses normalt av *fakulteten* ("science area committee").

Beslut kan endast överklagas om allmän lag överträtts (t. ex. i fråga om köns- eller rasdiskriminering).

2.1.4 *Förbundsrepubliken Tyskland*

Organisationen har hittills varit mycket splittrad. För närvarande pågår strävanden mot en högre grad av enhetlighet. Från och med 1979 gäller en federal lag – Hochschulrahmengesetz – som ger riktlinjer för universitetsväsendets organisation i samtliga delstater. Redovisningen i det följande bygger i allt väsentligt på ovan nämnda lag.

Förekommande typer av tjänst

Lärarna indelas i två huvudgrupper. *Hochschullehrer* är Professor och Assistentzprofessor (tidigare Dozent). *Wissenschaftliche Mitarbeiter* är Akademische Oberrat och Akademische Rat samt Wissenschaftliche Assistent och Wissenschaftliche Hilfsassistent.

De båda sistnämnda tjänsterna är även forskarrekryteringstjänster.

Lärares tjänstgöring

Det förekommer inte någon formell gränsdragning mellan medverkan i forskning/forskarutbildning och i grundläggandeutbildning.

Hochschullehrer anses dock ha ett särskilt ansvar för forskning och forskarutbildning. De förutsätts även forska.

Kategorin *Wissenschaftliche Mitarbeiter* har tillkommit för att täcka den grundläggande utbildningens behov av lärare. De förutsätts forska i den utsträckning det är möjligt. För Wissenschaftliche Assistent är dock forskning en normal arbetsuppgift.

Skyldigheten att medverka i undervisningen anges i veckotimmar. För Hochschullehrer gäller som regel 6–8 timmar/vecka. För Wissenschaftliche Mitarbeiter gäller 6–14 timmar/vecka. Undervisningen förlägges under 30 veckor/år.

Anställningstrygghet

För innehavare av tjänster som *Assistentzprofessor, Wissenschaftliche Assistent* och *Hilfsassistent* gäller tidsbegränsad anställning, i regel sex år. Om Assistenzprofessor inte under förordnandeperioden erhåller annan tjänst, t. ex. som professor, får han efter sex år vanligtvis ställning som *Ausserplanmässiger Professor* med bibehåller. lön.

Kompetenskrav

Kompetenskraven är fastställda i lag. De är dock mycket allmänt hållna. En närmare precisering görs av universitetet inför tillsättningen av en tjänst. För *Hochschullehrer* förutsättes "habilitation", vilket i stort sett motsvarar svensk docentkompetens. Sådan meritering erhålles oftast under tjäntgöring som Wissenschaftliche Assistent. För sådan tjänst krävs doktorsexamen. För tjänster som Akademische Oberrat resp. Akademische Rat krävs pedagogisk meritering men i regel inte formell vetenskaplig meritering. För Wissenschaftliche Hilfsassistent krävs inte doktorsexamen.

Tillsättningsordning

Hochschullehrer tillsätts av delstatsregeringen efter förslag av universitetsstyrelsen (senaten). Detta sker efter sakkunnigprövning av de sökandes kompetens men utan att dessa rangordnas. Universitetsstyrelsen avger förslag. Regeringen är dock inte bunden av förslaget.

Wissenschaftliche Mitarbeiter tillsätts av universitetets styrelse efter förslag från Fachbereitsrat. Formerna för beredning regleras i stadgan för resp. universtitetet.

2.1.5 *USA*

Universitetsväsendet i USA är starkt differentierat. Det förekommer såväl federalt som delstatligt och privat finansierade institutioner. Såväl organisation som omfattning och kvalitet i verksamheten varierar kraftigt.

Förekommande typer av tjänst

Trots den ovannämnda differentieringen finns det i fråga om tjänstorganisationen vissa urskiljbara huvudlinjer. Vid de flesta läroanstalter finns sålunda befattningar som *professor, associate professor* och *assistant professor.*

I skiftande utsträckning förekommer bl. a. i rekryteringssyfte befattningar som teaching assistants, research assistants och lecturers. Inom de olika kategorierna kan lönerna variera kraftigt.

Lärares tjänstgöring

Lärarnas åligganden varierar beroende på om det är fråga om universitet eller fristående colleges. De regleras vanligen i anställningsavtalet för den enskilde läraren. En grundregel för universiteten är dock att alla tjänster i princip avser forskning *och* utbildning. Tyngdpunkten kan emellertid variera. Lärarnas skyldighet att medverka i undervisningen är angiven i timmar. I princip gör man ingen skillnad mellan de tre professorskategorierna. Vid universiteten gäller normalt 6–9 timmar/vecka. Vid colleges kan motsvarande skyldighet vara 9–12 timmar/per vecka. Därutöver ingår forskning, administration och andra professionella aktiviteter. Normalt gäller tio månaders arbetsår.

Anställningstrygghet

Professor och *associate professor* är fast anställda ("tenure"). *Assistantprofessor* anställs i regel för tre år i sänder under sammanlagt högst sex år. Därefter fattas beslut om ev. "tenure".

Kompetenskrav

Det följer av den differentierade organisationen att några enhetliga kompetenskrav inte gäller. Vid väletablerade universitet är det dock självklart att den som anmäler intresse för en tjänst i någon av professorskategorierna också har en Ph. D (doktorsgrad).

Tillsättningsordning

De reella besluten om anställning fattas på institutionsnivå. Beslutet har förberetts av "review committees" som i regel består av lärare vid vederbörande institution.

Anställningsintervjuer, provföreläsningar m. m. föregår beslutet. Universitetsstyrelsens roll är normalt att man stadfäster beslutet. Överklaganden förekommer inte.

Ett gemensamt drag i fråga om *anställningstryggheten* är att en lärares anställning normalt inleds med en eller flera tidsbegränsade perioder. Tryggheten i anställningen blir i regel större ju högre tjänst det rör sig om.

2.1.6 *Några iakttagelser*

En intressant observation gäller *lärarnas tjänstgöring*. Inget av de studerade länderna har någon kategoriuppdelning av lärartjänsterna som motsvarar den svenska med tjänster avsedda för forskning och utbildning och tjänster avsedda företrädesvis eller helt för utbildning. Däremot varierar tjänstgöringsskyldigheten med avseende såväl på de olika verksamhetsområdena som på form för beräkning av denna. Genomgående föreligger det dock en betydande frihet att på institutionsnivå bestämma tjänstgöringens omfattning och inriktning.

Kompetenskraven skiljer sig ganska avsevärt från svenska förhållanden i fråga om den formella regleringen. I de fall det förekommer en central reglering är den mycket allmänt hållen. Detta torde bl. a. återspegla den jämförelsevis höga grad av självständighet i förhållande till statsmakten som universiteten traditionellt åtnjuter i dessa länder. Vid flertalet tjänstetillsättningar torde praxis eller lokalt fastställda kompetensregler ha den avgörande betydelsen.

Även i fråga om *tillsättning av tjänst* är det lokala inflytandet mycket starkt. Med undantag för tjänsterna som professor i Danmark, Norge och Tyskland tillsätts lärartjänsterna lokalt. I Storbritannien och USA är även tillsättningen av professorstjänster helt en angelägenhet för resp. universitet.

3 Verksamheten inom högskolan

3.1 Allmänt

En huvuduppgift för lärartjänstutredningen är att lägga fram förslag till reformering av högskolans arbets- och tjänsteorganisation för forskning och utbildning.

Sett i ett kort historiskt perspektiv är det påfallande i vilken ringa grad frågor om tjänsteorganisation och lärarroll behandlats i de senaste årtiondenas reformer på den högre utbildningens område. Tjänsteorganisationen har närmast vuxit fram som en successiv påbyggnad på existerande organisationer i anslutning till de akuta behov som verksamhetens starka expansion gett upphov till. Någon mer samlad diskussion om en för högre utbildning och forskning lämplig utformning av olika tjänster har knappast skett tidigare. I och med den nya och mera sammanhållna högskoleorganisationen föreligger emellertid naturliga förutsättningar för en sådan diskussion.

När det gäller frågan om lärarrollen är det egentligen först med den av dåvarande universitetskanslersämbetet (UKÄ) tillsatta universitetspedagogiska utredningen (UPU) i slutet av 1960-talet och början på 1970-talet som en mer ingående diskussion börjat föras. I sitt slutbetänkande Den akademiska undervisningen (1970) skisserade UPU en förändring av lärarrollen från en tradionellt föreläsande och examinerande verksamhet i riktning mot en mer handledande funktion. UPU betonade i det sammanhanget vikten av mer differentierade pedagogiska insatser i närmare individuell kontakt med de studerande. Samtidigt underströk utredningen att en utveckling av lärarrollen måste innebära en vidgning av arbetsuppgifterna. Dessa skulle kunna systematiseras i följande fem huvudfunktioner: 1) planerings- och utvecklingsarbete, 2) informationsöverföring, 3) handledning, 4) studievägledning m. m., 5) prov och evaluering.

Den fortsatta utvecklingen under 1970-talet har i stor utsträckning legat i linje med UPU:s grundläggande synsätt. Det konstaterades också i den analys av lärarrollen som 1975 gjordes i UKÄ:s funktionsstudie av utbildningsplanering på lokal och regional nivå (UKÄ-rapport 1975:10). Där valde man också att i hög grad se lärarnas arbetsuppgifter ur ett samlat institutionsperspektiv. Det konstaterades att universitetens och högskolornas basenheter, institutionerna, har en rad olika funktioner att fullgöra: forskning, forskarutbildning, grundläggande utbildning, planering, utveckling, administration, etc. I alla dessa funktioner har lärarna viktiga roller att

spela, samtidigt som regleringen av deras åligganden nästan uteslutande fixerats till en av dem: den grundläggande utbildningen. Enligt bedömningarna i funktionsstudien är detta stela system ett allvarligt hinder för förnyelse och utveckling inom högskolan, samtidigt som det förstärker en inbyggd konkurrens mellan två huvudfunktioner: utbildning och forskning.

Just detta motsatsförhållande mellan forskningens och den grundläggande utbildningens intressen har varit en stående diskussionspunkt i den internationella debatten kring högre utbildning under senare år. Den återfinns uppenbarligen i de flesta länder och kan ha varierande orsaker. En orsak är självfallet rekryterings- och meriteringssystemet för lärartjänster som ofta premierat forskningsmeriter. Men det förefaller klart att också tjänsteorganisationen och dess reglering av åligganden inom lärartjänsterna spelar en betydande roll. Den uppfattningen har stärkts under våra kontakter med företrädare för verksamheten på lokal nivå.

Mot den bakgrunden måste ett krav på en ny tjänsteorganisation inom högskolan vara att den kan skapa god balans mellan de olika huvudfunktioner för vilka lärarna har ett primärt ansvar. Våra förslag i det följande bygger på den förutsättningen. Innan vi kommer in på de mer konkreta överväganden är det dock viktigt att vi här inledningsvis översiktligt går igenom de olika huvudfunktionerna, både rent allmänt och med särskild hänsyn till de krav som ställs utifrån institutionernas perspektiv.

Ett grundläggande förbehåll inför denna genomgång är självfallet att vi inte kan ha ambitionen att ge en helt uttömmande bild av högskolans mångfasetterade verksamhet. Vi får nöja oss med att ge en allmän överblick, där ytterligare en begränsning är att exempel kanske oftast är hämtade från det traditionella universitetsområdet i allmänhet och det s. k. filosofiska fakultetsområdet i synnerhet. Syftet med genomgången är ändå att försöka visa vidden av och komplexiteten i verksamheten i dagens högskola och därvid försöka analysera de grundläggande krav som den ställer på utformningen av en ny tjänsteorganisation.

3.2 Forskning och forskarutbildning

3.2.1 *Forskningsorganisationen – några utgångspunkter*

Högskolans forskning och forskarutbildning har under senare år behandlats av två större utredningar – forskarutbildningsutredningen (FUN) och forskningsrådsutredningen (FRU). Genom dessa båda utredningar har forskningens situation blivit mångsidigt belyst. Genom prop. 1978/79:119 om vissa frågor rörande forskning och forskarutbildning och riksdagens beslut med anledning därav (UbU 1978/79:44) har regering och riksdag redovisat sin syn på vissa allmänna forskningspolitiska spörsmål.

Till underlag för vårt arbete finns därmed ett omfattande material i vilket forskningens och forskarutbildningens betingelser i flera avseenden blivit föremål för en grundlig, alltjämt aktuell analys. Vi kan därför i det följande inskränka oss till att kortfattat diskutera de aspekter på problemområdet som har direkt betydelse för vårt uppdrag.

Högskolan har två huvuduppgifter när det gäller forskningen. Den skall

för det första fungera som samhällets basorganisation för forskning. Detta gäller inte bara den inom högskolan initierade forskningen. I prop. 1978/79:119 understryks vikten av att huvuddelen av den forskning som finansieras med offentliga medel utförs inom högskolan. Som skäl anförs behovet av ett rationellt utnyttjande av landets begränsade resurser – såväl personella som andra – för forskning. Ett annat skäl kan enligt vår mening vara värdet av ett relativt nära samband mellan forskning, forskarutbildning och grundläggande utbildning. Var och en av dessa tre verksamhetsgrenar ger väsentliga betingelser för de båda andra.

Högskolans andra huvuduppgift i sammanhanget är att utbilda forskare för att täcka behov såväl inom den egna organisationen som inom samhället i övrigt.

En viktig ytterligare uppgift för högskolan är att sprida information om den forskning som bedrivs inom högskoleorganisationen. Ny kunskap som erhålles genom forskning måste snabbt ställas till samhällets förfogande. Den vägen skapas även förståelse för forskningens möjligheter och behov. I detta informationsarbete måste forskarna själva spela en stor roll.

Från den utgångspunkten skall vi beröra några aspekter på forskningen inom högskolan. Forskningen är i många fall en aktivitet som kräver långsiktig planering och betydande tidsinsats från de berörda forskarnas sida. Forskningsresultaten är ofta eller förväntas bli av banbrytande karaktär. Något slagordsmässigt skulle sådan forskning kunna betecknas som "frontlinjeforskning". Ur vår synvinkel sett är det väsentliga att denna forskning kräver ett betydande mått av stabilitet med avseende på forskningstillfälle och resurser i övrigt.

Ett annat slag av forskning skulle med ett likartat schablonmässigt uttryckssätt kunna betecknas som "kompetensuppehållande forskning". Någon fundamental skillnad mellan denna forskning och "frontlinjeforskning" föreligger knappast. I båda fallen siktar man till en vetenskaplig produktion. Skillnaden ligger närmast i ambitionsnivån och graden av samband med annan verksamhet inom högskolan. Ur högskolans synvinkel är det angeläget att så många lärare som möjligt är forskarutbildade eller har motsvarande kompetens. Lika viktigt är att denna kompetens vidmakthålles eller utvecklas ytterligare. För att så skall bli fallet behövs vissa möjligheter för lärarna att bedriva forskning. Detta är en viktig del av strävandena att ge utbildningen en vetenskaplig anknytning. "Kompetensuppehållande forskning" kan även många gånger leda över till "frontlinjeforskning".

En tredje aspekt på forskningen inom högskolan som är av väsentlig betydelse för våra överväganden och förslag i det följande är sambandet mellan högskolan och externa forskningsfinansiärer. En betydande del av forskningsvolymen inom högskolan finansieras av forskningsråd och sektorsorgan m. fl. Den forskning som finansieras med externa medel kan vara av mycket skiftande slag. Det viktiga ur vår synvinkel sett är de krav på högskolans organisation som samspelet med externa anslagsgivare ställer. Vi kommer i det följande att gå in närmare på detta. I detta sammanhang inskränker vi oss till att påpeka att det rör sig om delvis motstridiga krav på å ena sidan en relativt hög grad av flexibilitet, å andra sidan en stabil basorganisation. Möjligheterna att tillgodose det sistnämnda kravet kommer i väsentlig utsträckning att vara beroende av i vilken utsträckning kompe-

tensuppehållande forskning kan bedrivas inom högskolan. För denna forskning torde högskolan i huvudsak vara hänvisad till de resurser som anvisas högskoleenheterna direkt över statsbudgeten.

3.2.2 *Fasta resurser för forskning*

Genom riksdagens beslut 1975 med anledning av prop. 1975:9 om reformering av högskoleutbildningen m. m. fastlades bl. a. grunddragen i högskolans lokalisering och dess institutionella organisation. Beslutet innebar att fasta resurser för forskning och forskarutbildning endast fick förläggas till de sju orter där sådana redan fanns. De orter som härigenom utpekades är Stockholm, Uppsala, Linköping, Lund/Malmö, Göteborg, Umeå och Luleå.

Någon precisering av innebörden i begreppet "fasta resurser" gavs inte vare sig i propositionen eller under riksdagens behandling av denna. Eftersom bl. a. vissa nu existerande typer av lärartjänster torde identifieras med begreppet, är en analys av detta nödvändig som utgångspunkt för en reformering av tjänsteorganisationen.

Två observationer av grundläggande betydelse skall först göras. För det första står det klart att det i praktiken ofta inte går att skilja mellan vad som är personella och materiella resurser för forskning resp. grundläggande utbildning. I betydande utsträckning är t. ex. laboratorier och bibliotek, vilka är avsedda att täcka den grundläggande högskoleutbildningens behov, fullt användbara även för forskning. Likaså är det uppenbart att t. ex. en docentkompetent universitetslektor är en potentiell resurs för forskning vare sig tjänsten är placerad i Göteborg eller i Karlstad.

För det andra syftade 1975 års beslut självfallet inte till att förhindra forskning på andra orter än de sju nyss nämnda. Tvärtom berördes i propositionen möjligheterna att mera tillfälligt förlägga forskning också till andra högskoleorter. Avsikten var emellertid att begränsa ett mer stadigvarande tillhandahållande av resurser för forskningsändamål till de sju angivna orterna.

En rimlig definition av begreppet fasta resurser för forskning bör mot denna bakgrund kunna innehålla två beståndsdelar:

1. fysiska resurser (t. ex. laboratorier och bibliotek) har skapats av statsmakten i uttalat syfte att främja forskning
2. ordinarie tjänster som professor har inrättats

För de orter som i enlighet härmed fått fasta resurser för forskning används i prop. 1975:9 och i andra sammanhang termen "orter med fast forskningsorganisation". Kriterierna på fast forskningsorganisation är enligt vår mening två:

1. fakultetsorganisation har knutits till högskoleenhet på orten
2. forskarutbildning har förlagts till orten, i praktiken alltid till den enhet som har fakultetsorganisationen.

Samtliga fyra angivna kriterier uppfylles endast av de sju tidigare nämnda orterna. I vårt arbete har en viktig utgångspunkt varit att besluten på

grundval av prop. 1975:9, senast bekräftade genom besluten med anledning av prop. 1978/79:119, skall ligga fast.

3.2.3 *Externt finansierad forskning*

En annan aspekt på resurserna för forskning inom högskolan av betydelse för våra överväganden är den stora volym medel som kanaliseras genom forskningsråden och andra offentliga och privata anslagsgivare. Spörsmål av både principiell och praktisk natur uppkommer ur detta förhållande, t. ex. när det gäller den institutionella organisationen.

Även i ett annat avseende är det externt finansierade forsknings- och utvecklingsarbetet en betydelsefull faktor i de organisatoriska överväganden. I många fall utgör denna verksamhet en länk mellan högskolan och aktuella samhällsproblem. I och för sig torde initiativet till en mycket stor del av forskningen, även sådan som finansieras av olika sektorsmyndigheter, tas inom högskolan. Val av forskningsområden torde dock ofta påverkas av var externa resurser kan erhållas. Indirekt kan därigenom skapas ett samband mellan samhällets forskningsbehov å ena sidan och främst forskarutbildningen och den grundläggande utbildningen å den andra.

Högskolans uppgift att fungera som basorganisation för samhällets forskningsbehov ställer vissa relativt lätt identifierbara krav på organisationen. Organisationen måste bl. a. stimulera till gränsöverskridande forskning och utveckling av nya forskningsområden. Den bör även främja en rörlighet mellan högskolan och yrkeslivet i övrigt i syfte att skapa ömsesidig stimulans. Den bör vidare möjliggöra omfördelning av resurser för forskning såväl inom som mellan ämnesområden. Enligt vad vi erfarit kommer en mer ingående diskussion om dessa problem att föras av forskningssamverkanskommittén (U 1978:01, FOSAM) i dess slutbetänkande.

Uppgiften kräver slutligen en relativt stor andel fast anställda forskare. Endast därigenom kan högskolan ha beredskap att lösa forskningsuppgifter efter hand som de aktualiseras. Hela behovet av forskarkompetens kan dock inte tillgodoses genom en sådan fast organisation. Såsom vi närmare utvecklar i det följande (kap. 4) krävs därutöver även möjligheter att för specifika arbetsuppgifter knyta extern personal till högskolan.

3.3 Forskarutbildningen

Vi har ovan under avsnittet 3.2.1 erinrat om att forskarutbildningen är en av högskolans huvuduppgifter. Den är därmed också en huvuduppgift för vissa av högskolans lärare. För närvarande är det dock endast vissa tjänster som är förenade med skyldighet att medverka i forskarutbildningen. I praktiken har ändå utvecklingen inom många institutioner gått i riktning mot att även andra lämpliga och kompetenta lärare deltar i forskarhandledningen. I 1979 års forskningsproposition har detta bl. a. lett till uttalandet att universitetslektorer i ökad utsträckning bör kunna ges handledningsuppgifter.

Det är självklart att den som skall handleda i forskarutbildning själv måste vara vetenskapligt väl meriterad. Det är oftast en fördel att den som leder eller aktivt deltar i forskningsarbete även svarar för handledning av blivande

forskare, t. ex. om dessa deltar i vederbörandes eget projekt. Men det kan också vara önskvärt att i forskarhandledningen engagera vetenskapligt väl meriterade lärare som för tillfället inte är aktiva inom forskning. Enligt vår mening bör mot denna bakgrund beslut om vilka av tillgängliga lärare som skall fullgöra forskarhandledning i normalfallet träffas på institutionsnivå.

Från den enskilde doktorandens synpunkt är givetvis kontinuiteten i handledningen av betydelse. Där det är praktiskt möjligt bör en doktorand inte behöva byta handledare under utbildningstiden.

En annan organisatorisk aspekt på forskarutbildningen har att göra med studiestödets utformning. Forskarutbildningens karaktär är ofta sådan att aktivitetsgraden i studierna måste kunna skifta under utbildningstiden. Det är vidare angeläget att forskarutbildningen upplevs som ett attraktivt alternativ till annan verksamhet.

I dagens organisation kombineras i många fall genom assistenttjänsterna studiestöd för forskarutbildning med undervisningsuppgifter inom den grundläggande utbildningen. Doktorander gör därigenom värdefulla insatser i den grundläggande utbildningen bl. a. genom att bidra till utbildningens forskningsanknytning. Även om formerna för studiestödet förändras, bör möjligheterna till ett sådant positivt samband finnas kvar.

3.4 Konstnärligt utvecklingsarbete

Det konstnärliga utvecklingsarbetet är en med forskningen likställd verksamhet inom högskolan. I höskolelagens 4 § sägs att utvecklingsarbetet inom högskolan skall syfta till att främja utvecklingen inom sådana områden, av konstnärlig eller annan karaktär, som berörs av utbildningen och forskningen.

Formerna för det konstnärliga utvecklingsarbetet är svårare att precisera än när det gäller forskningen. Det ligger också i sakens natur att detta utvecklingsarbete aldrig får bli för reglerat eller formaliserat. Redan i detta ligger en viktig organisatorisk utgångspunkt.

Universitets- och högskoleämbetet (UHÄ) har under 1979 till en rad intressenter remitterat en promemoria med utkast till riktlinjer för utveckling av konstnärligt utvecklingsarbete inom högskolan och "forskningsanknytning" av de konsntärliga utbildningarna. I denna PM framhålls bl. a. att de konstnärliga utbildningarna i dag saknar motsvarighet till de särskilt anvisade resurser för kunskapsutveckling som forskningsresurserna utgör för många andra utbildningar. Den bristen bör för de konstnärliga utbildningarnas del fyllas av resurser för konstnärligt utvecklingsarbete. När sådana resurser skapas bör man dock vara öppen för att institutionell organisation och tjänsteorganisation liksom formerna för utbildningen bör kunna vara helt annorlunda än vad som gäller för andra delar av högskolan.

Det framhålls vidare i den nämnda promemorian att det konstnärliga utvecklingsarbetet bör ge möjlighet till den konstnärliga utveckling som behövs för grundutbildningens förnyelse. För att denna anknytning till arbete med konstnärlig utveckling skall kunna åstadkommas krävs att åtminstone några lärare inom varje utbildning får möjlighet till eget

konstnärligt arbete inom högskolans ram. Detta är knappast fallet nu, då konstnärlig verksamhet på kvalificerad nivå i huvudsak endast kan bedrivas utanför högskolan och på flertalet områden inte heller är möjlig att förena med lärartjänst inom högskolan.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att det konstnärliga utvecklingsarbetet ställer särskilda krav på en flexibel tjänsteorganisation. Vi återkommer till formerna för detta i senare avsnitt.

3.5 Utbildningen

3.5.1 *Högskolereformen och fortsatta utvecklingslinjer*

Den grundläggande utbildningen inom högskolan har under det senaste årtiondet genomgått omfattande förändringar. Såväl genom lokala initiativ som genom flera av statsmakterna beslutade reformer har förutsättningarna för utbildningen påverkats.

Riksdagens beslut 1975 och 1977 om högskolereformen innebar såväl en formell bekräftelse på en utveckling, som i viss utsträckning redan påbörjats, som en anvisning om vilken inriktning det fortsatta reformarbetet bör ges.

Reformbesluten har haft konsekvenser för både forskningen och utbildningen. Ställningstaganden rörande den institutionella organisationen och lokaliseringen är av största betydelse för båda dessa delar av verksamheten inom högskolan. Vi berörde i föregående avsnitt bl. a. innebörden av beslutet om lokaliseringen av fasta resurser för forskning och forskarutbildning. Tyngdpunkten i högskolereformen gällde dock den grundläggande utbildningen.

Vi skall i det följande mycket kortfattat beröra vissa drag i den här berörda utvecklingen, vilka är av särskilt intresse för vårt arbete.

Genom högskolereformen stadfästes ett nytt högskolebegrepp. Termen högskoleutbildning användes numera som beteckning på i princip all utbildning som tidigare betecknats som eftergymnasial. Den nya högskoleorganisationen omspänner av detta skäl ett betydligt bredare spektrum av utbildningar än vad som var fallet med motsvarande organisation före reformen.

De redan vid 1972 års riksdag fastlagda allmänna behörighetsvillkoren för tillträde till högre utbildning har bekräftats och preciserats. De nya tillträdesreglerna innebär att högskoleutbildningens tillgänglighet ökat för stora grupper i samhället.

Genom högskolelagen har utbildningens syfte och de allmänna grunderna för dess anordnande formulerats:

2 § Utbildningen inom högskolan skall bygga på vetenskaplig grund.

Utbildningen skall anordnas så att de studerande förvärvar kunskaper och färdigheter samt utvecklar sin förmåga att kritiskt bedöma företeelser av skilda slag. Utbildningen skall främja att de studerande förbereder sig för skilda yrken eller vidareutvecklar sig inom yrken som de redan utövar. Inom utbildningen skall kunskaper och färdigheter som har vunnits inom arbets- och samhällslivet i övrigt tas tillvara.

All utbildning skall främja de studerandes personliga utveckling.

Som ett allmänt mål för utbildningen gäller att den skall främja förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden.

Stadgandena att utbildningen skall bygga på vetenskaplig grund liksom även att kunskaper och färdigheter som har vunnits inom arbets- och samhällslivet skall tas tillvara i utbildningen ger viktiga principiella utgångspunkter för våra överväganden om den framtida tjänsteorganisationen.

3.5.2 *Studieorganisationen*

Genom högskolereformen fastslogs att högskoleutbildningen generellt skall organiseras i allmänna, lokala och individuella utbildningslinjer samt enstaka kurser. Ansvaret för utbildningens utveckling och förnyelse ligger numera i väsentlig utsträckning på lokal nivå inom högskoleorganisationen. Genom utbildningsplaner som fastställs på central nivå ges vissa allmänna föreskrifter om utbildningens organisation och innehåll för de allmänna utbildningslinjerna. Inom dessa allmänna ramar finns dock normalt en betydande lokal handlingsfrihet. Vad beträffar övrig utbildning är ansvaret för planering och utveckling helt en lokal angelägenhet.

Det arbete som är förknippat med det lokala ansvaret för planering och utveckling är till allra största delen en angelägenhet för lärarna. Genom de samverkansformer som infördes eller stadfästes genom högskolereformen sker detta arbete i relativt stor utsträckning under ledning av organ i vilka förutom lärare även företrädare för de studerande och för arbetslivet utanför högskolan ingår.

Ytterligare två faktorer av intresse i utredningsarbetet skall här beröras. En betydande del av högskoleutbildningen bedrivs under kommunalt huvudmannaskap. Främst gäller det s. k. kortare och medellånga vårdyrkesutbildningar. Frågan om ett enhetligt huvudmannaskap för högskolan utreds f. n. av huvudmannaskapskommittén (U 1978:16). Vårt uppdrag rörande kommunal högskoleutbildning har fullgjorts utan ställningstaganden i frågan om huvudmannaskapet för dessa utbildningar.

Högskoleutbildning är förlagd till betydligt fler orter än de till vilka fasta resurser för forskning enligt 1975 års riksdagsbeslut får förläggas. Det genom högskolereformen stadfästa kravet att all högskoleutbildning skall bygga på vetenskaplig grund ställer krav på forskningsanknytning av utbildningen. Denna forskningsanknytning måste därmed genomföras under delvis olika förutsättningar för utbildningar förlagda på olika orter. Detta är i viss utsträckning ett arbets- och tjänsteorganisatoriskt problem.

Vi kan sammanfatta och i viss mån konkretisera det nu anförda rörande högskoleutbildningen på följande sätt.

Högskolereformen har varierande innebörd för lärarna inom olika delar av den nya högskoleorganisationen. Begrepp som decentraliserat ansvar för planering och beslut, forskningsanknytning, yrkesförberedelse och vidgat tillträde har skiftande betydelse och aktualitet inom olika delar av högskolan. Utvecklingen innebär dock totalt sett att högskolans personal ställs inför åtskilliga nya problem. Ofta torde problemens art hänga samman med var i den gamla högskoleorganisationen man hade sin tidigare hemvist. Vissa

generella svårigheter kan dock urskiljas. Dit hör att högskolan f n. har en starkt splittrad tjänsteorganisation.

Inom vissa delar av högskolan har organisationen fortfarande sin utgångspunkt i en tidigare, mer skolmässig syn på utbildningens form och uppgift. Detta gäller i särskilt hög grad inom den kommunala delen av högskolan och i fråga om vissa lärarutbildningar.

Nämnda synsätt har resulterat i en detaljreglering av både formell och informell art. Undervisningsskyldigheten är ett exempel på en formell reglering som i dagens situation ofta får en styrande effekt på val av arbetsformer i utbildningen och karaktären av lärarnas arbetsuppgifter.

Till de generella problemen hör även att man i dag i praktiken har haft små eller obefintliga möjligheter till växling mellan verksamhet som lärare i högskolan och yrkesverksamhet utanför högskolan, vilket naturligtvis negativt påverkar möjligheterna att ge utbildningen anknytning till yrkeslivet.

3.5.3 *Undervisning och examination*

Begreppet undervisning täcker inom högskolan en rad olika verksamhetsformer. Inom det gamla universitetsområdet spelade länge de katedrala föreläsningarna inför stora studerandegrupper en betydande roll. De kom senare att kompletteras, framför allt inom de filosofiska fakulteterna, med kurser och gruppövningar med ett mer begränsat antal deltagare. Inom det naturvetenskapliga området har laborationer, räkneövningar osv. varit viktiga undervisningsformer. Inom vårdutbildningarna har föreläsningarna kompletterats med olika former av undervisning i anslutning till den kliniska verksamheten. På det konstnärliga området har undervisningen i stor utsträckning skett genom individuell handledning av de studerande.

På motsvarande sätt har begreppet examination täckt många olika former av kunskapskontroll. Den klassiska tentamensformen med individuell muntlig kunskapsprövning har i stor utsträckning ersatts av skriftliga prov i varierande former. I anslutning till olika pedagogiska experiment under senare år har man också prövat att examinera de studerande i grupp, antingen muntligt eller genom att de studerande tillsammans fått lösa olika uppgifter.

Formerna för undervisning och examination inom högskolan har under de senaste decennierna stått i stark utveckling. Samtidigt är detta ett område där hela tiden olika tendenser bryter sig mot varandra. Under de senaste åren har en viss reaktion t. ex. kunnat märkas mot en del av de mer gruppdynamiska undervisningsformer som kommit att tillämpas sedan början av 1970-talet. Trots detta är den huvudsakliga utvecklingsriktningen helt entydig. Den innebär att undervisningen i allt större utsträckning sker i mindre grupper och att de traditionella föreläsningarna successivt fått en minskad betydelse.

Det är självklart att förändringarna också innebär nya förutsättningar för högskolans lärare. Deras insatser har kommit att spänna över ett allt vidare fält av pedagogiska aktiviteter. Rollen som föreläsande kunskapsförmedlare har kompletterats med rollen som lyssnande och rådgivande handledare. Samtidigt har det blivit alltmer uppenbart att varje timme som läraren ägnar

åt undervisning har sina egna unika förutsättningar när det gäller förberedelse och uppföljning, inte minst tidsmässigt. I det perspektivet har den hittillsvarande stereotypa regleringen av tjänsteåligganden i form av ett visst antal undervisningstimmar tett sig alltmer otidsenlig.

En av de faktorer som påverkat lärarnas roll i undervisningen under senare år är också studerandegruppens sammansättning. Högskolereformen med dess nya tillträdesregler, liksom lagstiftningen om rätt till ledighet för studier, har inneburit att nya grupper med delvis andra förutsättningar kommit till högskolan. Detta innebär både fördelar och problem. Det har varit positivt bl. a. när det gäller att ge undervisningen en starkare anknytning till yrkeslivet och det övriga samhället. Samtidigt har de mer heterogena studerandegrupperna ställt lärarna inför större krav på individualisering i undervisningen.

Ytterligare en betydelsefull förändring under senare år har varit förändringarna i studietidens längd och förläggning. Många av dem som i dag bedriver studier i högskolan har av personliga eller arbetsmarknadsskäl valt eller tvingats bedriva sina studier på deltid och/eller i etapper. Denna utbildning sker också i många fall på kvällstid. Vid vissa institutioner uppgår andelen kvällsundervisning till mer än 50 % av den totala undervisningsvolymen, vilket självfallet medför särskilda problem när det gäller rekrytering av lärare.

Det som nu sagts om utvecklingen när det gäller undervisning och examination gäller kanske i första hand den statliga delen av högskolan. Därutöver bör det framhållas att man inom den del av högskolan som har kommunalt huvudmannaskap har särskilda problem. I och för sig finns också här en mycket stark pedagogisk utveckling att notera under den senaste tioårsperioden. Samtidigt är det uppenbart att det fortsatta nära sambandet med gymnasieskolan och traditionerna från tiden före reformen gör att denna del av högskolan i vissa avseenden kan te sig mer "skolmässig" med ett relativt starkt betonande av den lektionsbundna undervisningen. Här kommer framtida förändringar av lärarorganisationen utan tvivel att ha stor betydelse för dessa utbildningars fortsatta anpassning till den övriga delen av högskolan.

3.5.4 *Studievägledning*

Det har under senare år i olika sammanhang förts en intressant ideologisk debatt när det gäller formerna för studievägledning inom högskolan. Frågan har närmast gällt avgränsningen mellan lärarnas roll i vägledningen och de insatser som bör göras av en mer professionaliserad kår av studievägledare.

Ett av inläggen i den debatten gjordes i UKÄ:s funktionsstudie om utbildningsplanering 1975. Där hävdades bl. a. att en förskjutning sker och bör ske från lärarnas gamla roll som undervisare i katedern vissa timmar och som examinatorer till en roll som "studievägledare" i egentlig mening med ansvar för de studerandes totala utbildningssituation. Man pekade också på att en förskjutning av studieuppläggningen börjar ske från en kombination av undervisningstimmar och självstudier till en lärarledd total utbildningsprocess. I en förbättrad utbildning av detta slag är det läraren som vägleder i

studierna och studieproblemen manifesteras direkt för läraren i utbildningssituationen.

I anslutning till detta förordades i funktionsstudien närmast en utveckling av den mer professionaliserade studievägledningen på framför allt sektorsnivå, dvs. inom högskoleförvaltningarnas sektorskanslier eller motsvarande. På institutionsnivå borde studievägledningen i första hand betraktas som en uppgift att lösa inom ramen för institutionens samlade personella resurser, där ett betydande ansvar måste tas av de enskilda lärarna.

Mot detta har hävdats bl. a. att studievägledningen också på institutionsnivå bör ske genom särskilda studievägledare även om självfallet lärarna har ett viktigt ansvar i det här avseendet. Men bl. a. den mer heterogena grupp av studerande som numera finns inom högskolan är ett viktigt skäl för en professionaliserad studievägledning med specialkunskaper när det gäller studie- och yrkesorientering.

Utan att man behöver ta ställning till den ovan refererade diskussionen är det uppenbart att också lärarna har en viktig roll att spela när det gäller studievägledning i vid mening. Hur stor denna roll är måste variera mellan olika utbildningar beroende på förutsättningarna. Det understryker ändå vikten av att man genom en flexibel tjänsteorganisation ger olika högskoleenheter och institutioner möjlighet att lösa problemen från sina utgångspunkter.

3.5.5 *Läromedelsproduktion*

Den läromedelsproduktion som berörs i det följande avser text-, ljud- och bildmaterial av mer bestående värde, dvs. inte enstaka stenciler och dylikt som är relaterat till ett speciellt undervisningsmoment för en viss lärare, utan läromedel som kan utnyttjas även av andra än upphovsmannen och/eller vid fler tillfällen.

Det är uppenbart att den hittillsvarande tjänsteorganisationen inte har varit särskilt bra när det gällt att stimulera intresserade lärare att producera läromedel. Möjligheterna till nedsättning i undervisningsskyldigheten har t. ex. inte varit särskilt stora. Ofta har läromedelsproduktionen varit beroende av om särskilda medel kunnat avsättas för ändamålet, t. ex. från lokala FoU-medel eller – när det gäller lärarutbildning och kommunal högskoleutbildning – från medel till skolöverstyrelsens (SÖ) disposition. Som regel har inte heller läromedelsproduktionen varit särskilt lönsam för den enskilde läraren, även om lysande undantag kan noteras.

Ett annat förhållande av betydelse är det meritvärde som läromedelsframställning har getts i samband med tjänstetillsättningar. Här finns säkert olika erfarenheter att redovisa, men i inte alltför få fall torde man även i samband med tillsättande av rena undervisningstjänster ha tonat ned betydelsen av läromedelsproduktion.

Tillgången på lämpliga läromedel skiftar avsevärt mellan olika utbildningar. Medan det på en del håll finns underlag för läromedelsproduktion på kommersiella villkor och problemen därmed är relativt små, torde situationen på andra håll vara mycket bekymmersam. En iakttagelse som gjorts under kartläggningsfasen i vårt arbete är att det endast undantagsvis förekommer någon mer långsiktig planering på läromedelsområdet hos de

berörda myndigheterna.

Vid planering och genomförande av utbildningen utifrån de nya förutsättningar som ges av högskolereformen och den i det föregående berörda utvecklingen av arbetsformer m. m. måste utveckling och produktion av läromedel ges en framskjuten plats även inom ramen för verksamheten på institutionsnivå. Det är därvid angeläget att det samarbete som i viss utsträckning redan förekommer mellan institutioner och utbildningar på olika orter utvecklas ytterligare. Det är vidare angeläget att det klart fastställs att läromedelsframställning kan ingå som en arbetsuppgift i lärarens tjänstgöring.

3.5.6 *Arbetsuppgifter förenade med de praktiska inslagen i utbildningen*

Denna del av verksamheten kan – beroende på den lokala högskoleorganisationens utformning – vara en angelägenhet för antingen institutionsnivån eller linjenivån.

På vissa utbildningslinjer, t. ex. journalistlinjen, sociala linjen, förvaltningslinjen, de olika lärarutbildningslinjerna samt linjerna inom den kommunala högskolan, förekommer redan omfattande praktikinslag. De organisatoriska problemen i samband med planering och genomförande av praktikinslag har hittills lösts på skilda sätt. För t. ex. socionomutbildningen har särskilda praktikkonsulenter anställts. Dessa har ansvaret för rekrytering av handledare och de fortlöpande kontakterna med dessa. Konsulenterna har inga uppgifter inom undervisningen. Inom vissa landsting finns praktikplatssamordnare anställda av sjukvårdshuvudmannen. Dessa samordnare svarar för den direkta praktikplatshanteringen. All efterfrågan på praktikplatser vid vårdenheter inom förvaltningsområdet kanaliseras via praktikplatssamordnaren. Samordnaren medverkar till att alternativa praktikplatser erhålls vid driftförändringar och svarar för viss information till personalen i samband med detta. Vid de olika typerna av lärarutbildning, där praktikinslag förekommer i stor utsträckning, sköts kontakten mellan praktikarbetsplatsen/handledaren och institutionen genom bl. a. metodiklektorerna. Dessa är samtidigt engagerade i undervisningen av de teoretiska delarna av utbildningen, vilket ger bättre möjligheter till integrering, uppföljning och påverkan av de studerandes arbetsinsatser under praktikperioden.

Såvitt vi kan bedöma pekar utvecklingen inom högskolan mot att praktikinslag i utbildningen kommer att bli vanligare genom strävan att ge alla utbildningar anknytning till yrkeslivet. Praktikinslagen skall främst tjäna syftet att ge den studerande kunskap och en praktisk orientering om arbetsmetoder och övriga förhållanden inom arbetslivet inom den sektor han eller hon utbildas för. Kravet kommer att öka på insatser från högskoleorganisationens sida för att kartlägga behovet av praktikplatser, för att fastlägga praktikarbetets inriktning och omfattning och för att möjliggöra placering av studerande på lämpliga praktikplatser. Praktikinslag i utbildningen måste förarbetas och kontinuerligt följas upp av handledare och lärare. Detta är en nödvändig förutsättning för att praktikperioden verkligen skall bli en integrerad del av den utbildning som de studerande genomgår och

för att dessa inte enbart skall utnyttjas som en arbetskraftsförstärkning. För detta krävs ett nära samband mellan handledare på fältet och lärare i högskolan. Lärare bör därför kunna engageras i den praktiska delen av utbildningen även när denna är förlagd utanför högskolan.

3.6 Fortbildning

I de föregående avsnitten har vi gjort en genomgång av aktuella tendenser och utvecklingslinjer när det gäller några av huvuduppgifterna för lärarna inom högskolan. Det som där har beskrivits är i stor utsträckning existerande förhållanden. I det nu aktuella avsnittet om fortbildning är det däremot i vissa avseenden mer fråga om att skissera en nödvändig utveckling för framtiden än en faktisk verklighetsbeskrivning. Detta hänger samman med att just fortbildningen hittills varit ett av de mest försummade områdena inom högskolan. Det är dock ett område som har en avgörande betydelse för hur lärarorganisationen skall vara utformad och det är därför nödvändigt att här beröra en del frågor i anslutning till denna huvuduppgift för högskolans lärare.

De nya krav i skilda avseenden som ställs på högskolans personal understryker ytterligare behovet av fortbildning. I sin anslagsframställning för budgetåret 1978/79 anförde UHÄ bl. a. att behovet av utbildning för ändrade arbetsuppgifter växer i och med att möjligheterna att tillgodose behovet av ny expertkunskap genom tillskott av resurser och stor personalrörlighet har minskat.

Sett med utgångspunkt i lärarnas behov kan fortbildningen indelas i tre grupper: forskningskontakt, yrkeslivsanknytning och befattningsutbildning.

3.6.1 *Forskningskontakt*

Det är naturligt att betrakta forskningskontakten som en del av den för grundutbildningens bedrivande nödvändiga fortbildningen av lärarna.

Formerna för forskningskontakten kan variera med hänsyn till dels den enskilda lärarens önskemål och behov, dels förutsättningarna inom det aktuella området. Olika former för forskningskontakt kan komma i fråga, enskilt eller i kombination med varandra, t. ex. deltagande i kurser inom forskarutbildning samt uppföljning av aktuell forskning och forskningsdebatt genom vetenskapliga tidskrifter och litteratur. För de områden inom högskolan som för närvarande saknar anknytning till forskning och forskarutbildning anser vi att deltagande i särskilda kurser för forskningsanknytning bör ses som en form av forskningskontakt. Vid institutioner som saknar egen forskningsverksamhet är det nödvändigt att genom samarbete med institutioner med forskning ge möjligheter till forskningskontakt utöver vad som kan tillgodoses genom litteraturstudier.

3.6.2 *Yrkeslivsanknytning*

I lärartjänstutredningens direktiv anges att ett viktigt led i högskolereformens genomförande är att förbättra förutsättningarna för lärarnas anknytning till yrkeslivet utanför högskolan. Eftersom detta är en viktig del av utredningsuppdraget kommer det att ägnas ett särskilt kapitel (kap. 12).

Det finns därför ingen anledning att här gå djupare in på frågor om yrkeslivsanknytning. Vi kan bara konstatera att yrkeslivsanknytningen är en viktig form av fortbildning för högskolans lärare.

3.6.3 *Befattningsutbildning*

Den form av lärarfortbildning som berörs under det här avsnittet måste med nödvändighet vara differentierad med hänsyn till de olika lärarnas vitt skiftande förutsättningar och behov. Sedd som en grundläggande befattningsutbildning bör den rymma åtminstone följande tre komponenter: 1) forskningsmetodik, 2) undervisningsmetodik, 3) högskolans regelsystem. Denna grundläggande utbildning kan utformas olika beroende på lärarnas tidigare erfarenheter. Gemensamt för alla bör dock vara momentet "högskolans regelsystem", som mycket väl kan delas upp över ett antal år och avpassas till om vederbörande lärare får uppgifter som prefekt, studierektor, etc.

Delmomenten forskningsmetodik och undervisningsmetodik kan däremot anpassas till varje lärares förkunskaper. I nuvarande organisation behöver t. ex. en docent inte genomgå avsnittet om forskningsmetodik, medan detta för en vårdlärare är en viktig fortbildning. Å andra sidan har vårdläraren redan i sin utbildning fått kunskaper i undervisningsmetodik, vilket däremot docenten kanske saknar.

Genom deltagande i en utbildning av detta slag har också grunden lagts för en fortsatt vidareutbildning där forskningskontakt och samhällskontakt är viktiga inslag och där den rent pedagogiska fortbildningen tillgodoses genom aktivt deltagande i pedagogiska seminarier eller liknande. Även om detta ses som ett program som ännu inte är förverkligat, är det viktigt att man vid utformningen av tjänsteorganisationen beaktar lärarnas behov av systematiserad fortbildning.

3.7 Lärarnas administrativa uppgifter

Omfattningen av de administrativa arbetsuppgifterna på institutionsnivå har under senare år ökat, i vissa fall mycket kraftigt. En stor del av detta arbete utförs av lärare. Det kan gälla arbetsuppgifter förenade med formella uppdrag som prefekt eller studierektor – inom kommunal högskoleutbildning tjänster som rektor eller studierektor – eller med uppgifter att vara kursansvarig lärare eller samordnare för olika delar av en utbildning.

Det administrativa arbetet betraktas av många lärare som en belastning på möjligheterna att bedriva ett kreativt arbete inom forskning och utbildning. Den slutsatsen kan vi dra *dels* av de synpunkter som kommit oss till del direkt från lärare verksamma på fältet *dels*, av den offentliga debatt som förs kring

högskolans problem. Samtidigt måste det ändå konstateras att det administrativa arbetet delvis är en nödvändig följd av de krav på inflytande som självklart ställs av berörda lärare. Problemet är här att hitta en balans mellan utövande av inflytande och administrativt merarbete.

Vid de institutionsbesök som genomförts som en del av vårt kartläggningsarbete har bl. a. följande arbetsuppgifter angivits vara särskilt betungande:

- budget- och petitaarbete
- personaladministration/-planering
- deltagande i arbetet i beredande och beslutande organ inom högskoleorganisationen
- service till beslutande organ på institutions- och linjenivå
- dokumentation av studieresultat
- antagning och registrering av studerande
- externa kontakter med representanter för näringsliv och myndigheter m. m., information i övrigt om institutionens verksamhet

Ett genomgående drag för de enheter inom såväl statlig som kommunal högskoleutbildning som vi studerat är att arbetet koncentrerats på ett relativt litet antal individer, främst prefekter, studierektorer och innehavare av skolledartjänster samt andra personer som är direkt inblandade i beslutsprocessen, t. ex. genom ledamotskap i institutionsstyrelse, linjenämnd eller fakultetsnämnd.

Genom denna koncentration blir belastningen på den enskilde ofta så stor att det upplevs som omöjligt att delta i den övriga forsknings- eller utbildningsverksamheten i en utsträckning som verkar meningsfull.

I UHÄ:s funktionsstudie om utbildningsplanering "Utbildningsplanering för förnyelse" konstaterades bl. a. i slutrapporten (UHÄ-rapport 1977:2) att det är mer befogat att tala om en administrativ felbelastning än en administrativ överbelastning på lärarna och forskarna i högskolan. Detta uttalande ger trots sin något tillspetsade form en bedömning av situationen som vi kan ansluta oss till.

Vissa typer av administrativa arbetsuppgifter på institutionsnivåer är av karaktären att de måste skötas av lärare eller personal med motsvarande bakgrund. Lednings-, planerings- och utvecklingsarbete spelar en nyckelroll för kvaliteten i såväl forskning som utbildning.

Flera faktorer samverkar dock till att skapa problem. Många gånger läggs praktiskt taget alla administrativa uppgifter på institutionen utan åtskillnad på en eller ett par lärare. Det kan röra sig om kvalificerat ledningsarbete avseende ett stort antal anställda i kombination med relativt elementära – men tidsödande – ekonomiska beräkningar i anslutning till petitaarbete, statistikrapportering m. m. Arbetsuppgifter som kräver förmåga till vetenskaplig och pedagogisk överblick blandas med rutinsysslor.

När så sker misshushållar man med resurserna. Det är väsentligt att personalstaten avspeglar en rimlig avvägning mellan undervisande och forskande personal och personal med mer renodlade administrativa och kamerala arbetsuppgifter. Den önskvärda avvägningen kan och bör göras lokalt.

Det bör i detta sammanhang framhållas att frågor om högskoleenhetens

inre organisation och därmed formerna för dess administration – t. ex. indelning i institutioner och linjenämndsorganisation – avgörs på lokal nivå. Redan före högskolereformen, när beslut om institutionsindelning fattades centralt, fanns det inom UKÄ-området en tendens att på lokala initiativ dela upp institutionerna – formellt eller reellt. Denna tendens torde ha hållit i sig sedan avgörandet i dessa frågor genom högskolereformen flyttats till lokal nivå. Även om det inte alltid finns ett enkelt och självklart samband mellan uppsplittring av institutioner och administrativt merarbete, förtjänar denna relation uppmärksamhet. I många fall torde behovet av administrativa basresurser lättare kunna tillgodoses inom ramen för en större institution eller samordnat för flera sådana.

Ytterligare en faktor värd att beakta i sammanhanget är den enskilde lärarens personliga förutsättningar att klara ifrågavarande uppgifter. Uppdrag att vara prefekt eller studierektor ställer en rad krav utöver vetenskaplig och pedagogisk kompetens i vedertagen mening. En större institution är med avseende på personal och ekonomiska och materiella resurser jämförbar med ett mindre företag. Uppgiften att leda, planera och utveckla verksamheten eller medverka i sådant arbete ställer krav på sakkunskap och intresse. Den bör uppfattas som en naturlig del i en högskolelärares arbete åtminstone under någon eller några perioder av den enskildes samlade tjänstgöringstid. Erforderlig sakkunskap bör kunna erhållas genom befattningsutbildning. Vi har ovan under avsnittet om fortbildning varit inne på denna fråga.

3.8 Sammanfattande diskussion

Vi har nu mycket översiktligt berört vissa delar av utbildningsverksamheten. Syftet med genomgången har varit flerfaldigt. Vi vill peka på vissa utvecklingstendenser inom högskoleutbildningen. Vi vill vidare visa hur mångfasetterad utbildningsverksamheten är och därmed spännvidden i de arbetsuppgifter för vilka man måste disponera tillgängliga personalresurser. Slutligen vill vi ge ett underlag för en diskussion rörande vilka medel och metoder som kan utnyttjas för att säkra kvalitet och förnyelse i utbildningen.

Det finns en tendens i debatten kring högskoleutbildningen att se utbildningens kvalitet som främst avhängig av intensiteten i undervisningen i traditionell mening, dvs. omfattningen av direktkontakten mellan lärare och studerande. Åtgärder av vad slag det vara må som innebär en minskning av denna intensitet framstår då som oacceptabla. Med ett sådant synsätt måste varje förändring av verksamheten som innebär nya uppgifter för organisationen förenas med motsvarande resurstillskott.

I en situation där resurserna för högre utbildning och forskning i kanske än högre grad än tidigare måste bedömas som ändliga är det nödvändigt att ompröva denna inställning. Detta gäller oberoende av vilken uppfattning man har i frågan om det är rimligt att en ökad andel av samhällets resurser tas i anspråk för verksamheten inom högskolan. En jämförelse mellan basen av högskolans resurser för grundläggande utbildning och de nettoresurstillskott som kommit högskolan till del under senare år och kan förväntas komma högskolan till del i nuvarande statsfinansiella läge ger vid handen att

förändringar och förbättringar förenade med resurstillskott under alla omständigheter måste bli marginella. Mot den bakgrunden framstår det som både rimligt och helt nödvändigt att man gör stora ansträngningar för att finna andra metoder för förnyelse och förbättringar.

Ett viktigt led i dessa ansträngningar är enligt vår uppfattning att man ser utbildningsverksamhetens olika delar i ett helhetsperspektiv. Planering och fördelning av den största resursen som står till verksamhetens förfogande vid sidan av de studerande själva – personalen – måste ske med hänsyn till hur satsningen på olika funktioner påverkar helheten, dvs. utbildningsresultatet. Undervisningsintensiteten får därvid inte vara en gång för alla given. En satsning av resurser på exempelvis läromedelsproduktion, studievägledning och fortbildning på bekostnad av undervisningsintensiteten kan mycket väl ge samma eller bättre utbildningsresultat.

I kommittédirektiven poängteras att en och samma lärare inte under en och samma tidsperiod kan göra väsentliga insatser inom alla delar av utbildningsverksamheten vid en institution. Detta konstaterande kan kompletteras med påpekandet att verksamhetens behov av resurser för de skilda basfunktionerna rimligen också måste variera ganska avsevärt över tiden. Detta understryker enligt vår mening ytterligare behovet av en nyanserad uppfattning om vilka faktorer som bestämmer utbildningens kvalitet.

De utbildningsansvariga myndigheternas roll i detta sammanhang måste bli att i olika avseenden underlätta utvecklingen av en flexibel arbetsorganisation. Vi kommer att i kommande kapitel mer i detalj gå in på hur detta bör kunna ske.

Som vi inledningsvis betonade är den genomgång av verksamheten inom högskolan som nu har gjort ingalunda heltäckande. I flera av avsnitten har det varit nödvändigt att begränsa framställningen till en exemplifiering från en eller några delar av den i dag rikt differentierade högskoleorganisationen. Det är ändå möjligt att på grundval av den genomgången dra några slutsatser som vi tror har generell räckvidd och som särskilt beaktas i våra överväganden i det följande. Slutsatserna skulle kunna sammanfattas i följande kortfattade punkter:

- Högskolans verksamhet är mångfasetterad. Detta har ytterligare understrukits genom högskolereformen. I linje med den decentralisering som är ett genomgående drag i denna reform måste också tjänsteorganisationen få en mindre centralstyrd och detaljreglerad uppbyggnad.
- Forskning, forskarutbildning och konstnärligt utvecklingsarbete är verksamheter inom högskolan som i hög grad måste präglas av förmåga till förändring och förnyelse. Det förutsätter en stor flexibilitet och möjligheter till snabb anpassning av tjänsteorganisationen.
- Utvecklingen inom högskolan när det gäller undervisning och examination inom den grundläggande utbildningen har förändrat lärarrollen i riktning mot en mer handledande funktion. Samtidigt har lärarnas verksamhet differentierats på ett sätt som inte låter sig förenas med en stel detaljreglering av deras åligganden.
- Studievägledning, tagen i en vid mening, måste ses som en naturlig del av den handledande funktion för läraren som vi berört ovan.

- Läromedelsproduktionen är likaså en viktig del av lärarnas arbete som ytterligare behöver stimuleras.
- Fortbildningen av lärare måste i framtidens högskola få en betydligt större roll än i dagens. Genom en annorlunda reglering av lärarnas arbetsförhållanden bör bättre förutsättningar för detta kunna skapas.

De slutsatser som nu har redovisats kommer bl. a. att ligga till grund för de konkreta förslag till en förändrad arbets- och tjänsteorganisation som vi presenterar i de följande kapitlen.

4 Tjänsteorganisation i den statliga högskolan

4.1 Bakgrund

Nuvarande reglering av tjänsteorganisationen för utbildning och forskning inom den statliga högskolan följer flera olika principer.

Enligt högskoleförordningen 19 kap. 3 § finns lärartjänster för forskning och utbildning, företrädesvis för utbildning eller helt för utbildning. Inom stora delar av högskolan finns tjänster som assistent och amanuens bl. a. avsedda för innehavarens egen forskarutbildning. Dessa tjänster är inte lärartjänster i formell mening, men innehavarna medverkar ofta i betydande utsträckning i undervisningen. Härtill kommer tjänster som helt är avsedda för forskning, främst externt finansierad, och uppdragsverksamhet.

Tjänsterna är således organiserade efter *användningsområde*. Den för varje lärarkategori preciserade undervisningsskyldigheten varierar mycket kraftigt bl. a. beroende på tjänstens användningsområde. I det följande utvecklas konsekvenserna av detta närmare.

Tjänsteorganisationen är vidare strukturerad i *kompetensnivåer*. Det grundläggande kompetenskravet för en lärartjänst i högskolan är att ha genomgått allmän utbildningslinje eller att på annat sätt ha förvärvat motsvarande kompetens. För flera tjänstekategorier är detta också det enda behörighetskravet. Nästa nivå i tjänsteorganisationen utgörs av de tjänster för vilka krävs doktorsexamen eller motsvarande kompetens. Vid högskoleenheter med fasta resurser för forskning och forskarutbildning finns dessutom tjänster för vilka det i praktiken, om än inte formellt, krävs en högre vetenskaplig kompetens än doktorsexamen, nämligen tjänster som docent och professor.

En tredje indelningsgrund i tjänsteorganisationen utgörs av *anställningsformen*. Vissa tjänster avsedda för forskning och utbildning – docent- och forskarassistenttjänster – vissa tjänster för språkvetenskaplig, medicinsk och konstnärlig utbildning, en del tjänster som forskningsassistent samt tjänsterna som assistent och amanuens tillsätts enligt särskilda föreskrifter med tidsbegränsat förordnande.

4.2 Överväganden och förslag

4.2.1 *Analys av nuvarande organisation*

4.2.1.1 Högskolans lärartjänster

Med nuvarande reglering är en lärartjänst en resurs vars användningsområde i hög grad begränsas såväl genom reglering av åligganden och kompetenskrav som genom föreskrifterna om för vilken verksamhet olika tjänster är avsedda, helt eller delvis. *Arten av åligganden* för t. ex. en universitetslektor uttrycks tills vidare i den i denna del alltjämt gällande universitetsförordningen (1964:461, 66–79 §§). Omfattningen av en del av dessa åligganden – undervisningen – anges i Tjänsteförteckningsavtal för undervisningsområdet, TFU, i vilket undervisningsskyldigheten för universitetslektor fastställs till 396 timmar/läsår. Den delen av lärarens arbetsuppgifter har därmed kommit att uppfattas som den helt dominerande. För tjänster med högre undervisningsskyldighet är naturligtvis denna effekt ännu mera utpräglad. Inom högskolan finns tjänster med en undervisningsskyldighet motsvarande ända upp till ca 1 200 timmar/läsår.

Åliggandena för innehavaren av en tjänst som lärare reglerad på detta sätt är i princip fixerade för hela den tid vederbörande utövar tjänsten, oavsett vilka förändringar verksamheten undergår. Vidare kan konstateras att *urvalet bland sökande* till en tjänst tillhörande en viss tjänstekategori i nuläget sker enligt regler som – även om de ger visst tolkningsutrymme – i princip är permanenta och enhetliga för samtliga tjänster inom resp. kategori. De verkliga behoven av arbetsinsatser skiftar emellertid givetvis bl. a. med hänsyn till att arten av verksamheten vid den institution till vilken resp. tjänst är knuten eller skall knytas skiftar.

En tjänsts ämnesinnehåll kan ändras i samband med vakans. Däremot ger nu gällande regler inte någon stimulans till ändrad användning av en viss tjänst som resurs inom ramen för det ämne eller den utbildning som tjänsten disponeras för. Även nuvarande regler om undervisningsskyldighet torde i många fall ha lett till ett mindre ändamålsenligt resursutnyttjande.

Vi anser att denna reglering avspeglar en orealistisk uppfattning att forskningen och utbildningen inom högskolan är verksamheter inom vilka kraven på arbetsinsatser av olika slag i stort sett är oföränderliga. Den nuvarande tjänsteorganisationen är så utformad, att tjänsternas konstruktion fungerar som en central styrning av resurser till de olika verksamhetsområdena inom högskolan och delvis även av hur resurserna användes för resp. verksamhet. Denna styrning sker utan hänsyn vare sig till att den enskilde lärarens förutsättningar för arbetsuppgifterna i tjänsten kan ändras under loppet av tjänsteinnehavet eller till att vederbörande kan ha goda förutsättningar även för arbetsuppgifter som ligger utanför tjänsten.

Sammantaget skapar de nuvarande reglerna en icke ändamålsenlig identitet mellan tjänsten som ekonomisk och tjänsten som personell resurs. Lärartjänsternas användningsområde i vid mening styrs genom centrala regleringar vilka otillräckligt eller inte alls tar hänsyn till lokala förutsättningar och behov.

Vi erinrar om de tidigare redovisade iakttagelserna från andra länder som visar på en betydligt större lokal frihet i dessa avseenden.

I vissa avseenden ger organisationen klart olämpliga effekter. Konkurrensen vid tillsättningen av universitetslektor och vissa tjänster som lektor medför ofta att tjänsterna får vetenskapligt högt kvalificerade innehavare. Universitetslektorernas åligganden är emellertid samtidigt så reglerade att de inte har möjligheter att i tjänsten bedriva forskning. Även om vissa åtgärder vidtagits det senaste året i syfte att underlätta universitetslektorernas (motsv.) medverkan i forskning är det uppenbart att en betydande potential för forskning utnyttjas bristfälligt genom dagens system.

Den genomgripande tjänsteorganisatoriska reform som vi föreslår i det följande torde på ett mer avgörande sätt förbättra möjligheterna att engagera ifrågavarande lärare i forskningen.

Ett karakteristiskt drag i nuvarande tjänsteorganisation är att avancemang för den enskilde läraren endast är möjligt om det finns högre tjänster inom resp. område och det uppkommer en vakans på sådan tjänst. Slumpen kan därmed spela en ganska stor roll. Tjänsteorganisationens kompetensnivåer bygger huvudsakligen på begreppet vetenskaplig kompetens. Med högre tjänst avses f. n. en tjänst för vilken normalt krävs vetenskaplig meritering. På de områden inom högskolan där möjligheterna att meritera sig vetenskapligt är begränsade eller helt saknas är följaktligen även avancemangsmöjligheterna begränsade eller obefintliga. I den mån man fäster vikt vid att kunna främja verksamhetens utveckling genom att premiera yrkesskicklighet av skilda slag är alltså den nuvarande organisationen otillfredsställande.

Vi har hittills uppehållit oss vid generella problem i den nuvarande tjänsteorganisationen. Det finns emellertid skäl att ägna särskild uppmärksamhet åt vissa delar.

Lärartjänster avsedda för utbildning och forskning är enligt högskoleförordningens 19 kap. 3 § tjänster som professor, docent och forskarassistent. De båda sistnämnda tjänsterna tillsätts med tidsbegränsat förordnande. Tanken är att rörligheten på dessa tjänster bidrar till att stärka samhällets forskningspotential genom att antalet forskare som bereds möjlighet att arbeta under relativt gynnsamma betingelser över en given tidsperiod kan vara väsentligt högre än antalet tjänster.

Utöver vad som tidigare anförts om utformningen av tjänster som ett medel att styra resurser m. m. tillkommer i fråga om nyss nämnda lärartjänster ett par faktorer av betydelse för våra överväganden och förslag. Antalet tjänster för utbildning och forskning på varje nivå har en forskningspolitisk motivering. De två första stegen fungerar som etappvis meritering för det sista steget, professorstjänsten. Antalet docent- och forskarassistenttjänster påverkar underlaget för rekrytering till professorskategorin och kan i viss utsträckning ses som ett uttryck för statsmakternas önskemål om forskningsvolym på de skilda nivåerna inom resp. fakultet. I fråga om professorstjänsterna är de forskningspolitiska motiven mest uttalade. I motsats till vad som gäller för tjänster på motsvarande nivå inom den offentliga förvaltningen i övrigt har riksdagen förbehållit sig rätten att fatta beslut om inrättande av ordinarie tjänster som professor liksom om dessas ämnesinnehåll.

Av största betydelse för våra förslag i det följande är vissa bedömningar av den långsiktiga utvecklingen vid ett bibehållande av den nuvarande

organisationen av forskarkarriären.

Under 1960-talet och första hälften av 1970-talet var det s. k. docenteländet ett svårt problem för universiteten. Högt kvalificerade forskare tvangs i åtskilliga fall att lämna sina tidsbegränsade docenttjänster och saknade därmed en rimlig social och ekonomisk trygghet. Många gånger rörde det sig om medelålders personer med betydande försörjningsbörda. Tillkomsten 1975 av en särskild bottentjänst för de extra ordinarie docenterna – 1:e assistenttjänsten – innebar i praktiken att docenternas trygghetsproblem lösts. Härvid skapades emellertid ett nytt problem i och med att 1:e assistenttjänsterna förutsättes bli bekostade inom ramen för redan tillgängliga medel. I många fall torde detta ha medfört att man föredragit att förlänga förordnandet på docenttjänsten – även när detta egentligen inte varit ändamålsenligt i ett samlat forskningspolitiskt perspektiv – eftersom några medel för en 1:e assistenttjänst inte stått till buds. 1:e assistenttjänsterna har i sin tur kritiserats, eftersom innehavarna inte kunnat bedriva forskning inom tjänsten. Genom riksdagens beslut med anledning av prop. 1978/79:119 har dock sådana möjligheter öppnats fr. o. m. budgetåret 1979/80.

De förändrade förutsättningarna för docentnivån har medfört problem för forskarassistenterna. Tidsbegränsningen av dessa tjänster är betydligt strängare än den som gäller för docenterna. Förlängning utöver sex år kan erhållas endast om synnerliga skäl föreligger. En blockering på docentnivån innebär naturligtvis att möjligheterna till fortsatt verksamhet inom högskolan begränsas för dem som erhållit tjänster som forskarassistent. De svårigheter som har uppstått för forskarassistenterna sammanhänger dock inte enbart med tillkomsten av 1:e assistenttjänsterna och ändrad praxis vid förordnande av docenter. Ett grundläggande problem ligger i att antalet tjänster som forskarassistent är för litet i förhållande till antalet presumtiva sökande. I många fall håller sig forskare som aspirerar på en forskarassistenttjänst kvar i organisationen genom en serie korttidsförordnanden, vikariat m. m. Av detta följer att många som får en forskarassistenttjänst redan har kommit i en social och yrkesmässig situation som gör det mycket svårt att efter sex år lämna tjänsten och högskolan. I successivt ökande utsträckning ser sig högskoleenheterna tvingade att tillgripa särskilda, kostnadskrävande åtgärder för att garantera vederbörande fortsatt anställning.

Det bör framhållas att en viktig bidragande orsak till svårigheterna att få forskarkarriären att fungera på avsett vis är att villkoren på arbetsmarknaden utanför högskolan under de senaste decennierna undergått betydande förändringar. Innehavare av tjänster som docent och forskarassistent kunde tidigare ofta erhålla en annan tjänst utanför högskolan, t. ex. i ungdomsskolan. Dessa möjligheter har blivit mer begränsade, bl. a. beroende på att nya tjänster som lektor i gymnasieskolan endast inrättats i mycket liten utsträckning under det senaste decenniet.

Enligt vår uppfattning har här berörda förhållanden i väsentlig grad rubbat förutsättningarna för en uppbyggnad av tjänsteorganisationen i denna del enligt nu gällande principer. Möjligheterna till förnyelse genom rörlighet på tjänsterna som docent och forskarassistent är redan kraftigt urholkade inom stora delar av högskolan.

En viktig sekundär effekt av den minskade rörligheten i forskarkarriären

riskerar att bli en *rekrytering till forskartjänsterna på irrelevanta grunder.* Förlängda förordnanden på tjänster och utnyttjande av andra resurser i främst försörjningsskapande syfte kan på sikt allvarligt skada forskningens utvecklingsmöjligheter. Även i de fall reglerna om förordnandetid m. m. tillämpas strikt kan emellertid mycket negativa effekter uppstå. Högskolan tvingas ibland att avstå från forskare vars insatser sannolikt hade blivit av mycket stort värde, om de kunnat tillförsäkras fortsatt tjänstgöring inom högskolan. Rekryteringen av forskare inom högskolan blir såtillvida avhängig tillfälligheter.

Ett fortlöpande resurstillskott av betydande omfattning skulle kanske i och för sig kunna säkerställa den nuvarande forskarkarriärens ursprungligen avsedda funktionssätt. En sådan utveckling är dock knappast realistisk och skulle troligen inte heller den kunna eliminera de här påtalade bristerna i systemets flexibilitet.

4.2.1.2 Tjänsteorganisation för externt finansierad forskning

Inom högskolan förekommer i betydande omfattning tjänster som finansieras av externa anslagsgivare, bl. a. forskningsråden. Dessa tjänster kan indelas i *dels* en grupp för vilken högskolan *inte* bär arbetsgivaransvaret, *dels* en grupp som högskolan ansvarar för. Frågan om fördelningen av kostnader och arbetsgivaransvar mellan högskolan och organ utanför högskolan utreds f. n. av forskningssamverkanskommittén (FOSAM).

Tjänster med annan arbetsgivare än högskolan

Denna grupp omfattar ett antal tjänster som *professor,* knutna till forskningen. Dessa tjänster är i regel personliga, inrättas av regeringen och tillsätts av resp. forskningsråd. Tjänster på docentnivå med benämningen *forskare* inrättas av forskningsråden inom vissa av regeringen angivna ramar. Utöver de tjänster som inrättas på detta sätt förekommer det att forskningsråden inrättar och tillsätter andra tjänster avsedda för forskning. Sådana tjänster kan ligga på en nivå som motsvarar de nuvarande lärartjänsterna professor, docent eller forskarassistent.

Generellt för här berörda tjänster gäller att de placeras vid viss högskoleenhet enligt överenskommelse mellan denna och forskningsrådet.

Tjänster med högskolan som arbetsgivare

Gruppen omfattar såväl forskande personal – *forskare* och *forskningsassistent* – som teknisk och administrativ personal av skilda slag. Tillsättnings- och anställningsmyndighet för denna personal är den högskoleenhet där tjänsten är placerad. Tjänsterna inrättas vanligtvis i anslutning till ett av en extern anslagsgivare finansierat forskningsprojekt. Några speciella kompetens- eller urvalsregler finns inte fastställda för dessa tjänster. Tjänsterna tillsätts vanligen utan att formellt ha ledigkungjorts.

Förordnande på tjänsterna som forskare och forskningsassistent ges tills vidare eller för begränsad tid. Tidsbegränsning av förordnande sker i vissa

fall med uttryckligt stöd i författning, i andra fall på grundval av reglerna om tidsbegränsad anställning i lagen om anställningsskydd (LAS).

Systemet med skilda tjänsteorganisationer för å ena sidan den del av högskolans verksamhet som utgörs av externt finansierade projekt av olika slag och å andra sidan högskolans ordinarie verksamhet ger upphov till praktiska problem. Högskoleenheterna får bl. a. svårigheter att på bästa sätt utnyttja tillgängliga resurser. Detta beror bl. a. på de begränsningar i möjligheterna att skapa underlag för tjänster som systemet ger upphov till. När arbets-/medelsbrist uppkommer beroende på att ett externt anslag dras in och därav följande personalproblem inte kan lösas t. ex. genom omdisposition av befintliga medel, kan detta få olyckliga konsekvenser inte bara för den enskilde utan även för verksamheten som helhet. Personal med kunnande och erfarenheter, som inte bara är av värde för forskningen utan även skulle kunna tillgodogöras utbildningen vid en institution, kan bli tvungna att lämna denna på grund av en kortvarig eller marginell medelsbrist. Till bilden hör emellertid att även högskolans forskarrekrytering i viss utsträckning påverkas negativt av systemet. Det förekommer i avsevärd utsträckning att personal med forskningsuppgifter i denna kategori anställs med flera på varandra följande visstidsförordnanden. Denna ordning motiveras bl. a. med att den enskilde anställs för vissa relativt snävt definierade och till sin karaktär tidsbegränsade arbetsuppgifter och att vederbörandes kvalifikationer främst avser detta arbete.

De ekonomiska och sociala problem för den enskilde som skulle uppkomma om en långvarig anställning på sådana villkor avbryts leder många gånger till en fast anställning som då inte primärt betingas av högskolans behov utan av hänsyn till vederbörande forskares personliga situation.

En annan nackdel är de formella hinder som föreligger mot ett växelvis utnyttjande av de två personalgrupperna i forsknings- resp. utbildningsverksamheten.

Rent formellt möter det f. n. inga hinder att t. ex. forskare och forskningsassistenter åläggs att i viss utsträckning medverka i en institutions utbildningsverksamhet. Det kan dock uppstå svårigheter när man försöker kompensera bortfall av arbetsinsatser vid ett projekt genom att i stället låta dessa utföras av lärare vid institutionen, eftersom regleringen av lärartjänsterna på viktiga punkter är annorlunda. I tjänstgöring som universitetslektor och universitetsadjunkt kan t. ex. inte forskning ingå. Regleringen av omfattningen av lärarnas tjänstgöring genom angivande endast av undervisningsskyldigheten kan förorsaka komplikationer vid eventuellt informellt byte av arbetsuppgifter, eftersom evalvering av undervisningstimmar till normalarbetstid måste ske.

4.2.1.3 Tjänster för konstnärlig utbildning

I fråga om flera konstnärliga utbildningar tillämpas idag tidsbegränsade förordnanden på vissa lärartjänster med stöd av särskild författningsreglering. Motivet är i första hand kulturpolitiskt. Dessa utbildningar har stor genomslagskraft i kulturlivet. En stagnation i den konstnärliga utvecklingen till följd av att samma lärare bär ansvaret för en viss utbildning under en lång

följd av år har därmed ansetts kunna få betydande negativa konsekvenser.

4.3 Allmänna överväganden

Vi har i det föregående pekat på flera svagheter i dagens tjänsteorganisation. Vår internationella utblick har styrkt oss i uppfattningen att det för att dessa svagheter skall elimineras krävs att den framtida organisationen bygger på delvis nya principer.

Av grundläggande betydelse för förslaget till ny tjänsteorganisation är vår uppfattning att organisationens utformning dels *bör möjliggöra en rekrytering till fast anställning som lärare i högskolan i former som är godtagbara ur såväl verksamhetens som den enskildes synvinkel,* dels *stimulera den enskilde att fortlöpande förbättra sin förmåga som lärare och forskare.*

Den principiella grunden för vår bedömning av verksamhetens behov såvitt avser tjänsteorganisationen föreligger i högskolelagen och förarbetena till denna. I lagens 1–6 §§ ges föreskrifter om högskolans uppgifter. Dessa föreskrifter är på några punkter av särskild betydelse för våra förslag.

I prop. 1976/77:59 om utbildning och forskning inom högskolan m. m. framhåller föredraganden att de viktigaste verksamhetsformerna bör anges i lagen. Utbildning, forskning och utvecklingsarbete skall därvid vara jämställda uppgifter för högskolan. Föredraganden konstaterar att exempel på utvecklingsarbete som åsyftas kan hämtas från såväl det konstnärliga som de tekniska och pedagogiska områdena.

Av föreskrifterna i 2 § framgår *dels* att utbildningen skall bygga på vetenskaplig grund, *dels* att utbildningen skall främja de studerandes yrkesförberedelse och anordnas så att kunskaper och färdigheter som har vunnits inom arbets- och samhällslivet tas tillvara. Enligt vår mening måste hänsyn tas till alla dessa mål vid uppbyggnaden av tjänsteorganisationen. Det är dock uppenbart att de generella mål som anges i lagen har skiftande relevans och innebörd för olika områden inom högskolan och för olika moment inom högskoleutbildningen.

Även om det bör vara en självklar strävan att utveckla en anknytning till forskning för en rad utbildningar, måste det samtidigt konstateras att erfarenheterna från arbets- och samhällslivet i övrigt måste spela en stor roll även i framtiden när det gäller bl. a. dessa utbildningar. Kunskapsutvecklingen kan här inte förutsättas komma till stånd enbart genom forskning. Inom många delar av högskolan måste även praktisk yrkesverksamhet och utvecklingsarbete i anknytning till sådan verksamhet spela en roll.

Exempel på detta förhållande återfinns i alla de utbildningar i vilka någon form av praktik är en obligatorisk del. I dessa utbildningar är det genomgående en strävan att skapa ett nära samband mellan den framtida yrkesverksamheten, de praktiska inslagen och delar av undervisningen. Även inom många andra utbildningar förekommer i varierande omfattning inslag som bygger på en annan form av kunnande än vetenskaplig kompetens i vedertagen mening.

Under våren 1979 har riksdagen genom ställningstagande till budgetpropositionen och forskningspropositionen fattat beslut som ytterligare under-

stryker högskoleutbildningens mångfacetterade karaktär. Fr. o. m. budgetåret 1979/80 har exempelvis ett antal allmänna utbildningslinjer för yrkesteknisk högskoleutbildning inrättats. Vidare har behovet av ett breddat utbildningsutbud ovanför den nuvarande grundläggande utbildningen bekräftats av riksdagen genom beslut om vissa slag av påbyggnadslinjer. Detta ställningstagande motiveras bl. a. med arbetsmarknadens behov av kvalificerad personal för verksamhet, där den egentliga forskarutbildningens inriktning mot forskning inte är helt ändamålsenlig.

4.3.1 *Kompetenskrav för lärartjänster*

Inom stora delar av framförallt den gamla universitetsorganisationen, där utbildning bedrivs i ämnen med en etablerad forskningstradition, anses det som en självklarhet att en lärare med högre tjänst skall ha genomgått forskarutbildning. Även på tjänster för vilka inte krävs forskarutbildning förekommer inom detta område innehavare som genomgått sådan utbildning. *När en sådan ordning är ändamålsenlig bör den självfallet bestå och ytterligare främjas.* Våra förslag ger förutsättningar för detta. Användningsområden, behörighetskrav och befordringsgrunder för olika slags tjänster kommer, utom beträffande professorstjänsterna, att inom vissa centralt fastställda ramar avgöras av de för verksamheten lokalt ansvariga.

Inom de delar av högskolan där forskarutbildade lärare f. n. är i minoritet eller över huvud taget inte förekommer, är möjligheterna att rekrytera lärare med denna bakgrund mycket beroende av om i vilken omfattning och i vilket tidsperspektiv forskning och forskarutbildning som ansluter till dessa utbildningar kan byggas upp. Möjligheterna att överhuvud taget tillgodose verksamhetens behov genom lärare som är vetenskapligt meriterade begränsas dessutom i vissa fall av utbildningarnas karaktär. De konstnärliga utbildningarna är ett exempel på detta. Främst inom de områden i högskolan som f. n. inte har en direkt forskningsanknytning föreligger av dessa skäl ett behov av att som lärare också rekrytera personer med kvalificerad erfarenhet av sådan yrkesverksamhet som utbildningen förbereder för eller av utvecklingsarbete i anslutning till sådan verksamhet.

Det är självfallet *önskvärt att alla lärare i högskolan har en kompetens som är så mångsidig, att den speglar verksamhetens samlade behov.* Idealet är i sådana fall att vetenskaplig kompetens och extern yrkeserfarenhet kompletterar varandra i den enskilde lärarens bakgrund. Att detta är praktiskt möjligt att uppnå, åtminstone i en del sammanhang, visar bl. a. läkarutbildningen. Det är dock viktigt att anlägga ett långsiktigt tidsperspektiv när man bedömer realismen i en sådan ambition. *Vi anser det inte möjligt att nu förutsäga när en sådan ordning kan åstadkommas inom olika delar av högskolan, endast att den bör eftersträvas.*

För överskådlig tid torde sålunda *behovet av lärare med erfarenhet från yrkesverksamhet utanför högskolan eller yrkesanknutet utvecklingsarbete vara relativt stort inom de icke forskningsanknutna utbildningarna* jämfört med de delar av högskolan där utbildingen traditionellt kunnat förankras i vetenskaplig verksamhet. Det är väsentligt att organisationen gör det möjligt att till högskolan rekrytera även personer med mycket höga kvalifikationer av nyssnämnt slag.

Vi skall i anslutning till överväganden om behörighetskrav för tjänst som docent/biträdande professor (avsnitt 4.4.2) närmare utveckla vår syn på denna fråga.

4.3.2 *Tjänsternas innehåll*

Vi övergår nu till att diskutera en annan grundläggande aspekt på tjänsteorganisationen, nämligen frågan om tjänsternas innehåll.

Vi har i det föregående kritiserat den nuvarande regleringen av lärartjänsternas innehåll såsom alltför osmidig. Vi diskuterar i kap. 6 mer ingående vilka avgränsningar av åliggandena i lärartjänsten som är ändamålsenliga i den reformerade organisationen. Vissa principiella ställningstaganden i frågan om tjänsternas innehåll skall emellertid redovisas redan nu som utgångspunkter för förslagen om tjänstekategorier m. m.

Det är enligt vår mening *inte lämpligt att på formella eller organisatoriska grunder förbehålla vissa arbetsuppgifter för innehavarna av någon eller några särskilda tjänster.* Inte heller bör någon på sådana grunder kunna utestängas från vissa typer av arbetsuppgifter. Innehållet i tjänsterna bör därför – med ett undantag som vi återkommer till – inte fixeras genom en central reglering. *Den formella avgränsningen av åliggandena bör vara enhetlig för samtliga tjänstekategorier* och omfatta medverkan i såväl utbildning som forskning och utvecklingsarbete. Detta innebär inte, som vi återkommer till nedan, att man vid fördelningen av arbetsuppgifter kan bortse från den kompetens som legat till grund för rekryteringen av innehavare av vissa tjänster. Vi anser det exempelvis självklart att högt vetenskapligt och/eller pedagogiskt kvalificerad personal i första hand skall utnyttjas för att täcka motsvarande behov inom ramen forsknings- och utbildningsverksamheten.

I såväl den nuvarande som en reformerad tjänsteorganisation torde det vara normalt att en person innehar en viss tjänst under 20–30 år. Under en så lång tid är det naturligt att det personliga intresset och ibland även förmågan för olika slag av arbetsuppgifter skiftar, kanske i flera omgångar. Det är t. ex. inte så att alla personer är vetenskapligt produktiva under hela sitt yrkesverksamma liv. Enligt vår uppfattning bör därför tjänsteorganisationen vara uppbyggd så att den underlättar en omfördelning av arbetsuppgifter, med utgångspunkt i verksamhetens behov samt i berörda individers kvalifikationer och aktuella intressen. En praktisk slutsats av detta blir – utöver de förslag till tjänsteorganisation som presenteras nedan – att en utgångspunkt vid arbetsfördelningen vid institutioner där det förutom grundläggande utbildning även bedrivs forskning eller utvecklingsarbete resp. forskarutbildning bör vara att alla lärare – oavsett tjänstekategori – i någon utsträckning skall medverka i grundutbildningen. Omvänt bör man eftersträva att alla lärare som har kvalifikationer för forskning eller utvecklingsarbete resp. forskarutbildning även engageras i sådan verksamhet. Genom att alla berörda lärare är aktiva inom båda huvudgrenarna av verksamheten skapas en av de grundläggande förutsättningarna för den eftersträvade flexibiliteten i arbetsfördelningen.

I den praktiska tillämpningen av detta system kommer givetvis vissa faktorer att medföra begränsningar i rörligheten. Arbetsfördelningen måste ske med hänsyn såväl till verksamhetens krav som till den enskilde lärarens

och de studerandes önskemål och behov av arbetsinsatser av skilda slag. Redan denna sammanvägning av många gånger motstridiga intressen kan komma att göra systemet trögare än vad som vore idealiskt. Det finns naturligtvis också ett rent praktiskt samband mellan antalet lärare vid en institution och möjligheterna att över huvud taget omfördela arbetsuppgifterna.

Det väsentliga är ur vår synvinkel sett *att tjänsteorganisationen inte regleras så att den förhindrar eller försvårar en omfördelning av arbetsuppgifter* med utgångspunkt i verksamhetens behov och skiftande förutsättningar och intressen hos berörda lärare. De formella grunderna för rekryteringen av en viss lärare bör vara vägledande men inte bindande vid fördelningen av arbetsuppgifterna vid en institution. I det avseendet innebär våra förslag en tillämpning av principer som torde vara allmänt accepterade inom arbetslivet i övrigt. Frågan om hur och på vilka grunder arbetet på institutionen skall fördelas samt vilka arbetsuppgifter som skall kunna åläggas innehavaren av en tjänst som lärare behandlas även i kap. 5 Ledningsfunktioner för forskning och utbildning samt i kap. 6 Arbetsorganisation.

4.3.3 *Forskningens villkor*

Kraven på *flexibilitet och förnyelse inom forskningen* har man som tidigare nämnts hittills försökt tillgodose bl. a. genom en systematisk omsättning av viss personal, framför allt docenter och forskarassistenter. Denna ordning är knappast rimlig. I debatten kring den har med visst fog använts uttrycket stupstockseffekt. I vår analys av nuvarande system har vi berört detta. Ur högskolans synvinkel uppstår problem genom att även forskare som man skulle vilja behålla i organisationen tvingas lämna denna. Problemen ur den enskildes synvinkel är uppenbara.

Av största betydelse för såväl verksamheten som den enskilde är att den framtida organisationen ger *bättre förutsättningar för en långsiktig rekryteringspolitik* på socialt acceptabla premisser. Den enskilde måste tidigare än vad som nu ofta är fallet få klarhet i om en fast anställning på samma villkor som normalt gäller i yrkeslivet utanför högskolan kan påräknas. Högskolan måste grunda sitt beslut på en bedömning av vederbörandes förutsättningar att utvecklas yrkesmässigt och att uppfylla de skiftande krav en stadigvarande anställning kan komma att innebära.

När vi i det följande föreslår en organisation som innebär att tjänsterna som docent och forskarassistent avskaffas, sker detta även med utgångspunkt i de förändringar i forskningsverksamhetens karaktär som har kunnat iakttas. Inom stora delar av högskolan har arbetsformerna i forskningen successivt ändrats. Forskning och utvecklingsarbete bedrivs numera i större utsträckning än tidigare genom lagarbete och i projektform. Sådan verksamhet kan bli svårt lidande av slumpartade personalförändringar. Förnyelsen av forskning som bedrivs på sådana premisser kan knappast gagnas av att vissa individer i gruppen tvingas lämna högskolan. Självfallet kan även ett forskningsarbete som bedrivs på mer individuell basis vara av sådan betydelse att det vore olyckligt om det måste avbrytas på grund av att en forskare genom automatiskt verkande regler måste lämna högskolan.

Den av flera skäl synnerligen angelägna *rörligheten mellan högskolan och*

samhället i övrigt räknar vi likväl med kommer att bestå och sannolikt även öka. Våra förslag till tjänster och regler om tidsbegränsning av anställning m. m. avser att garantera en genomströmning i organisationen. Våra förslag i kap. 12 om åtgärder för att främja tjänsteorganisationens anknytning till yrkeslivet utanför högskolan kan också komma att verka i samma riktning.

Våra förslag innebär att en större del av högskolans undervisande och forskande personal än för närvarande anställs med förordnande tills vidare. Med ett traditionellt synsätt är detta olyckligt ur åtminstone forskningens och utvecklingsarbetets synvinkel eftersom det skulle kunna bädda för stagnation i verksamheten. Denna invändning skall inte bagatelliseras, men av vad som sagts framgår att vi räknar med att en sådan utveckling skall kunna motverkas på flera sätt. Till de tidigare nämnda skall läggas ytterligare ett, vilket har grundläggande betydelse. I den framtida organisationen kommer betydligt *fler individer bland den fast anställda personalen att kunna komma ifråga för egen forskning eller deltagande i forsknings- och utvecklingsarbete.* Detta följer av vårt ställningstagande att i alla tjänster skall kunna ingå uppgifter bl. a. inom forskning.

Den *tjänsteorganisation för högskolan* som vi i det följande föreslår *bör sålunda tillämpas även för den externt finansierade forskningen och utvecklingsarbetet.* I föregående avsnitt förordade vi att avgränsningen av åliggandena för högskolans lärartjänster skall göras lika för samtliga kategorier. Med en sådan ordning skapas förutsättningar för en enhetlig tjänsteorganisation för forskning och utbildning inom högskolan.

Genom en gemensam tjänsteorganisation för en institutions ordinarie verksamhet och externt finansierade forskning och utvecklingsarbete kan flera fördelar uppnås:

- □ större flexibilitet i resursutnyttjandet genom en bättre överensstämmelse mellan formell organisation och tillgängliga resurser
- □ bättre anknytning mellan aktuell forskning och utbildning och därmed större möjligheter att snabbt sprida och tillgodogöra sig nya fakta och erfarenheter i utbildningsverksamhet
- □ bättre beredskap att mottaga och utföra externa uppdrag av skilda slag genom förekomsten av en mer mångsidigt användbar personal
- □ möjligheter att tillgodose krav på trygghet i anställningen för flera individer.

Den externt finansierade forskningen har inom vissa fakulteter en sådan omfattning att den utgör huvuddelen av den totala forskningsvolymen. Ur såväl den grundläggande utbildningens som forskarutbildningens synvinkel är det bl. a. mot den bakgrunden angeläget att på alla sätt underlätta en nära kontakt med den del av forskningen som bedrivs med hjälp av externa medel.

Vi finner övervägande skäl tala för att den forskning som bedrivs inom högskolan i betydande utsträckning skall kunna fullgöras i tjänsten av innehavare av lärartjänster, även i de fall då arbetet avser externt finansierad forskning eller utvecklingsarbete. Detta innebär att befattningshavare som under kortare eller längre tid och helt eller delvis i sin tjänst varit verksamma inom ett externt finansierat projekt efter projektets avslutande direkt kan

återgå eller övergå till annan verksamhet vid högskoleenheten.

I vissa avseenden kan en gemensam organisation medföra nackdelar i förhållande till nuläget. En nackdel kan bli en minskad rörlighet och "genomströmning" av forskarpersonal. Denna effekt måste vägas mot de vinster i kvalitativt hänseende som kan förväntas genom att fler individer med en bredare samlad kompetens fastare knyts till resp. institution.

Någon fulländad organisatorisk lösning på problemet att i varje enskilt fall förena – de delvis motstridiga – önskemålen om stabilitet och flexibilitet är det knappast möjligt att prestera. Alltför många faktorer av betydelse i detta sammanhang ligger utanför högskolemyndigheternas kontroll. Som exempel kan nämnas tilldelningen av medel för forskning från sektorsorgan och möjligheterna att skapa alternativ sysselsättning för forskare och lärare utanför högskolan.

Strävandena att tillgodose de ovannämnda önskemålen kan mot denna bakgrund inte följa någon tjänsteorganisatorisk schablon, utan måste fullföljas med beaktande av omständigheterna i varje enskilt fall. En viss omsättning på personal är från rekryteringssynpunkt naturlig och i många fall nödvändig. En förändrad inriktning på forskningen vid en institution, t. ex. genom att ett forskningsprojekt upphör och ersätts med ett annat, kan framtvinga omplacering eller uppsägning av viss personal trots att personalbehovet kvantitativt sett är oförändrat eller t. o. m. ökar.

Högskolans förutsättningar att fungera tillfredsställande som samhällets basorganisation för forskning och utvecklingsarbete är i stor utsträckning beroende av möjligheterna att smidigt anpassa organisation och personal till förändringar i verksamhetens behov.

Vår slutsats av det nu anförda blir att huvudregeln för anställning av lärare i högskolan skall vara förordnande tills vidare, utan tidsbegränsning, såvitt anställningen inte avser vikariat eller eljest ersättning av tillfälligt bortfall av arbetskraft. Härutöver bör rymmas vissa möjligheter för högskolan att anställa forskande personal och lärare i konstnärlig utbildning med tidsbegränsat förordnande. Vi återkommer till dessa frågor i avsnitt 4.7.

4.4 Förslag till tjänster som lärare i högskolan

Vi redovisar i det följande våra förslag till tjänsteorganisation i första hand med avseende på hur organisationen kommer att se ut fullt genomförd. Av kapitel 13 Genomförande framgår hur övergången från nuvarande till ny organisation bör ske. Beträffande studiestödet i forskarutbildningen hänvisar vi till våra överväganden och förslag i kapitel 10.

En utgångspunkt för våra överväganden rörande tjänsteorganisationens uppbyggnad är att den huvudsakliga indelningsgrunden för tjänstekategorierna skall vara nivån på den kompetens som krävs för behörighet till resp. tjänst.

4.4.1 *Tjänst som högskolelärare/högskolelektor*

Denna tjänstekategori avses motsvara alla de lärartjänster i den nuvarande organisationen för vilka inte krävs doktorsexamen eller motsvarande

kompetens, med undantag för tjänster som professor och för de lärartjänster som är knutna till den kliniska delen av läkar- och tandläkarutbildningarna. Tjänsten ersätter även i viss utsträckning nuvarande tjänster som forskningsassistent, assistent och amanuens.

För *behörighet* till tjänsten bör krävas genomgången allmän utbildningslinje eller motsvarande kompetens. Vid tillsättning av tjänst bör som *befordringsgrund* gälla graden av sådan vetenskaplig, pedagogisk och annan skicklighet som är av betydelse för tjänsten. Med denna utformning av reglerna bestäms den närmare innebörden av dessa av den verksamhet för vilken tjänsten i första hand är avsedd. För en utförligare diskussion av tillsättningsgrunderna hänvisas till kapitel 7 Tillsättningsgrunder och tillsättningsordning.

Vi har tidigare framhållit vilken splittrad bild högskolans tjänsteorganisation erbjuder. Denna splittring är mest utpräglad på nu aktuell nivå. De skillnader som föreligger med avseende på tjänstebenämning, avgränsning av åligganden och reglering av undervisningsskyldighet torde inte vara motiverade utifrån verksamhetens behov. Snarare förorsakar skillnaderna i formell reglering betydande olägenheter, eftersom tjänster av skilda slag ofta används parallellt vid samma institution och i samma utbildning. Redan vinsterna ur lednings- och planeringssynvinkel sett torde vara ett tungt vägande motiv för en enhetlig reglering på denna nivå.

Denna lärartjänst blir med avseende på behörighetskrav den lägsta inom högskolan. Den verkliga kompetensnivån hos innehavarna kommer att skifta mellan olika delar av högskolan, beroende på rekryteringsunderlag och konkurrens vid tillsättningen. T. ex. kommer inom ämnen och utbildningar som har en väl etablerad anknytning till forskning och forskarutbildning sannolikt de flesta innehavarna av dessa tjänster att ha doktorsexamen, trots att sådan inte krävs för behörighet till tjänsten. Inom övriga delar av högskolan kommer inriktning och nivå på kompetensen att i högre grad bestämmas av förhållanden på arbetsmarknaden utanför högskolan. Genomgången allmän utbildningslinje i kombination med några års yrkesverksamhet utanför högskolan av betydelse för tjänsten torde för vissa utbildningar även i framtiden bli en vanlig bakgrund för innehavare av tjänst som högskolelärare/högskolelektor.

Vi har tidigare framhållit att organisationen som sådan bör stimulera den enskilde till yrkesmässig utveckling. Detta synsätt torde vara särskilt välgrundat när det gäller en tjänst för vilken så jämförelsevis låga kompetenskrav ställs. Vi förordar mot denna bakgrund att – som komplement till den stimulans i sig som följer av ökade kunskaper och insikter – ett lönesystem tillämpas för denna tjänst som skall göra det möjligt för den enskilde läraren att påverka sin lönesättning genom att i olika avseenden höja sin kompetens. Vissa centrala riktlinjer bör fastläggas, men tillämpning bör ske lokalt inom högskoleenheten. De faktorer som skall få tillgodoräknas bör vara bl. a. de olika former av fortbildning som vi har diskuterat i det föregående (jfr kap. 3). Begynnelselönen vid tjänsten bör kunna variera beroende på innehavarens kompetens. Inom ramen för lönesystemet bör även kunna göras en relativt fri prövning av lönesättningen för lärare som rekryteras till denna typ av tjänst från yrkesverksamhet utanför högskoleväsendet. Rena anciennitetskriterier bör inte komma ifråga vid systemets

tillämpning.

Skillnader i kvalifikationer mellan innehavare av tjänster som högskolelärare/högskolelektor bör även kunna komma till uttryck på annat sätt. Den som innehar en tjänst av detta slag och som antingen avlägger doktorsexamen eller meriterar sig genom väsentliga pedagogiska eller andra insatser bör sålunda kunna ges *tjänstebenämningen högskolelektor*. När en tjänst tillsätts med sökande som avlagt doktorsexamen eller som har särskilda kvalifikationer av annat slag av betydelse för tjänsten bör innehavaren redan från början benämnas högskolelektor. Det följer av våra tidigare redovisade överväganden att den ändrade benämningen inte avses medföra någon förändring av arbetsuppgifterna i tjänsten.

Vi vill slutligen något kommentera tjänstens anknytning till forskning och olika former av utvecklingsarbete. Inom många utbildningar kommer den pedagogiska utvecklingen väsentligen att vara beroende av intresse och arbetsinsatser från denna lärarkategori. Det är därför mycket viktigt att sådan verksamhet i olika avseenden värderas högt. Den i kap. 3 Verksamheten inom högskolan avsnitt 3.6 förda diskussionen om olika former av fortbildning som medel att förbättra verksamhetens kvalitet har naturligtvis hög relevans bl. a. för denna tjänstekategori. Det är således väsentligt att arbetsfördelningen vid resp. institution görs så att innehavarna av dessa tjänster som ett led i den löpande verksamheten ges utrymme i tjänsten för bl. a. kontakt med forskning. Det är vår uppfattning att de högskolelektorer som har avlagt doktorsexamen bör kunna söka medel ur den i det följande föreslagna rörliga forskningsresursen. Vi vill vidare erinra om att vårt förslag om en lärartjänsteorganisation som även täcker det externt finansierade forsknings- och utvecklingsarbetet innebär att tjänster av här aktuellt slag ofta kommer att kunna inrättas på underlag i sådan verksamhet. Förutsättningarna att från denna tjänstenivå rekrytera vetenskapligt meriterade innehavare av de tjänster för vilka krävs doktorsexamen eller motsvarande vetenskapliga kompetens kommer i hög grad vara beroende av i vilken utsträckning dessa lektorer bereds möjlighet att bedriva forskning.

Vi föreslår sammanfattningsvis *att*

- tjänster med benämningen *högskolelärare/högskolelektor* skall finnas inom den statliga högskolan
- för *behörighet* till sådan tjänst skall krävas genomgången allmän utbildningslinje eller motsvarande kompetens
- som *befordringsgrund* skall gälla graden av sådan vetenskaplig, pedagogisk och annan skicklighet som är av betydelse för tjänsten
- *tjänstebenämningen* högskolelektor skall ges till den tjänsteinnehavare som avlagt doktorsexamen eller gjort väsentliga pedagogiska insatser
- lönen vid tjänsten skall sättas med ledning av den enskildes kvalifikationer.

4.4.2 *Tjänst som docent/biträdande professor*

Tjänsten ersätter nuvarande tjänster som universitetslektor och docent samt de tjänster som lektor för vilka behörighetskravet avlagd doktorsexamen eller motsvarande kompetens gäller. Grunddragen i konstruktionen av denna tjänstekategori bör vara sådan att tjänster av detta slag i framtiden

skall kunna finnas inrättade inom hela den statliga högskoleorganisationen.

Vi konstaterade i våra allmänna överväganden att det är önskvärt att den enskilde läraren i högskolan besitter en mångsidig kompetens. Inom de mer yrkesförberedande utbildningarna är det naturligtvis en stor fördel om innehavaren av en högre lärartjänst har meriterat sig både vetenskapligt och pedagogiskt och dessutom genom yrkesverksamhet utanför högskolan av betydelse för tjänsten. Inom andra delar av högskolan är det dock knappast nödvändigt att sträva efter att alla lärare, eller ens flertalet, har erfarenhet av extern yrkesverksamhet. Kravet på sådan erfarenhet har t. ex. av helt naturliga skäl en relativt låg dignitet framför allt för utbildning i vissa ämnen inom de filosofiska fakulteterna.

Förutsättningar att rekrytera lärare med en så mångsidig bakgrund som här avses skiftar starkt inom högskolan. En rad faktorer inverkar. Förekomsten av en på resp. grundutbildning baserad forskning och forskarutbildning och benägenheten hos de studerande att genomgå en sådan utbildning är ett par sådana faktorer som vi skall uppehålla oss vid.

En väsentlig – om än inte absolut nödvändig – förutsättning för att forskarutbildning skall kunna krävas av den som söker en högre lärartjänst är att det förekommer en för tjänstens verksamhetsområde relevant forskning och forskarutbildning.

Uppbyggnaden av forskning och forskarutbildning i anslutning till "nya" högskoleutbildningar är en väsentlig men tidskrävande uppgift som det i många fall skapats förutsättningar för först i och med högskolereformen. Det är viktigt att den framtida tjänsteorganisationen mer konsekvent än den nuvarande utformas så att den utvecklingen främjas.

Man kan naturligtvis ifrågasätta om tjänster som docent/biträdande professor överhuvudtaget skall inrättas innan det föreligger förutsättningar att kräva vetenskaplig meritering av de sökande. Främst av andra skäl än behovet av forskningsanknytning anser vi att så bör kunna ske. Vi återkommer i det följande till detta. Även med utgångspunkt i önskvärdheten av att för delar av högskolan utveckla en anknytning till forskning och forskarutbildning finner vi emellertid att tjänster som docent/biträdande professor i en del fall bör kunna tillsättas med sökande som har andra kvalifikationer än vetenskaplig meritering.

Vi vill erinra om de kända svårigheterna att dra klara gränser mellan olika slags forskning och utvecklingsarbete. Samtliga de utbildningslinjer som genom högskolereformen kommit att omfattas av kravet på förstärkt forskningsanknytning är relativt klart yrkesförberedande till sin karaktär. Ett krav på vetenskaplig meritering, måste anknytas till existerande utbildningar och fakulteter. En sådan koppling skulle emellertid kunna ge upphov till att framväxten av ett väsentligt utvecklingsarbete, baserat på här aktuella utbildningars särskilda förutsättningar i form av bl. a. anknytning till yrkeslivet hämmas. Ett sådant utvecklingsarbete torde ofta komma att präglas av den nära kontakten mellan teori och praktik i motsvarande grundutbildningar, liksom av dessa utbildningars spännvidd över flera ämnen.

Utvecklingsarbete som bedrivs inom eller utom högskolan kan ha stor betydelse såväl kortsiktigt för en viss utbildning som mer långsiktigt som en

bas för uppbyggnaden av forskning i mer vedertagen mening. Sådan verksamhet bör enligt vår uppfattning kunna stabiliseras och stimuleras genom att högre lärartjänster inrättas. Mot den bakgrunden anser vi det inte lämpligt att knyta inrättandet av högre tjänster till förutsättningen att forskning och forskarutbildning inom resp. område finns uppbyggda.

Vi övergår därmed till att diskutera de problem som härrör från den konkurrens högskolan utsättes för av arbetsmarknaden i övrigt. Denna konkurrens påverkar naturligtvis rent generellt rekryteringen till tjänster i högskolan. Så t. ex. bedrivs praktiskt taget all forskarutbildning – som utgör huvuddelen av rekryteringsbasen för de högre lärartjänsterna – i konkurrens med annan yrkesverksamhet som kan erbjudas den som genomgått grundläggande högskoleutbildning. Frågan om åtgärder i syfte att förbättra högskolans möjligheter att hävda sig även i detta sammanhang behandlas i kap. 10 Studiestöd i forskarutbildningen.

Högskolan konkurrerar dock i flera avseenden med andra arbetsgivare. Inom de delar av högskolan där anknytning till forskning och forskarutbildning i stort sett saknas måste lärarna i många fall rekryteras från yrkeslivet utanför högskolan. Detta gäller utbildningar inom samtliga högskolans yrkesutbildningssektorer. Det är därvid angeläget att man till lärartjänsterna rekryterar bl. a. personer som meriterat sig genom yrkesverksamhet på hög kvalifikationsnivå, oavsett om detta innebär verksamhet med relativt teoretisk inriktning av typ utrednings- eller utvecklingsarbete, eller med en mer renodlad färdighetsinriktning.

Inom några år kan det komma att finnas relativt många personer som genomgått en påbyggnadslinje av större omfattning och därefter varit yrkesverksamma en tid utanför högskolan. Bland dessa torde det finnas åtskilliga som skulle kunna göra en mycket värdefull insats som lärare. Det är angeläget att högskolan får möjlighet att på goda villkor knyta personer med sådan bakgrund till sig.

I prop. 1978/79:119 och i utbildningsutskottets betänkande (UbU 1978/79:44) med anledning av propositionen underströks det väsentliga i att genomgången forskarutbildning ges större meritvärde vid tillsättning av tjänst bl. a. i offentlig verksamhet, för att därmed rekryteringen till sådan utbildning skall stimuleras. Utbildningsutskottet anförde bl. a. följande:

"Utskottet delar föredragande statsrådets uppfattning att frågan om forskarutbildningens meritvärde bör ses mot bakgrunden av såväl det sakliga värdet av sådan utbildning som den stimulanseffekt på rekryteringen som behörighetsbestämmelser och meritvärderingspraxis kan ha. Det kan således vara motiverat att såsom framhålls i propositionen pröva om forskarutbildning bör krävas för flera statliga och kommunala tjänster än nu eller ge särskilt meritvärde. Detta kan exempelvis gälla tjänster inom skolan och på arkiv-, musei- och biblioteksområdet samt inom planerings- och utredningsverksamhet. Utskottet vill erinra om att det ankommer på regeringen eller myndighet som regeringen utser att meddela föreskrifter om behörighet eller meritvärdering vid tillsättning av statlig och i vissa fall även kommunal tjänst. Det finns vidare skäl erinra om att det för vissa lärartjänster vid gymnasieskolan (lektorstjänster) enligt skolförordningen krävs filosofie doktorsexamen inom ämnesområde som motsvarar ett av tjänstens ämnen. Motionsyrkandena i denna fråga är således redan tillgodosedda genom de regler som gäller i dag.

Vid en prövning av forskarurbildningens meritvärde bör man dock i enlighet med föredragande statsrådets mening beakta de allmänna strävandena att inte uppställa

högre krav för en befattning än vad arbetsuppgifterna kräver. Utskottet instämmer vidare i påpekandet att dessa frågor är angelägna för arbetsmarknadens parter. Även anställningsvillkoren i övrigt är väsentliga för att stimulera intresset för forskarutbildning som yrkesförberedelse i allmänhet. Utskottet anser att riksdagen med anledning av motionerna 1978/79:1625, 1978/79:2215 yrkandet 6 i denna del. 1978/79:2232 yrkandet 8 och 1978/79:2234 yrkandena 5, 6 och 7 som sin mening bör ge regeringen till känna vad utskottet anfört."

Vårt förslag innebär att doktorsexamen med den inriktning tjänsten avser i samtliga fall ger behörighet förutsatt att även övriga krav (jfr kap. 7) uppfylles. En sådan bakgrund bör således enligt vår mening alltid vara meriterande. Den rekryteringsstimulerande aspekten när det gäller forskning och forskarutbildning tillgodoses därmed, utan att därför möjligheterna att rekrytera lärare med annan för tjänsten lämplig bakgrund beskärs.

Vi vill genom att rekrytera lärare med från yrkesverksamhet eller utvecklingsarbete hämtad kvalificerad erfarenhet uppnå att utvecklingen av forskning och forskarutbildning också i anslutning till "nya" högskoleutbildningar främjas. Därmed skapar de regler vi föreslår på sikt förutsättningar att i ökad utsträckning rekrytera vetenskapligt kompetenta lärare också inom dessa delar av högskolan och på så sätt tillgodose de av utbildningsutskottet betonade rekryteringsaspekterna.

Vi vill slutligen framhålla följande. Med olika tjänstebenämningar torde följa bl. a. skillnader i löneförmåner och i status. Erfarenheten från den nuvarande organisationen pekar i den riktningen. En tjänsteorganisation där det för högre tjänster obetingat krävs vetenskaplig meritering ger därför med säkerhet upphov till svårigheter att som lärare rekrytera kvalificerade personer ur de kategorier som vi nyss berört.

Vi finner, mot bakgrund av vad som nu anförts, att verksamheten inom högskolan under överblickbar tid bäst gagnas av att det skapas en formell möjlighet att till tjänster som docent/biträdande professor rekrytera personer som har en kompetens som med hänsyn till tjänstens verksamhetsområde kan bedömas som jämförlig med vetenskaplig kompetens.

Behörighetsföreskrifterna för tjänst som docent/biträdande professor bör i detta syfte formuleras i två alternativ. Gemensamt för de båda bör vara att avlagd doktorsexamen ger behörighet. Enligt det ena alternativet bör doktorsexamen eller motsvarande *vetenskapliga* kompetens vara behörighetsgivande. I det andra alternativet, som endast bör tillämpas om det föreligger särskilda skäl av tidigare diskuterat slag, bör doktorsexamen eller *kompetens av annat slag* än vetenskaplig som prövas likvärdig för tjänsten ge behörighet. Den kompetens av annat slag som åsyftas i det senare alternativet kan ha mycket olikartad karaktär beroende på vilken del av högskolan tjänsten avser. Konstnärligt utvecklingsarbete spelar inom vissa delar av högskolan samma roll som forskningen inom andra, både som en självständig verksamhetsform och som en källa till förnyelse för utbildningen. Ett annat exempel på kompetens som åsyftas i det senare av de båda ovan nämnda behörighetsalternativen är sådana som visats genom meriterande arbete i syfte att utveckla en viss yrkesfunktion, för vilken högskolan ger utbildning. Slutligen kan nämnas genomgången längre påbyggnadslinje i kombination med några års kvalificerad yrkesverksamhet. Det ligger i sakens natur att dessa exempel främst har relevans för de delar av högskolan där

utbildningen f. n. har en mera klart yrkesförberedande inriktning.

I båda de nu förordade behörighetsalternativen bör krav på pedagogisk kompetens ställas. Vi hänvisar beträffande den närmare innebörden av detta begrepp till den mer ingående diskussion av föreskrifterna om behörighet och befordringsgrund som förs i kap. 7 Tillsättningsgrunder och tillsättningsordning. Möjligheterna att till tjänster på denna nivå rekrytera personer uteslutande på vetenskapliga meriter diskuteras i avsnittet 4.7 Vissa tjänsteorganisatoriska specialfrågor.

Befordringsgrunder

Som *allmän befordringsgrund vid tillsättningen föreslår vi att nuvarande regler skall gälla.* Som befordringsgrund vid tillsättning av tjänst som docent skall alltså gälla graden av sådan vetenskaplig pedagogisk och annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till tjänstens ämnesinnehåll och beskaffenhet i övrigt. Därutöver bör *vid varje enskilt tillsättningsärende* avseende tjänst som docent anges att *vid bedömningen av sökande särskild vikt skall fästas vid meritering av visst slag.* Beslut om vilket av nedan angivna alternativ som skall gälla för behörighet till en viss tjänst resp. vilka befordringsgrunder som skall tillämpas bör fattas av högskolestyrelsen innan tjänsten ledigkungörs. Högskolestyrelsen förutsätts grunda sitt ställningstagande på överväganden om verksamhetens behov sett i relation till den aktuella personalsituationen. Såväl institutionsstyrelse som berörd(a) linje- och fakultetsnämnd(er) torde behöva höras i frågan. Man kan t. ex. finna det önskvärt att stärka forskningskapaciteten vid en institution. Det är också möjligt att behovet av insatser för utveckling av den grundläggande utbildningen överväger. I andra fall åter kan det vara angeläget att till institutionen knyta en lärare med ett kvalificerat kunnande som förvärvats i verksamhet utanför högskolan. Ifrågavarande institution kan slutligen också vara så liten att det är mest ändamålsenligt att rekrytera en lärare med god såväl vetenskaplig som pedagogisk meritering, även om man i ett sådant fall kan tvingas acceptera att en mycket kvalificerad forskare eller pedagog i konkurrensen måste stå tillbaka för en sökande med en bredare kompetens.

Enligt vår mening bör mot denna bakgrund följande alternativ kunna komma i fråga. I likhet med vad som för närvarande gäller vid tillsättning av tjänst som universitetslektor bör särskild vikt kunna fästas vid den pedagogiska skickligheten. Vidare bör särskild vikt kunna fästas vid den vetenskapliga skickligheten. Dessutom bör möjlighet finnas att till lika delar fästa vikt vid vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Slutligen bör det som fjärde alternativ vara möjligt att fästa särskild vikt vid sådan skicklighet av betydelse för tjänsten som vunnits genom verksamhet utanför högskolan. Vid tillsättning av tjänst avsedd för konstnärlig utbildning bör i samtliga alternativ skicklighet visad genom konstnärligt utvecklingsarbete kunna ersätta vetenskaplig skicklighet.

I det nu föreslagna systemet med alternativa tillsättningsgrunder för samma tjänstekategori förutsättes en överensstämmelse mellan det för en viss tjänst angivna alternativet för behörighet resp. för befordringsgrund. Vissa kombinationer kommer att bli naturliga och därmed relativt ofta förekommande, även om det inte finns anledning att genom central reglering

inskränka högskolestyrelsens handlingsmöjligheter. De nedan markerade alternativen torde bli de vanligaste, även om mönstret kommer att skifta mellan olika delar av högskolan.

Behörighet	*Befordringsgrund*
Alt. 1 Doktorsexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens	1. Särskild vikt vid vetenskaplig skicklighet
	2. Särskild vikt vid pedagogisk skicklighet
2 Doktorsexamen eller kompetens av annat slag	3. Lika vid vetenskaplig och pedagogisk skicklighet
	4. Särskild vikt vid sådan skicklighet av betydelse för tjänsten som vunnits genom verksamhet utanför högskolan

Det bör här understrykas att de alternativa föreskrifterna är en teknisk lösning som betingas av det traditionella systemet med jämförelsevis detaljerade föreskrifter som kompetens och urval för tjänster på denna nivå inom högskolan. I anslutning till våra tidigare överväganden om tjänsters innehåll (jfr avsnitt 4.3) vill vi erinra om att det inom den övervägande delen av den offentliga förvaltningen inte tillämpas sådana föreskrifter. Urvalskriterierna vid tillsättning av tjänster även på en hög kvalifikationsnivå anses här följa naturligt av den verksamhet för vilken viss tjänst är avsedd. Av detta följer dock inte att tjänstens innehåll är fixerat för all framtid. För en utförligare diskussion av dessa frågor hänvisar vi till kap. 7 Tillsättningsgrunder och tillsättningsordning.

I anslutning till förslaget om alternativa befordringsgrunder vill vi starkt poängtera det väsentliga i att valet av alternativ träffas med utgångspunkt i en realistisk bedömning av möjligheterna att särskilt under de första åren bereda vederbörande lärare sådant arbete för vilket han är speciellt meriterad. Så bör t. ex. en tjänst tillsättas med befordringsgrunden särskild vikt vid vetenskaplig skicklighet endast om man på goda grunder kan anta att innehavaren kommer att få rimliga forskningsmöjligheter, t. ex. under en period direkt eller relativt snart efter tillsättningen.

Biträdande professor

Innehavaren av tjänst som docent/biträdande professor bör på grund av *framstående verksamhet av antingen vetenskaplig eller pedagogisk art kunna ges tjänstebenämningen biträdande professor.* En sålunda ändrad benämning ansluter till förhållanden i andra länder. Prövningen av *den vetenskapliga meriteringen* bör ske enligt den förebild som antagningen av oavlönad docent i nuvarande organisation ger. För att befordras till biträdande professor bör en docent besitta en vetenskaplig kompetens som överstiger vad som f. n. krävs för antagning till oavlönad docent.

Antagningen till oavlönad docent, som ju saknar anknytning till tjänsteorganisationen bör enligt vår uppfattning inte bibehållas i den reformerade organisationen. Det nu redovisade förslaget i förening med vad vi tidigare

föreslagit rörande befordran av innehavare av tjänst som högskolelärare/ högskolelektor innebär att högskolan får väsentligt bättre möjligheter att den vägen stimulera och bekräfta lärarnas vetenskapliga och pedagogiska insatser.

Antagningen av oavlönad docent saknar den direkta anknytningen till tjänsteorganisationen. Mot den bakgrunden fyller denna procedur enligt vår bedömning inte någon väsentlig funktion i den reformerade organisationen.

Den *pedagogiska meritering* som fordras för befordran till biträdande professor bör avse kvalificerade insatser för utveckling av form och innehåll i den grundläggande utbildningen. Som exempel på sådan verksamhet kan nämnas framgångsrik ledning och planering av utbildning antingen i enskilda kurser eller på en utbildningslinje, ämnesmetodiskt utvecklingsarbete för högskoleutbildning, läromedelsutveckling m. m. Vi vill med skärpa understryka att några kvantitativa bedömningar av typ stor undervisningsinsats under en följd av år inte bör komma i fråga (kap. 7).

Vi vill framhålla att våra förslag rörande bl. a. tjänsteinnehåll och arbetsorganisation i princip gör det möjligt för en innehavare av den nu aktuella tjänsten att meritera sig för tjänstebenämningen biträdande professor enligt endera av grunderna oberoende av efter vilka befordringsgrunder docenttjänsten erhållits. Vi återkommer i kap. 7 Tillsättningsgrunder och tillsättningsordning till frågan om hur prövningen av meriteringen skall gå till. I likhet med vad som tidigare nämnts beträffande tjänst som högskolelärare bör inte den ändrade tjänstebenämningen ge upphov till någon förändring av tjänstens innehåll.

Innehållet i tjänsten som docent/biträdande professor bör inte preciseras genom centrala föreskrifter utöver vad som följer av våra förslag om arbetstidsreglering i kap. 6 Arbetsorganisation. Dess anknytning till forskning och utvecklingsarbete skall dock beröras något.

Liksom den tidigare behandlade tjänsten som högskolelärare/högskolelektor kommer denna tjänst att kunna knytas till externt finansierad forskning och utvecklingsarbete. Omfattningen av sådan verksamhet kan sålunda påverka innehållet i tjänsten. Vi finner det fullt möjligt att tjänsteinnehållet i en del fall åtminstone periodvis helt kommer att avse sådan forskning.

En annan form av anknytning till forskning skapas genom forskningstid som ställs till förfogande genom fakultetsnämnden och den rörliga forskningsresursen enligt våra förslag i det följande. Förutsatt att innehavaren av en tjänst besitter erforderlig vetenskaplig kompetens och hävdar sig i konkurrensen om disponibla medel kan vederbörande den vägen beredas avsevärda möjligheter till forskning, oavsett enligt vilka befordringsgrunder tjänsten tillsatts.

Vi föreslår sammanfattningsvis *att*

- det inom högskolan skall finnas tjänster som docent/biträdande professor
- för dessa tjänster skall gälla *alternativa* regler om behörighetskrav och befordringsgrunder
- det bör ankomma på *högskolestyrelsen* att besluta om vilket alternativ

som skall gälla vid tillsättning av viss tjänst

- den som innehar en sådan tjänst och som meriterat sig genom väsentlig vetenskaplig eller pedagogisk verksamhet bör kunna ges *tjänstebenämningen biträdande professor.*

4.4.3 *Tjänst som professor*

Denna tjänst motsvaras av nuvarande professorstjänster.

Tjänst som professor är enligt högskoleförordningen avsedd för utbildning och forskning. Nuvarande reglering av åligganden, tillsättningsgrunder och tillsättningsordning ger vid handen att tyngdpunkten i en professorstjänstgöring förutsätts ligga i forskning, forskarutbildning och annan vetenskaplig verksamhet.

Tjänstgöringsskyldigheten för en professor är i likhet med vad som f. n. gäller för flertalet lärare i högskolan preciserad endast i fråga om undervisningen. Undervisningsskyldighetens omfattning är fastställd med hänsyn till att verksamhet av ovan angivet slag skall rymmas i tjänsten. En stor del av professorernas tid tas i anspråk för annan vetenskaplig verksamhet än forskning och forskarhandledning. En professor förväntas normalt ta på sig uppgiften att *företräda sitt ämne nationellt och internationellt.* Detta innefattar uppdrag i forskningsråd, fonder och kommittéer eller i sådana organ tillsatta arbetsgrupper och utredningar. Det kan även röra sig om expertuppdrag för organisationer och myndigheter. Andra vanliga arbetsuppgifter är medverkan i vetenskapliga akademiers och ämnesföreningars verksamhet vilket ofta innebär arbete med bl. a. tidskriftsutgivning och skriftserier.

Till denna verksamhet kommer motsvarande arbetsuppgifter inom det internationella vetenskapliga samarbetet. Detta har blivit så omfattande att det måste bygga på en fast organisation. En sådan erhålles genom medverkan från forskare av alla kategorier, men huvudansvaret för att samarbetet fungerar väl och löper kontinuerligt, vilar normalt på forskare i professorskategorin.

Innehavaren av en tjänst som professor har sammanfattningsvis i praktiken om än inte formellt ett ansvar att i en rad sammanhang representera sitt vetenskapsområde. Det arbete som följer av detta ansvar anser vi ligger inom ramen för begreppet vetenskaplig verksamhet. Även egen forskning måste emellertid vara en central del i en professors arbete. I vår analys av den nuvarande tjänsteorganisationen (avsnitt 4.2.1) framhöll vi att det bakom inrättandet av varje ordinarie tjänst som professor i princip finns ett forskningspolitiskt motiv hos riksdag och regering. Mot denna bakgrund anser vi att forskning och övrig vetenskaplig verksamhet sådan den nyss beskrivits bör garanteras en viss minimiandel av en professors tjänstgöring. I förhållande till övriga tjänstekategorier innebär detta en forskningspolitiskt betingad särreglering av professorstjänsterna. Inom den i övrigt flexibla organisationen garanteras sålunda genom en generell regel den nämnda verksamheten tillgång till en viss resurs på professors kompetensnivå. Vi vill dock påpeka att förslaget inte innebär en rätt för enbart professorerna att företräda ämnet. Även annan vetenskapligt väl meriterad lärare – t. ex. biträdande professor – kan naturligtvis få uppgifter

av detta slag. Skillnaden mellan kategorierna blir att professorerna ges särskilt utrymme i tjänsten för ändamålet, och givetvis också en särskilt markerad skyldighet att ställa sig till förfogande. I nuvarande organisation finns någonting liknande den nu skisserade garantin i möjligheten till partiell tjänstebefrielse för professor. Sådan tjänstebefrielse får beviljas av högskolestyrelsen för att ge professor möjlighet att hinna med visst forskningsarbete av väsentlig betydelse för ämnet. Befrielsen får avse högst en termin under en femårsperiod.

För att uppnå största möjliga överensstämmelse med våra grundläggande arbetsorganisatoriska principer förordar vi att ifrågavarande reglering ges formen av en möjlighet för innehavaren av en ordinarie tjänst som professor att förfoga över 50 procent av den för tjänsten fastställda arbetstiden för ovan angivna ändamål. Den del av arbetstiden vid tjänsten som inte tas i anspråk på detta sätt bör disponeras på samma sätt som arbetstiden för övriga lärartjänster vid institutionen (se kap. 5 Ledningsfunktioner och kap 6 Arbetsorganisation). Även forskarhandledning blir därmed en verksamhet som regleras genom beslut inom institutionen. Det bör i sammanhanget understrykas att det här framlagda förslaget inte innebär något hinder för att innehavaren av en tjänst som professor bereds ytterligare utrymme för forskning i tjänsten. En sådan utökning bör baseras på en bedömning av verksamhetens behov och de resurser som står till förfogande. De medel som f. n. disponeras för att möjliggöra den ovan nämnda partiella tjänstebefrielsen bör därvid beaktas.

Vi vill framhålla att förslaget om en garanti avseende 50 procent av arbetstiden inte bygger på någon undersökning av den nuvarande faktiska fördelningen av professorernas arbetsinsatser. En sådan, riksomfattande undersökning har vi bedömt vara tekniskt svårgenomförbar. Vi vill därför understryka vikten av att man vid den fortsatta beredningen av våra förslag såväl lokalt inom ramen för remissarbetet som centralt överväger behovet av avvikelser från denna regel. Det är t. ex. tänkbart att gränsen bör sättas olika för tjänster vid skilda fakulteter. Vi anser det dock mycket angeläget att den centrala regleringen även i detta avseende görs enkel och schablonartad.

Vårt nu redovisade förslag rörande professorernas anknytning till forskning och annan vetenskaplig verksamhet avser de tjänster som inrättas av regering och riksdag. F. n. kan högskolestyrelsen inrätta extra tjänster som professor. I ett senare avsnitt kommer vi att redovisa vissa överväganden rörande inrättandet av tjänster (se avsnitt 4.10.3). Det framgår av dessa att vi anser att den ovan nämnda möjligheten bör bestå. För sådana tjänster föreligger dock inte de tidigare berörda övergripande forskningspolitiska motiven för en central särreglering.

En synnerligen viktig aspekt på professorstjänsterna är deras anknytning till den grundläggande utbildningen såvitt gäller högskoleenheter och institutioner med såväl forskning/forskarutbildning som grundutbildning. Ett av de mest beklagliga dragen i den nuvarande tjänsteorganisationen är att den i praktiken ofta låser arbetsfördelningen så att en och samma lärare är verksam antingen i enbart forskning och forskarutbildning eller i enbart grundutbildning. Mönstret i fråga om professorernas verksamhet i grundutbildningen skiftar mycket kraftigt. Inom vissa delar är professorerna i icke obetydlig utsträckning engagerade i denna verksamhet – främst vid

konstnärlig, teknisk och juridisk utbildning samt inom läkarutbildningen – medan det inom andra delar är ovanligt att studerande åtminstone under det första året av sin utbildning har någon kontakt med en professor.

Inte minst för att stimulera rekryteringen till forskarutbildning är det av fundamentalt intresse att professorerna engagerar sig även på grundutbildningens lägre nivåer. Professorernas medverkan är bl. a. angelägen vid planering och utveckling av den grundläggande utbildningens innehåll. Den överblick av den vetenskapliga utvecklingen nationellt och internationellt som professorn förväntas ha bör utnyttjas i den viktiga, kontinuerliga förnyelsen av den grundläggande utbildningens innehåll.

Betydelsen av professorernas anknytning till den grundläggande utbildningen bör enligt vår uppfattning markeras genom en viss förändring av befordringsgrunderna för denna tjänstekategori. Föreskrifterna om befordringsgrunder i 19 kap. 13 § högskoleförordningen lägger huvudvikten vid verksamhet inom forskning och forskarutbildning. Vi anser att föreskrifterna tydligare än nu bör spegla behovet av ett starkt samband på denna nivå i tjänsteorganisationen mellan forskning och grundläggande utbildning. En förändring av berörda föreskrifter bör därför göras, så att det klart framgår att också pedagogisk skicklighet som visats främst genom ledning, planering och utveckling av den grundläggande utbildningens form och innehåll skall tillmätas vikt vid tillsättning av tjänst som professor.

Under utredningsarbetets gång har vi övervägt möjligheten att föreslå en ordning med särskilda tjänster som professor med inriktning mot grundläggande utbildning. En sådan tjänstekategori skulle *dels* innebära ett framhävande av den grundläggande utbildningens betydelse inom högskolan, *dels* skapa förutsättningar att erhålla professorstjänster för de högskoleutbildningar som för närvarande saknar direkt anknytning till forskning resp. för den utbildning som bedrivs på orter där fasta resurser för forskning och forskarutbildning saknas.

Vi har emellertid kommit till slutsatsen att en enhetlig professorskategori med befordringsgrunder enligt vad som nyss föreslagits är mer befrämjande för verksamheten inom högskolan som helhet än vad en kategoriklyvning på denna nivå skulle vara. Vi vill framhålla att det finns åtskilliga exempel på att tjänster som professor inrättats som ett av de första stegen i en process att bygga upp forskning och forskarutbildning och i övrigt främja utvecklingen i ett ämne. Ett aktuellt fall utgör de tjänster som professor i socialt arbete som inrättats under de senaste åren. Vid tillsättning av tjänster som professor inom områden som i huvudsak saknar forskningsanknytning måste beaktas den mycket fria prövning av sökandes kompetens i förhållande till verksamhetens behov som möjliggörs genom de tillsättningsgrunder vi föreslår för tjänst som professor. Det bör vidare observeras att vi genom förslagen till regler om behörighet och befordringsgrunder för övriga tjänstekategorier konsekvent skapat möjlighet att beakta även annan meritering av betydelse för tjänsten än vetenskaplig verksamhet i mer traditionell bemärkelse.

Vad sedan gäller möjligheterna att inrätta tjänster som professor vid högskoleenheter utanför de sju orter till vilka fasta resurser för forskning får förläggas finner vi att situationen vid sådana enheter knappast på ett avgörande sätt skulle förändras genom en möjlighet att inrätta tjänster som

professor för grundläggande utbildning. Såvitt vi kan bedöma är det primära problemet för de traditionella universitetsämnena vid dessa enheter att skapa en fungerande anknytning till forskningen i dessa ämnen. Denna anknytning kommer att väsentligt kunna förbättras genom bl. a. tillkomsten av den s. k. rörliga resursen för forskning samt möjligheten för lärarna även vid nu aktuella enheter att på grundval av forskningsmeriter erhålla tjänstebenämningen biträdande professor. Eftersom även pedagogisk verksamhet utgör en meriteringsväg finner vi vid en samlad bedömning av relevanta faktorer att inte heller de mindre högskoleenheternas behov för närvarande motiverar inrättandet av tjänster som professor med särskild inriktning på grundläggande utbildning.

Vi föreslår sammanfattningsvis *att*

- innehavarna av de ordinarie och extra ordinarie tjänsterna som professor garanteras ett utrymme i tjänsten för forskning och viss övrig vetenskaplig verksamhet
- befordringsgrunderna för tjänst som professor kompletteras så att det framgår att även pedagogisk skicklighet som visats genom ledning, planering och utveckling av grundläggande utbildning skall tillmätas särskild vikt.

4.5 Rörlig resurs för forskning

4.5.1 *Allmänt*

I vår analys av nuvarande tjänsteorganisation uppehöll vi oss utförligt vid svagheterna i forskarkarriärens båda nedre steg, docenttjänsten och forskarassistenttjänsten. Förslaget till reformerad tjänsteorganisation innebär att det inom huvuddelen av högskolan inte kommer att finnas några särskilda lärartjänster för vilka tidsbegränsad anställning regelmässigt används.

Tjänsterna som docent och forskarassistent har i dagens organisation bl. a. funktionen av styrmedel för forskningsresurser. Inrättandet av t. ex. en docenttjänst i ett ämne innebär att en viss resurs för forskning tillförs detta ämne. Flyttning av en sådan tjänst från ett ämne till ett annat kan ske inom ramen för ändrade prioriteringar av forskningsbehovet inom en fakultet eller sektion. Det är bl. a. karakteristiskt för detta styrmedel att det bygger på en central reglering av forskningsutrymmet i tjänsten.

I princip vore det naturligtvis möjligt att fördela den resurs som för närvarande disponeras genom ifrågavarande tjänster på samma sätt som övriga resurser för forskning som för närvarande anvisas över fakultetsanslagen utan att vara bundna i ordinarie eller extra ordinarie lärartjänster. Incitament till omfördelning av resurser t. ex. mellan institutioner skulle dock saknas i en sådan ordning. Vi bedömer risken vara stor att den skulle resultera i att de disponibla resurserna fördelades relativt jämnt över de fast anställda lärarna. Detta skulle med all säkerhet innebära ett mindre ändamålsenligt utnyttjande av de samlade resurserna.

4.5.2 *Ett nytt styrmedel för forskningsresurserna*

Vårt förslag att tjänsterna som docent och forskarassistent skall avskaffas är främst motiverat av de negativa effekter rekryteringsmässigt och socialt som tidigare berörts. En ny väg måste enligt vår mening sökas för att inom högskolan styra vissa forskningsresurser utöver de som ligger i professorstjänsterna, liksom för att garantera bästa möjliga utnyttjande av de sålunda disponibla resurserna.

Vår utgångspunkt för förslaget om en rörlig resurs för forskning är att det i den framtida organisationen måste vara möjligt att med iakttagande av vetenskapliga kvalitetskriterier smidigt fördela och omfördela tillgängligt forskningsutrymme till lärare inom en fakultet i en högskoleregion. Vårt förslag innebär en utveckling och modifiering av den modell som ursprungligen lanserades av FUN.

Medlen i den rörliga resursen bör användas för att efter prövning i varje särskilt fall bereda vetenskapligt kompetenta högskolelektorer, docenter och biträdande professorer tid för egen forskning. I begränsad utsträckning (se avsnitt 4.5.7) bör särskilda tjänster för forskning kunna inrättas på underlag av medel ur denna resurs. I princip innebär den föreslagna ordningen för en fast anställd lärare att denne helt eller delvis "friköpes" från deltagande i annan verksamhet vid institutionen under viss tid. För motsvarande arbetsinsats kan vikarie behöva anställas. Bortfallet kan även täckas genom omfördelning av arbetsuppgifter inom institutionen, t. ex. i de fall ett forskningstillfälle för en annan lärare upphör samtidigt. De medel som tillföres institutionen på detta sätt kommer i praktiken att utgöra en del av underlaget för tjänster vid institutionen.

Fakultets- eller sektionsnämnden fyller f. n. väsentliga funktioner som organ för ledning och planering av forskningen inom ett fakultetsområde. Genom våra förslag i det följande förstärks nämndens roll genom att den ges uppgiften att inom sitt ansvarsområde svara för beredning av beslut resp. i en del fall själv fatta beslut om fördelning av medel ur den rörliga resursen. Frågan om ansvar för beredning och beslut behandlas närmare i ett särskilt avsnitt i det följande.

Vi föreslår sammanfattningsvis *att*

- en rörlig resurs för forskning skapas för varje fakultet/sektion och högskoleregion
- att medlen i den rörliga resursen skall användas för att bereda vetenskapligt kompetenta högskolelektorer, docenter och biträdande professorer tid för egen forskning *samt* för att finansiera vissa tidsbegränsade tjänster för forskning.

4.5.3 *Den rörliga forskningsresursens användningsområde*

Vi konstaterade tidigare att tjänsterna som docent och forskarassistent bl. a. fyller funktionen som styrmedel för forskningsresurser. Ytterligare en viktig uppgift för dessa tjänster i nuvarande organisation skall beröras här. Tjänsterna är i viss utsträckning att uppfatta som en resurs för grundforskning. De skall tillsättas på grundval av de sökandes vetenskapliga skicklighet. Den som erhåller tjänsten har i princip full frihet att bestämma inriktningen

och karaktären på den egna forskningen. Någon yttre påverkan i detta avseende blir aktuell först om ytterligare resurser utöver själva tjänsten krävs.

Detta ger *en* viktig utgångspunkt för våra överväganden rörande användningen av de medel som disponeras i den rörliga resursen. Generellt sett bör medlen fördelas med utgångspunkt i forskningens intressen. Detta begrepp har i förevarande sammanhang flera dimensioner.

Det är naturligt att i första hand diskutera *forskningens intressen utifrån inomvetenskapliga kvalitetskriterier*. I det perspektivet är det en väsentlig uppgift för fakultetsnämnden att tillse att de mest kvalificerade forskarna får goda möjligheter att bedriva sitt arbete. Redan med denna utgångspunkt ställs fakultetsnämnden inför svåra problem när det gäller att göra avvägningar mellan olika forskare och forskningsområden. I dessa frågor kan inte centrala riktlinjer tillämpas. Liksom i mer begränsad utsträckning i nuvarande organisation måste det i första hand ankomma på fakultetsnämnden att lägga fast de principer som bör gälla i arbetet.

Fördelningen av medel bör även ske med beaktande av olika ställningstagandens *betydelse för forskarutbildningen* resp. den *grundläggande utbildningen*. Båda dessa områden har betydelse för forskningens utvecklingsmöjligheter i olika tidsperspektiv. En drastisk reduktion av resurserna för forskning vid en viss institution kan uppenbarligen få stora konsekvenser *dels* för forskarrekryteringen, *dels* för den vetenskapliga kvaliteten i utbildningsverksamheten.

Tillkomsten av den rörliga forskningsresursen kommer att ställa krav på ett förverkligande av *fakultetsnämndernas regionala planeringsansvar*. Det finns anledning att förmoda att forskare verksamma vid högskoleenheter med fasta resurser för forskning och forskarutbildning kommer att ha ett gynnsammare utgångsläge än sina kolleger vid högskoleenheter utan sådana resurser. Icke desto mindre är det av största vikt att även vetenskapligt kvalificerade personer vid högskoleenheter av sistnämnda slag bereds möjlighet till forskning på detta sätt. För detta talar dels det önskvärda ur forskningens synvinkel att den inom högskolan tillgängliga forskningspotentialen utnyttjas på bästa sätt, dels vikten av att den grundläggande utbildningen även vid berörda högskoleenheter stimuleras genom direkt kontakt med forskning. Vi föreslår mot den bakgrunden att för varje fakultet och högskoleregion *särskilda medel anvisas för forskning vid enheter utan fasta resurser för forskning*. Behovet av att stimulera en samlad regional forskningsplanering föranleder oss att i det följande föreslå en ordning som ger resp. fakultets- och sektionsnämnd en central roll även vid fördelningen av dessa medel. En sådan planering torde nämligen endast kunna ske inom ramen för fakultetsorganisationen.

Regionstyrelserna disponerar f. n. särskilda medel för forskningsanknytning av grundläggande utbildning. Dessa medel kan i princip utnyttjas även för insatser av forskningskaraktär. En konsekvens av vårt tidigare ställningstagande rörande medel för forskning vid högskoleenhet utan fasta forskningsresurser bör bli att det så långt möjligt dras en skiljelinje mellan ändamålen för å ena sidan den rörliga forskningsresursen, å andra sidan de särskilda medlen för forskningsanknytning. De sistnämnda medlen bör enligt vår mening i fortsättningen inte tas i anspråk för andra forskningsinsatser än

sådana som har som primärt syfte att ge viss grundläggande utbildning och anknytning till forskning.

I nuvarande organisation ger tjänsterna som forskarassistent och docent i princip en *strukturering av forskningen på olika kompetensnivåer*. Motsvarande ordning kan relativt lätt åstadkommas i den framtida tjänsteorganisationen genom en uppdelning i detta syfte av den rörliga forskningsresursen mellan främst högskolelektorer och docenter/biträdande professorer. Det finns dock anledning att varna för alltför schabloniserade lösningar. Tjänsteorganisationens struktur kommer att variera mellan de olika fakulteterna och under överblickbar tid även i viss utsträckning mellan samma institutioner och utbildningar vid olika högskoleenheter. Därtill medverkar bl. a. enheternas skiftande storlek och åldersstrukturen på lärarkåren.

Det är emellertid angeläget att fakultetsnämnderna anlägger långsiktiga perspektiv vid sina bedömningar av utvecklingen och behoven inom olika institutioner och utbildningar. Under en relativt lång övergångsperiod kan det därför finnas skäl att prioritera yngre forskare för att därigenom främja kompetensuppbyggnaden inom organisationen. I många fall kan insatser av stor betydelse göras genom att ge en forskare stöd så att han så småningom kan erhålla stöd från externa anslagsgivare.

4.5.4 *Vissa avgränsnings- och dimensioneringsfrågor*

Medel ur den rörliga forskningsresursen bör kunna sökas av vetenskapligt kompetenta högskolelektorer, docenter och biträdande professorer. Detta innebär att kretsen av behöriga sökande blir stor.

Det bör dock observeras att de nu nämnda lärarna inte är garanterade forskningstillfälle genom den rörliga resursen. Att tillhöra en av de ovannämnda kategorierna innebär bara att en grundläggande förutsättning har uppfyllts. Vi erinrar dock om vad som sagts rörande de innehavare av tjänst som docent som tillsatts med särskild vikt vid vetenskaplig skicklighet. I dessa fall är det rimligt att fakultetsnämnderna under en inledande period skapar möjlighet för vederbörande att bedriva forskning om detta inte ordnas på annat sätt, t. ex. i anslutning till externt finansierad forskning. Fakultetsnämnden bör i övrigt – oavsett hur många personer som får rätt att söka medel – ha full frihet att med utgångspunkt i vetenskapliga kvalitetskriterier och prioriteringar av forskningsområden fördela tillgängliga medel bland de sökande. Någon anledning att begränsa kretsen behöriga sökande utöver vad som här föreslagits anser vi inte motiverat. Det ligger i forskningens intresse att kretsen vetenskapligt kompetenta, potentiella sökande görs så vid som möjligt.

Dessa överväganden har sitt speciella intresse mot bakgrund av diskussionen rörande FUN:s förslag till konstruktion av docenttjänst och rörlig forskningsresurs. I våra tilläggsdirektiv har också särskilt uppmärksammats frågan om vilka de nuvarande tjänsterna som bör uppgå i en framtida docenttjänst. Genom de principiella ställningstaganden om tjänsters innehåll och en enhetlig tjänsteorganisation för utbildning och forskning som vi redovisat i det föregående har direktivens frågeställning besvarats på ett generellt plan.

En i sammanhanget intressant fråga är vilka möjligheter den rörliga

forskningsresursen erbjuder att göra forskningsvolymen inom en fakultet oavhängig dimensioneringen av den grundläggande utbildningen. Det är därvid väsentligt att konstatera att vårt system med tjänster och en rörlig forskningsresurs i sig inrymmer en viss koppling till den grundläggande utbildningen. Vi har visserligen i våra överväganden förutsatt att underlag för tjänster skall erhållas inom såväl grundläggande utbildning som forskning och forskarutbildning och externt finansierad forskning och utvecklingsarbete. Inom vissa områden är dock den sistnämnda verksamheten av blygsam omfattning. I dessa fall kopplas kretsen behöriga kandidater till det villkorliga forskningsutrymmet samman med den grundläggande utbildningens volym. Vi finner dock inte detta vara något mer betydande problem, eftersom det viktigaste styrinstrumentet ligger i den rörliga resursens storlek och fakultetsnämndernas prioriteringar mellan forskningsområden och sökanden. Därtill kommer den i det följande föreslagna möjligheten till tidsbegränsad anställning (avsnitt 4.7) vilken är av speciell betydelse för de i resurshänseende mycket små ämnena.

4.5.5 *Ansvar för beredning och beslut*

Statsmakterna bör enligt vår mening besluta om en *viss minsta omfattning av den del av resp. fakultetsanslag som skall disponeras* som rörlig resurs för forskning. På detta sätt får regering och riksdag en möjlighet att påverka omfattning av och nivå på forskningen inom fakulteterna.

Vi anser det även lämpligt att statsmakterna anger vilken *minsta andel av den rörliga resursen* per fakultet och högskoleregion som *skall disponeras för andra högskoleenheter i regionen än den till vilken fakultetsnämnden är knuten* (se även avsnittet om den rörliga resursens användningsområde).

Medlen bör – såvitt gäller högskoleenheter med fast organisation för forskning – *fördelas av högskolestyrelsen efter förslag från fakultets-/sektionsnämnden.* Högskolestyrelsens befattning med dessa frågor motiveras av dess samlade ansvar för resp. högskoleenhets ekonomi och personal. Bedömningen utifrån vetenskapliga kriterier av det enskilda ärendet bör normalt ankomma på fakultetsnämnden. Vad gäller *övriga högskoleenheter* bör, med hänsyn till att anvisade medel är avsedda för samtliga dessa enheter inom regionen, *fördelningsbeslutet av praktiska skäl fattas av resp. fakultetsnämnd.* På grundval av detta beslut disponerar vederbörande högskolestyrelse medlen. Självfallet bör fakultetsnämnden före beslut samråda med resp. högskolestyrelse.

Fakultetsnämndens förslag resp. beslut i dessa frågor bör grundas *dels* på vissa i förväg fastlagda riktlinjer om fördelning av tillgängliga medel på högskoleenheter, forskningsområden och tjänster på olika kompetensnivåer (se nedan) *dels* på en beredning av de enskilda ärendena som inkluderar medverkan av vetenskapligt sakkunniga i den omfattning så bedöms lämpligt.

Vårt förslag innebär att fakultetsnämnderna får en mer aktiv, policyskapande funktion än vad som hittills ansetts vara motiverat. En sådan rollförändring kommer sannolikt att inledningsvis förorsaka problem. Det måste föreligga en viss beredskap i form av vissa lokalt beslutade handlingslinjer redan vid reformstarten. Den successiva uppbyggnad av

resursen som beskrivs i kap. 13 Genomförande är dock fördelaktig, eftersom den ger fakultetsnämnderna möjlighet att efter hand växa in i sina nya uppgifter.

Fakultetsnämndernas ansvar för fördelning av vissa forskningsresurser på högskoleenheter utan fast organisation för forskning nödvändiggör enligt vår bedömning *en viss precisering i föreskrifterna om fakultets-/sektionsnämndens sammansättning.* Av *de ledamöter i nämnden som utses av fakultets/sektionskollegiet* bör sålunda *en vara lärare vid någon av de åsyftade mindre enheterna.*

4.5.6 *Fördelningsproblem*

I det löpande arbetet med att utforma förslag till fördelning av medlen ur den rörliga forskningsresursen kommer fakultetsnämnden att ställas inför såväl för resp. ansvarsområde speciella som för flertalet fakulteter gemensamma problem. Vi övergår nu till att behandla ett par av de sistnämnda.

Riktlinjer

En fråga som fakultetsnämnden kommer att ställas inför gäller vilka normer som bör tillämpas för beslut om varaktighet och omfattning av forskningstillfälle.

Vi har tidigare konstaterat att några mera betydande invändningar mot nu gällande förordnandeperioder för forskarassistenter och docenter inte har framkommit. Vi föreslår mot den bakgrunden att forskningstillfällena normalt ges för tre år i sänder.

Av betydelse är också vilken minsta omfattning av forskningstillfälle som över huvud taget skall kunna erhållas. Denna minimigräns bör fastställas så att det är möjligt att inom den givna ramen bedriva meningsfull forskningsverksamhet. Vi räknar här med minst 50 % av heltid och minst ett läsårs längd. Det finns emellertid skäl att ifrågasätta om man bör acceptera en fördelning där i båda avseenden endast dessa minimigränser är uppnådda. Man kan således förutsätta att många externa anslagsgivare, vilkas medverkan kan vara nödvändig för att erhålla "kringresurser", kommer att uppställa vissa minimikrav på i vilken utsträckning den projektansvarige är tillgänglig för sin forskningsuppgift. Vi föreslår därför att minimivärdet av 50 % av hel arbetstid normalt endast accepteras i kombination med en varaktighet på minst två år.

Från de riktlinjer som här har förordats bör fakultetsnämnderna ha möjlighet att göra undantag för att inte systemets flexibilitet i onödan skall inskränkas. I det föregående förordade vi med anledning av den föreslagna särregleringen av innehållet i professorstjänsten att man i remissbehandlingen av betänkandet särskilt borde uppmärksamma den angivna procentsatsen. Även de nu angivna normerna bör självfallet övervägas med hänsyn till behovet av avvikelser inom visst område.

Samordningsfrågor

Ett annat problem som kommer att vara gemensamt för alla fakultetsnämnder är samordningen mellan fördelningen av den rörliga forskningsresursen

och övriga medel som står till verksamhetens förfogande. Dessa frågor diskuteras även i kap. 6 Arbetsorganisation. Vi inskränker oss här till ett par aspekter av problemet.

De institutioner vid vilka forskning och forskarutbildning stadigvarande bedrivs kommer att från fakultetsanslag disponera vissa andra resurser för forskning än de som tillhandahålles genom den rörliga forskningsresursen. Medel för handledning och undervisning i forskarutbildning, teknisk och administrativ personal, utrustning och övrig materiel kan nämnas som exempel.

Beslut om fördelning av medel ur den rörliga forskningsresursen bör självklart sättas i samband med övrig forskning samt forskarutbildningen vid en institution. Den avsedda effekten av ett beslut om forskningstillfälle för en docent kan t. ex. utebli om *basresurserna* vid institutionerna är helt otillräckliga. *Handledarsituationen inom* forskarutbildningen kan i hög grad både vara ett motiv för och påverkas av beslut om forskningstillfälle. Även den grundläggande utbildningen kan påverkas genom att viss personal tas i anspråk alternativt friställs genom beslut om medel ur den rörliga resursen.

Det ankommer på fakultetsnämnden att bereda högskolestyrelsens fördelningsbeslut även såvitt gäller de medel för forskning och forskarutbildning som finns utöver den rörliga resursen. Härigenom torde det finnas goda förutsättningar att få till stånd en samlad planering av medelsdispositionen för samtliga ändamål som skall bekostas från fakultetsanslaget. Vad gäller konsekvenserna för övrig verksamhet vilar det slutliga samordningsansvaret på högskolestyrelsen som bl. a. måste beakta den grundläggande utbildningens villkor och behov.

En viktig fråga gäller *möjligheterna att skaffa lämplig ersättare för en lärare som bereds forskningsmöjlighet* genom medel ur den rörliga forskningsresursen. I flertalet fall är berörd lärare helt eller delvis verksam inom ramen för den grundläggande utbildningen. Det är väsentligt att den grundläggande utbildningens situation beaktas när beslut tas om förläggningen i tiden av vederbörande lärares forskningstillfälle. Normalt torde det inte vara absolut nödvändigt att påbörja en forskningsperiod vid en viss tidpunkt. Även för externa anslagsgivare bör ett uppskov med hänsyn till svårigheter att finna en lämplig vikarie vara rimligt. Det kan för övrigt noteras att motsvarande problem är relativt vanliga även i nuvarande organisation. Det finns exempel på institutioner där samtliga behöriga innehavare av tjänst som universitetslektor är tjänstlediga för forskning och flertalet tjänster uppehålles av icke behöriga vikarier. Med hänsyn till behovet att beakta konsekvenserna för alla delar av verksamheten bör enligt vår mening fakultetsnämnden alltid samråda med vederbörande prefekt rörande effekterna av det planerade beslutet.

I de fall mera omfattande komplikationer riskerar att uppstå vid en institution som följd av t. ex. en större omfördelning av medel ur den rörliga resursen, förutsätter vi att dessa hanteras i nära samarbete mellan i första hand ledningen för vederbörande institution, fakultetsnämnden och högskolestyrelsen.

En annan komplikation som kan uppstå vid fakultetsnämndens medelsfördelning ligger i det *samspel med extern anslagsgivare* som är nödvändigt då

denna skall tillhandahålla medel för övriga projektkostnader. För att säkra en sådan samordning bör fakultetsnämnden kunna göra sina ställningstaganden villkorliga, dvs. beslut om forskningstillfälle kan göras avhängigt att vissa förutsättningar av nyss nämnt slag uppfylls. Beträffande ett av praktiska skäl betingat önskemål om en förändring av vissa rutiner inom forskningsråden (motsv.) hänvisar vi till kap. 6 Arbetsorganisation. I förevarande sammanhang skall vi ta upp en principiell aspekt i denna fråga.

Genom att fakultetsnämnden villkorar sitt fördelningsbeslut på angivet vis kan det hävdas att forskningsråd m. fl. externa anslagsgivare utsätts för press att bevilja de medel som i övrigt erfordras för att ett visst projekt skall kunna realiseras. Vi bedömer dock detta i realiteten vara ett relativt litet problem. Redan med nuvarande organisation torde bl. a. forskningsråden bearbetas med liknande argument från forskare som endast disponerar sin egen arbetstid eller blott otillräckliga resurser därutöver. I den mån den planerade forskningen är av sådan karaktär att den kräver medverkan från externa anslagsgivare torde problemet knappast gå att undvika. En annan sida av denna fråga är vilken självständighet fakultetsnämnden i praktiken kommer att få i förhållande till de externa organen. Om nämndens beslut regelmässigt villkoras till att forskaren skall disponera även andra resurser skulle detta kunna leda till att det verkliga beslutet om lärarens forskningstillfälle fattas av en annan instans, t. ex. ett forskningsråd. Vi ser dock inte detta som någon avgörande invändning vare sig mot villkorligheten eller förslaget om den rörliga forskningsresursen som system. Dels är det inte självklart att det villkorliga beslutet endast kan knytas till förväntningar på en enda extern anslagsgivare, dels tangerar man i denna fråga det generella problemet om avvägningen mellan de resurser som direkt kontrolleras av högskolans och de som sektorsorgan m. fl. disponerar. I och med att resurser har ställts till de sistnämnda organens förfogande torde ett inflytande i nu aktuellt avseende också få betraktas som rimligt.

4.5.7 *Inrättandet av tjänster på underlag av medel från den rörliga forskningsresursen*

Enligt huvudregeln i det föreslagna systemet skall forskningstillfällena fördelas på sökande som redan innehar lärartjänst vid resp. högskoleenhet. Om denna regel tillämpades utan inskränkningar skulle den inom en del områden innebära att forskningspotentialen i ett ämne i alltför hög grad blev beroende av i första hand den grundläggande utbildningens volym. Särskilt för ämnen till vilka är knutna endast en eller ett par fasta tjänster kan denna begränsning ge upphov till problem. Möjligheterna till förnyelse i ett sådant ämne med hjälp av den rörliga forskningsresursen är uppenbarligen närmast obefintliga. Detta gäller även om man vid övergången mellan det gamla och det nya systemet väljer att låta en resurs motsvarande den nuvarande docenttjänsten stadigvarande vara knuten till ämnet. En sådan ordning förordas i kap. 13 Genomförande.

I princip vore det möjligt att lösa detta problem genom att inrätta lärartjänster, som tillsätts med förordnande tills vidare utan tidsbegränsning, på underlag av medel ur den rörliga forskningsresursen. När dessa medel efter en given period flyttas från vederbörande lärare skulle denne kunna bli

föremål för omplacering inom högskoleenheten och i sista hand uppsägning enligt de generella reglerna i lagen om anställningsskydd. Vi bedömer dock inte detta vara ett realistiskt alternativ. I de flesta fall kommer sannolikt berörd högskolestyrelse att finna nackdelarna med ett fortsatt arbetsgivaransvar sedan medlen ur den rörliga resursen flyttats vara så stora att man väljer att överhuvudtaget inte inrätta någon tjänst.

I nuvarande organisation kan forskarkapacitet åtminstone för begränsad tid tillvaratas genom att ämnet tilldelas exempelvis en tjänst som forskarassistent. Detta torde i flera fall ha en avgörande betydelse för forskningsområdets långsiktiga utvecklingsmöjligheter. Även i den reformerade organisationen bör det i sådana fall vara möjligt att, för sökande av forskningsmedel som inte innehar annan tjänst för sin framtida försörjning, inrätta en tjänst med tidsbegränsat förordnande på underlag av medel från den rörliga resursen. Behovet av en ordning av berörda slag är inte begränsat till de ovan berörda "små" ämnena vid en högskoleenhet. Det finns även allmänt sett ett behov att kunna anställa personal för en begränsad tid när det grundläggande syftet med anställningen är att bereda en viss person möjlighet att under viss tid i direkt anslutning till avslutad forskarutbildning bedriva egen forskning. Även i ett större ämne kan det t. ex. inträffa att en yngre, mycket duglig forskare inte kan beredas vare sig fast anställning eller anställning i anslutning till ett exernt finansierat projekt. Såväl ämnets utveckling som den mer långsiktiga rekryteringen kan bli lidande om vederbörande tvingas lämna högskolan direkt efter avlagd doktorsexamen. Vi vill dock förorda viss återhållsamhet med medelsanvändningen i nu angivna syften. Risken är annars att forskningsmöjligheterna för de fast anställda lärarna blir alltför begränsade, vilket skulle strida mot ett av reformens huvudsyften. För att förebygga en sådan utveckling bör man genom centrala föreskrifter maximera den andel av den rörliga resursen som för varje fakultet och högskoleenhet får användas på angivet sätt. Enligt vår bedömning bör denna gräns sättas lägre än vad som motsvaras av forskningsutrymmet i befintliga forskarassistenttjänster vid resp. fakultet och högskoleenhet (se kapitel 13 Genomförande).

4.5.8 *De konstnärliga utbildningarna*

De konstnärliga utbildningarna intar i flera avseenden en speciell ställning inom högskolan. I samband med högskolereformen fastslogs att det konstnärliga utvecklingsarbetet är jämbördigt med forskningen. Möjligheter bör därför skapas för lärarna inom dessa utbildningar att på samma premisser som sina forskande kolleger erhålla tillfälle för mer omfattande arbetsinsatser av motsvarande slag. Den rörliga forskningsresursen är emellertid fakultetsbunden och som sådan inte särskilt väl lämpad i sammanhanget. En motsvarande ordning bör dock kunna tillämpas genom att högskolestyrelsen vid de enheter där utbildning av här aktuellt slag bedrivs får disponera särskilda medel för konstnärligt utvecklingsarbete. Det kan nämnas att frågan om ett särskilt anslag för konstnärligt utvecklingsarbete utvecklats av UHÄ och torde komma att behandlas i anslagsframställningen för budgetåret 1981/82. Det bör ankomma på resp. högskolestyrelse att besluta om vilka närmare riktlinjer som skall gälla och hur beredningen skall ske för

beslut om fördelning av dessa medel. Med hänsyn till de speciella förhållandena i Stockholms högskoleregion där konstnärlig utbildning bedrivs vid flera högskoleenheter torde det vara lämpligt att låta regionstyrelsen disponera ifrågavarande medel.

Vi föreslår sammanfattningsvis *att*

- medel för konstnärligt utvecklingsarbete bör disponeras efter samma principer som föreslås gälla för den rörliga forskningsresursen med anpassning till bl. a. de speciella institutionella förutsättningar som gäller för de konstnärliga utbildningarna.

4.5.9 *Besvär över beslut om fördelning av medel ur den rörliga forskningsresursen*

Vid beslut om tillsättning av tjänst som docent eller forskarassistent har sökande f. n. rätt att anföra besvär. Detta skulle kunna vara ett motiv för ett införande av besvärsrätt rörande beslut om fördelning av medel ur den rörliga forskningsresursen.

En sökande till tjänst kan anföra besvär om han anser att vederbörande myndighet tagit ovidkommande hänsyn i sitt ställningstagande i ärendet eller att den av annat skäl har fattat ett felaktigt beslut. Å ena sidan kan ett avslag på en ansökan om forskningstillfälle i den reformerade organisationen få motsvarande negativa konsekvenser för den enskilde. En besvärsrätt i det sammanhanget skulle dock å andra sidan i praktiken innebära en rätt att till högre instans klaga över något som i princip är en ren arbetslednings- och arbetsfördelningsfråga. Någon rätt av detta slag finns f. n. inte. Det skall vidare framhållas att beslut som för den enskilde kan ha samma innebörd som fördelningen av medel ur den rörliga resursen regelmässigt fattas av forskningsråden. I förordningen med instruktion för forskningsråden stadgas förbud mot besvär över forskningsrådets beslut i frågor om anslag.

Vi finner mot bakgrund av vad som nu anförts att rätt att anföra besvär över beslut om fördelning av medel ur den rörliga forskningsresursen (motsv.) inte bör föreligga.

4.5.10 *Uppbyggnaden av den rörliga resursen*

Det tekniska tillvägagångssättet vid skapandet av den rörliga resursen beskrivs mer i detalj i kapitel 14 Genomförande. Det finns ett nära samband mellan tillkomsten av resursen och avskaffandet av tjänsterna som docent och forskarassistent. Av det följer att – i den utsträckning den rörliga resursen är avhängig indragandet av dessa tjänster – resursen kommer att byggas upp successivt. Forskningsutrymmet i tjänsterna kommer att bli disponibelt för omfördelning i den takt de tidsbegränsade förordnandena utlöper. Av väsentlig betydelse är även de medel som för budgetåren 1979/80 och 1980/81 redan anvisats för att möjliggöra forskning för universitetslektorer (motsv.). Såsom framgår i det följande räknar vi med att resursen kommer att tillföras ytterligare medel, såväl vid reformens genomförande som senare.

4.6 Särskilda åtgärder för främjande av de mindre högskoleenheternas anknytning till forskning

I såväl kapitel 3 Verksamheten inom högskolan som i redovisningen av förslagen om fakulteternas rörliga resurs för forskning har situationen vid högskoleenheterna utan fasta resurser för forskning och forskarutbildning berörts.

Vi finner det sannolikt att förutsättningarna för forskning vid dessa enheter kommer att förbättras markant vid ett genomförande av våra förslag. Likväl kan de föreslagna åtgärderna knappast skapa samma förutsättningar för forskning och forskningskontakt vid de mindre enheterna som vid de högskoleenheter till vilka fasta resurser förlagts. Någon fullständig likställdhet kan inte heller uppnås inom de ramar som lagts fast genom riksdagens beslut 1975. Ytterligare åtgärder kan dock vidtas som märkbart kommer att främja de mindre enheternas kontakt med aktuell forskning.

Universitetsinstitutionernas regionala ansvar för lärarnas forskningskontakt

Fakultetsnämndernas och fakultetskollegiernas regionala ansvar för forskningen har betonats i samband med högskolereformen. Vi finner det emellertid nödvändigt att även institutionerna vid de större enheterna som har fasta forskningsresurser, i det följande av praktiska skäl kallade universitetsinstitutioner, ges ett regionalt ansvar. Detta bör anges i högskoleförordningen.

Flera relativt enkla, praktiska åtgärder kan tillgripas för att ge de ovannämnda institutionernas ansvar en konkret innebörd och därigenom främja samverkan i forskningsfrågor mellan berörda enheter. På en del håll inom högskolan har så redan skett. Vi redovisar nedan i punktform ett antal förslag.

1. Lärare från den mindre högskoleenheten inbjuds att delta i konferenser och överläggningar vid universitetsinstitutionen rörande dels förändringar av kursplaner inom de enskilda utbildningsområdena, dels utvecklingen av ny utbildning.
   Forskarutbildade lärare vid universitetsinstitutionen medverkar i referensgrupper etc. för utveckling av kurser och utbildningslinjer vid de mindre enheterna.
2. Rapportserier etc. som finns vid universitetet utsänds automatiskt till lärarna vid resp. institution vid andra enheter i högskoleregionen.
3. Samtliga lärare inom högskoleregionen får automatiskt kallelser och annan information som hör samman med forskarutbildningen vid universitetsinstitutionen och som berörs av dem. Även protokoll från institutionsstyrelser kan vara av intresse och bör därför utsändas till berörda lärare vid andra enheter i regionen.
4. Samarbete när det gäller internationella kontakter. Universitetsinstitutionerna har i regel ett omfattande kontaktnät. De andra enheterna bör genom ett sådant samarbete bl. a. lättare kunna få besök av gästlärare från andra länder samt information om konferenser m. m.

5. Vid planering och rekrytering av personal till större forskningsprojekt vid universitetsinstitutioner bör man undersöka om en del av projektet kan förläggas till högskoleenhet utanför universitetsorten eller personal anställas som har sin bottentjänst vid enhet på annan ort.
6. Ett samordnat resursutnyttjande bör kunna vara ömsesidigt gynnsamt för två högskoleenheter. En lärartjänst som inrättas vid en enhet med fasta resurser för forskning kan "delas" med en annan enhet genom en formell överenskommelse mellan enheterna. Det ankommer redan nu på regionstyrelserna att verka för sådana anordningar.
   I tjänsteinnehavarens åligganden kommer därvid att ingå arbetsuppgifter vid båda enheterna i en omfattning och av en art som bör regleras i varje särskilt fall.

4.7 Vissa tjänsteorganisatoriska specialfrågor

4.7.1 *Tidsbegränsning av anställning*

Vi har tidigare fastslagit som en huvudregel för anställningen av högskolans lärare att förordnanden skall meddelas att gälla utan tidsbegränsning. I en rad fall finns det dock behov att kunna anställa personal för begränsad tid. Det är dock viktigt att reglerna för detta ändamål utformas så att såväl verksamhetens som den enskildes intresse av klara förutsättningar för anställningen inte åsidosättes. Inom högskolan är det för närvarande relativt vanligt med successiva tidsbegränsade förordnanden. Den sammanlagda anställningen på sådana premisser kan många gånger bli högst avsevärd. Denna ordning är inte acceptabel.

Tidsbegränsad anställning för forskning och utvecklingsarbete

Den enhetliga tjänsteorganisationen med fast anställda lärare för utbildning och forskning låter sig väl tillämpas på institutioner som disponerar en stor personal eller har en relativt stabil eller måttligt expanderande omfattning av sin genom externa medel finansierade verksamhet. Om bortfallet av ett externt anslag innebär en så omfattande minskning av institutionens underlag för tjänster att medelbrist uppstår kommer normala regler rörande omplacering och uppsägning enligt lagen om anställningsskydd (LAS) att tillämpas. Vi diskuterar i kap. 6 Arbetsorganisation vissa problem i det sammanhanget.

För bl. a. *en del små institutioner och institutioner med stora variationer i omfattningen av den externt finansierade verksamheten* är läget ett annat. Vi har tidigare pekat på att betingelserna för externt finansierad forskning och utvecklingsarbete förbättras om man har tillgång till personal med bred erfarenhet och kompetens. Detta resonemang har dock vissa begränsningar. Erfarenhetsmässigt innebär ett tillsvidareförordnande en relativt hög grad av anställningstrygghet för den enskilde. Även om det i något fall skulle föreligga relativt starka indikationer på saklig grund för uppsägning undviker man i det längsta att tillgripa sådan.

Om en institution endast disponerar t. ex. tre eller fyra lärartjänster, inkl. den eller de som skulle komma att inrättas på underlag av ett externt anslag,

finns det emellertid risk för att dessa lärares kompetens endast täcker en relativt begränsad del av ett forskningsområde. Om man endast kan utnyttja den fast anställda personalen begränsas möjligheterna att täcka behovet av särskild sakkunskap för ett visst projekt. I det läget riskerar man att såväl inriktning som kvalitet i det berörda projektet påverkas negativt.

Vid institutionen där omfattningen av externt finansierad verksamhet varierar betydligt kan ett problem av annan karaktär uppstå. Om personalstaten till följd av ett projekt med en beräknad varaktighet på t. ex. tre år ökar kraftigt, är det knappast ändamålsenligt att hela den nytillkommande personalen ges förordnanden tills vidare.

Ytterligare en problemtyp skall beröras. *Det förekommer för närvarande att externa finansiärer ställer medel till förfogande som helt eller huvudsakligen avser lönen för en tjänst till en forskare, som inte tidigare har en tjänst i högskolan.* Även i ett sådant fall blir vederbörande knuten till institutionen även om anknytningen blir mer av formell art. Institutionen kan nämligen inte utnyttja forskarens tjänster inom verksamheten i övrigt.

Trots att det vid nu angivna fall finns ett behov att kunna tidsbegränsa en forskares förordnande är det i rådande rättsläge inte helt klart om denna anställningsform kan tillämpas i en sådan situation. Ofta meddelas därför ett tillsvidareförordnande. Detta innebär att – om medelsbrist uppstår på grund av att anslaget dras in – ett uppsägningsförfarande måste aktualiseras. Därvid skall en turordningskrets fastställas som med nuvarande regler kan komma att omfatta flera personer än den berörda forskaren. Resultatet kan bli att annan forskare vid högskolan blir uppsagd i stället för den av projektet berörde. En sådan ordning kan dock uppfattas som stötande för andra anställda vid högskolan.

Vi berörde i avsnittet 4.5 behovet att kunna inrätta tjänster som tillsätts med tidsbegränsat förordnande, på underlag av medel från den *rörliga forskningsresursen.* Vi framhöll där bl. a. att situationen i mindre ämnen liksom i en del andra fall kan göra det motiverat att för begränsad tid anställa nyexaminerade forskare.

Ur den enskildes synvinkel torde det i många fall vara att föredra att få en tidsbegränsad anställning som ger en möjlighet till fortsatt forskning framför att direkt efter doktorsexamen tvingas att söka sig ett arbete utan anknytning till berörd forskning. Om de medel som skapar underlag för tjänsten härrör från en extern finansiär eller från resp. högskoleenhets egna medel, torde vara sekundärt.

Vi förordar mot ovan angiven bakgrund att möjlighet skall finnas även i framtiden att inrätta tjänster som forskningsassistent och forskare. Den skiftande tjänstebenämningen syftar till att markera skillnad i kvalifikationsnivå. Benämningen forskare bör tillämpas när vederbörande besitter en vetenskaplig kompetens som ligger klart över vad som krävs för doktorsexamen. Av den anledningen blir det normalt inte aktuellt att använda tjänstebenämningen forskare när tjänster inrättas på underlag av medel ur den rörliga resursen. Förordnande på tjänster av detta slag skall få avse högst tre år. Om den maximala förordnandetiden har utnyttjats, får förnyat förordnande för begränsad tid inte ges. Om anställningsmyndigheten efter denna förordnandetid önskar ge vederbörande fortsatt anställning skall förordnande ges tills vidare på en tjänst som lärare på motsvarande

kompetensnivå.

Om underlaget för tjänsten som forskningsassistent/forskare härrör från ett externt finansierat projekt får det på motsvarande sätt utnyttjas som underlag för en tjänst som lärare. Lärartjänsten i fråga bör kunna tillsättas utan att den ledigkungjorts. Fördelen med denna ordning framför ett system med tidsbegränsade förordnanden på tjänst som lärare är att man vid rekryteringen kan inskränka sig till att bedöma den sökandes lämplighet för de avsedda forskningsuppgifterna. Först när en fortsatt anställning aktualiseras – då på tjänst som lärare – finns det skäl att göra en helhetsbedömning av vederbörandes lämplighet för en anställning som lärare.

I förhållande till nuvarande system med tjänster som forskarassistent innebär ordningen med tjänster som inrättas på medel ur den rörliga resursen skillnader på flera väsentliga punkter. De föreslagna reglerna om förordnandetid på tjänst som forskningsassistent – kombinerade med den i det följande föreslagna regeln om begränsning av sammanlagd anställningstid – garanterar i praktiken att anställningen sker i nära anslutning till avslutad forskarutbildning. Ytterligare tre skillnader jämfört med forskarassistenttjänsterna skall framhållas. Den nu föreslagna tjänstekategorin kommer att helt avse forskning. Det rör sig således inte om en lärartjänst. Innehavaren av en tjänst som forskningsassistent kan därmed koncentrerat ägna sig åt det arbete som motiverar den tidsbegränsade anställningen, nämligen forskning. Vidare blir den tidsbegränsade anställningen väsentligt kortare än normal förordnandetid för forskarassistenter. Högst tre år innebär en halvering jämfört med denna. Slutligen garanterar det föreslagna systemet att frågan om en tidsbegränsad anställning skall tillgripas bedöms från fall till fall. De omständigheter som blir avgörande, är en enskild sökandes lämplighet för fortsatt forskning efter doktorsexamen och ett visst ämnes behov av att vidmakthålla eller stärka sin forskningspotential, utöver vad som är möjligt inom den ram som den fast anställda personalen utgör. De begränsade möjligheterna att för här avsett ändamål utnyttja medel ur den rörliga forskningsresursen (jfr avsnitt 4.5.7) kommer att nödvändiggöra mycket ingående överväganden i nu nämnda avseenden.

Vi föreslår *att*

- tjänster som forskningsassistent/forskare skall få inrättas och tillsättas för begränsad tid, högst tre år.

Tidsbegränsad anställning för andra arbetsuppgifter än forskning

Det följer av våra förslag till reglering av tjänsteinnehåll för högskolans lärare att det ofta kommer att inträffa att en institution drabbas av ett *bortfall av arbetskraft för främst utbildningens del.* I och med att t. ex. forskning – på medel från den rörliga resursen eller externa finansiärer – ledningsuppgifter utanför institutionens ram och den i kap. 12 föreslagna yrkesfortbildningen kan ingå i lärartjänsten, måste det finnas en möjlighet att för begränsad tid anställa personal som ersättare. I motsvarande organisation kan detta problem lösas genom vikariat i anslutning till en tjänsteinnehavares ledighet eller tjänstebefrielse för andra arbetsuppgifter. Genom våra förslag till förändrat tjänsteinnehåll och de ökade möjligheterna till omfördelning av

arbetsuppgifter på institutionsnivån blir det i framtiden svårt och i många fall omöjligt att tala om vikariat i den mening begreppet har f. n. Det arbete som föranleder arbetskraftbortfallet utförs nämligen inom tjänstens ram och som en naturlig del av den löpande verksamheten vid högskoleenheten.

Vi finner därför att *förordnanden för begränsad tid bör få meddelas på en lärartjänst när anställningen föranleds av någon eller några av de omständigheter som här berörts.* I likhet med vad som anförts rörande tidsbegränsad anställning för forskning anser vi att *denna möjlighet bör begränsas till att avse högst tre år.*

Vi föreslår *att*

- tidsbegränsad anställning på tjänst som lärare får tillämpas för högst tre år om anställningen motiveras t. ex. av ett tillfälligt bortfall av arbetskraft vid en institution.

Gräns för sammanlagd anställningstid

Vi fastslog inledningsvis att nuvarande ordning med successiva tidsbegränsade anställningar är olämplig. Den bör för framtiden undvikas genom att *det fastställes en gräns för den sammanlagda tid för vilken tidsbegränsad anställning på de grunder som angivits i det föregående får tillämpas.* Även denna gräns bör sättas till tre år. Anställning på amanuenstjänst (se avsnitt 4.7.2) eller doktorandtjänst (se kapitel 10) skall naturligtvis inte inräknas inte heller vikariatsförordnande på tjänst vars innehavare har tjänstledigt.

Form för regleringen

Den nu föreslagna regleringen kan ske antingen genom kollektivavtal eller genom författningsföreskrift. Vi finner praktiska skäl tala för att man i första hand prövar möjligheterna att uppnå den önskade regleringen genom avtal.

4.7.2 *Deltidstjänster i kombination med studier*

Bakgrund

Inom vissa delar av högskolan förekommer traditionellt att en del studerande inom grundläggande högskoleutbildning knytes till verksamheten för elementära undervisningsuppgifter, viss medverkan i ett forskningsprojekt eller vissa utbildningsadministrativa göromål. Detta torde vara relativt vanligt inom bl. a. viss teknisk, juridisk och medicinsk utbildnings- och forskningsverksamhet.

Överväganden och förslag

Det föreligger enligt vår bedömning vissa skäl att även i den framtida organisationen göra det möjligt att – om än i klart begränsad omfattning – knyta studerande i grundläggande utbildning till verksamheten. Främst kan det vara ändamålsenligt att studerande i de senare årskurserna av en del utbildningar ges möjlighet att delta i ett forskningsprojekt för att därigenom

bl. a. få en inblick i en eventuell framtida yrkesverksamhet. Särskilt inom de tekniska och de medicinska fakulteterna finns ett uttalat behov av sådana möjligheter.

Medverkan av här avsett slag bör alltid vägas mot risker och nackdelar med studietidsförlängning. Även doktorander och vissa grupper fast anställd personal kan beröras. Detta talar för en restriktiv hållning inför anställning av studerande i grundutbildning. Vi föreslår emellertid att sådan anställning skall kunna förekomma genom inrättande av särskilda deltidstjänster. En förutsättning för innehav av sådan tjänst bör då vara att vederbörande bedriver aktiva studier inom grundläggande utbildning. Maximal omfattning av tjänstgöringen bör vara 50 % av heltidstjänst och minimum bör vara 20 %. I normalfallet bör tjänstgöringens omfattning ligga närmare den undre gränsen än den övre. Tjänsten bör få innehas i högst tre år och förordnande meddelas för ett år i sänder. En lämplig tjänstebenämning är amanuens.

Vi föreslår *att*

- deltidstjänster som *amanuens* skall kunna inrättas och tillsättas för begränsad tid, högst tre år. Innehav av sådan tjänst skall vara förenat med aktiva studier inom grundläggande utbildning.

4.7.3 *De konstnärliga utbildningarna*

Bakgrund

De konstnärliga utbildningarna har till uppgift att förbereda för arbete med konstnärligt skapande och utveckling av konstnärliga uttrycksmedel. För flertalet av de lärare som arbetar inom detta område måste ett villkor vara att de själva skall delta i den konstnärliga utvecklingen. Eget konstnärligt arbete torde därför i många fall vara nödvändigt för att kunna fungera som lärare inom dessa utbildningar.

Konstarternas utveckling kommer rimligen i framtiden liksom nu att till en stor del ligga utanför högskolan. Konstnärligt utvecklingsarbete måste dock även kunna bedrivas inom högskolans ram i större utsträckning än vad som hittills varit möjligt. Ett aktivt samarbete mellan olika konstnärliga institutioner och högskolan är i det sammanhanget naturligt och värdefullt.

Eftersom utvecklingen av det konstnärliga området i stor utsträckning ligger i det konstnärliga yrkeslivet är den anknytning mellan detta och resp. utbildning som kan ske genom lärarna av största vikt. Det är t. ex. nödvändigt att lärarna använder de metoder som är tillämpliga på resp. arbetsfält. Den fortbildning och vidareutbildning som dessa lärare erbjuds bör därför i hög grad gälla kontakt med yrkeslivets behov. I kapitel 12 lägger vi förslag om hur kontakten med yrkeslivet utanför högskolan skall främjas.

För vissa konstnärliga högskoleutbildningar är den kontakt med yrkeslivet som kan komma till stånd t. ex. genom våra förslag om yrkeslivsanknytning inte tillräcklig. I fråga om lärare för dessa utbildningar måste särskilda åtgärder vidtas för att säkerställa sambandet yrkesliv–utbildning.

De konstnärliga utbildningarna har också en särställning vad gäller förnyelsebehovet. Läraren arbetar med hela personligheten som ett uttrycks-

medel i utbildningen. Lärarens framtoning och egen utveckling har därför en mycket stor betydelse för de studerande. En lärare inom en konstnärlig utbildning kan påverka flera generationer konstnärer. Effekten av en konstnärlig stagnation i dessa utbildningar kan därigenom få snabb och betydande genomslagskraft på kulturlivet. Av detta skäl måste de konstnärliga utbildningarna ägnas särskild uppmärksamhet. Motsvarande konsekvenser av en stagnation i utbildningen föreligger inte i samma utsträckning för övriga högskoleutbildningar.

Lärare vid konstnärliga utbildningar

Allmänt gäller för de konstnärliga utbildningarna att lärarna hämtas direkt från yrkeslivet till en tjänst i högskolan. Kompetens för läraryrket har de således erhållit främst genom eget konstnärligt arbete.

För utbildningarnas del har vi konstaterat att det är nödvändigt att lärarna kan referera till en egen konstnärlig verksamhet. De bör dessutom ha en kontinuerlig kontakt med annan verksamhet utanför högskolan. Inom några utbildningar tillgodoses behovet av förnyelse och kontakt med yrkeslivet genom att vissa tjänster är tidsbegränsade. Genom denna tjänstekonstruktion ersätts vissa lärare med några års mellanrum. En rörlighet till gagn för den konstnärliga förnyelsen uppstår därvid. Lärarnas anställningsform har såtillvida en avsevärd betydelse för verksamhetens kvalitet.

De tjänster i den nuvarande organisationen som med särskilt författningsstöd tillsätts med tidsbegränsade förordnanden är följande:

- professurer vid konsthögskolan
- huvudlärare vid konstfackskolan
- professurer vid musikhögskolan i Stockholm
- lärare i scenisk framställning och scenisk teknik vid scenskolorna i Stockholm. Tjänster av detta slag finns även vid motsvarande utbildningar i Göteborg och Malmö. För de sistnämnda tjänsterna finns dock för närvarande inga författningsföreskrifter om tidsbegränsade förordnanden.

Härtill förekommer vid de konstnärliga utbildningarna tjänster med varierande benämning och reglering i övrigt, t. ex. ackompanjatör, facklärare och lärare i visst ämne. Vid dramatiska institutet är organisationen särpräglad, eftersom lärarna där har tjänster på F-löneplan, med reglering av arbetstiden som överensstämmer med vad som är gängse för de statligt anställda på denna löneplan.

4.7.4 *Överväganden och förslag*

4.7.4.1 Tjänsteorganisation för de konstnärliga utbildningarna

Den tjänsteorganisation som vi i det föregående föreslagit för den statliga högskolan är med avseende på tjänstekategorier och befordringssystem tillämplig även för de konstnärliga utbildningarna.

F. n. saknas dock i stort sett motsvarigheter till den föreslagna tjänsten som docent. Frågan om sådana tjänster bör inrättas för ifrågavarande

utbildningar liksom för andra utbildningar utan traditionell forskningsanknytning bör prövas inom ramen för det normala petita- och budgetarbetet.

4.7.4.2 Anställningsform m. m. för vissa lärare inom de konstnärliga utbildningarna

I ett avseende anser vi det dock nödvändigt att förorda avvikelser från huvudreglerna i den föreslagna tjänsteorganisationen. Av hänsyn till behovet av en stark anknytning till det konstnärliga yrkeslivet utanför högskolan *bör förordnande för begränsad tid under vissa betingelser kunna meddelas innehavare av tjänst som lärare för konstnärlig utbildning.* Vi avser i första hand motsvarigheten till de i det föregående uppräknade tjänsterna, för vilka tidsbegränsat förordnande redan får tillämpas, däri inräknade även tjänsterna som lärare i scenisk framställning och scenisk teknik i Göteborg och Malmö. Frågan om en utvidgning av denna anställningsform för lärartjänster inom ifrågavarande område bör prövas bl. a. mot bakgrund av erfarenheterna av de konstruktioner vi föreslår i det följande.

Enligt våra direktiv skall i största möjliga utsträckning samma regler om anställningstrygghet m. m. gälla för de anställda inom högskolan som på arbetsmarknaden i övrigt. Vi ser inga möjligheter att för nu aktuella lärargrupper uppnå en sådan ordning inom högskolans ram utan att utvecklingen av de konstnärliga utbildningarna härvid påverkas negativt. Vi finner det emellertid angeläget att med andra medel än fortsatt anställning inom högskolan söka uppnå en godtagbar ekonomisk och social trygghet för berörda lärare sedan de lämnat högskolan.

Grundläggande i ett *system som syftar till att ge dessa lärare sådan trygghet bör vara en s. k. lönegaranti.* Denna garanti bör utformas enligt de linjer som gäller för den inkomstgaranti som lämnas vissa förtjänta konstnärer. Parallellen mellan systemen är naturlig, eftersom den nuvarande inkomstgarantin kan utgå till "konstnärer som står för konstnärlig verksamhet av hög kvalitet och stor betydelse för svenskt kulturliv". I regel torde dessa krav uppfyllas av dem som får här avsedda lärartjänster.

Lönegarantin bör kopplas till innehav av lärartjänst med en förordnandeperiod om minst tre år. Till garantin bör knytas en skyldighet att i de fall lönegarantin faktiskt utnyttjas motta uppdrag att utöva konstnärlig verksamhet i offentlig tjänst. Vi diskuterar olika möjligheter härvidlag i det följande. Antalet garantirum bör disponeras av i första hand UHÄ som bör ha att besluta om en viss högskoleenhet skall få disponera garantirum i anslutning till en lärartjänst inom konstnärlig utbildning. Eftersom lönegrantin är en förutsättning för att tjänster skall få tidsbegränsas kommer härigenom möjligheterna att anställa lärare på sådana grunder att i motsvarande mån begränsas.

Vi föreslår *att*

- det till de lärartjänster inom konstnärliga utbildningar vilka hittills tillsats med förordnande för begränsad tid för minst tre år bör knytas rätt till en lönegaranti efter anställningstidens slut

Scen- och musikutbildningarna

Utbildade inom scen- och musikområdet återfinns inom en arbetsmarknadssektor som domineras av offentliga eller av stat och kommun underställda institutioner och deras verksamhet. Dessa institutioner får till stor del sina resurser genom allmänna medel. Medverkan i utbildning från en artists sida är enligt vår uppfattning något som gagnar verksamheten vid den institution där artisten vanligen arbetar. Om vederbörande är *anställd vid en offentlig institution eller motsvarande bör därför tjänstledighet för att utöva läraryrket på ett visst antal år kunna medges.*

Nya regler för tjänstledighet från tjänst inom ifrågavarande institutioner (t. ex. stadsteater, symfoniorkester) bör sålunda skapas. Dessa regler skall göra det möjligt för en befattningshavare att vara tjänstledig under ett visst antal år för att upprätthålla tidsbegränsad tjänst i högskolan.

För den som inte har tjänst eller endast tidsbegränsad sådan bör man ett par år innan förordnandet utlöper söka ordna en bottentjänst vid någon kulturinstitution. Med denna konstruktion kan även frilansare tänkas vara intresserade av en tjänst som högskolelärare. Om inga garantier ges löper man en risk att vederbörande inte vågar avbryta sin egen konstnärliga produktion för en tidsbegränsad tjänst inom högskolan med de problem som kan uppstå vid återgången till arbetsmarknaden utanför högskolan.

Det föreslagna sättet kan för de institutioner som skall tillhandahålla bottentjänsten av kostnadsskäl inte verka lockande. Ett sätt att minska den olägenheten vore att statens kulturråd garanterade att institutionerna får disponera grundbelopp för dessa tjänster. Om denna möjlighet öppnades skulle institutionerna själva inte behöva riskera särskilt stora belopp samtidigt som man garanteras ett tillskott till sin verksamhet, vid en tidpunkt som kan förutses i relativt god tid. Statens kulturråd bör också enligt vår mening efter framställning från vederbörande högskoleenhet medverka vid anskaffande av lämplig bottentjänst.

Bild- och formutbildningarna

De flesta bild- och formkonstnärer, bland vilka högskolelärarna skall rekryteras, är till skillnad från dem inom scen- och musikutbildningarna i regel enskilda yrkesutövare.

För de tidsbegränsade tjänsterna inom bild- och formutbildningarna måste därför andra former av anknytning till yrkeslivet utanför högskolan sökas än de som skisserades för scen- och musikutbildningarna.

Till lönegarantin bör i dessa fall knytas ett åliggande att utföra konstnärligt arbete vid bl. a. konstmuseer och länsmuseer eller utformning av offentlig miljö o. dyl. Statens kulturråd disponerar s. k. grundbelopp även för museiverksamhet. Dessa medel bör kunna användas för denna typ av verksamhet. Om så sker kan det innebära att den konstnärliga nydaningen både inom högskolans ram och inom kulturlivet i stort skulle få ett välkommet nytillskott.

Statens arbetsmarknadsnämnd bör kunna anlitas för att finna arbetstillfällen inom den offentliga sektorn. Lönegarantins främsta syfte bör sammanfattningsvis vara att skapa ett rådrum för den berörde konstnärens återgång till exempelvis enskild skapande verksamhet.

4.7.5 *Språkutbildning*

4.7.5.1 Bakgrund

För den språkutbildning som traditionellt har givits vid universiteten finns för närvarande bl. a. specialkategorin utländska lektorer.

Ett av huvudmotiven för inrättandet av tjänster som utländsk lektor har från början varit ett behov av lärare som främst ägnar sig åt färdighetsträning och språkdemonstration. Dessa arbetsuppgifter, på den nivå det här rör sig om, kräver av läraren så ingående och aktiva kunskaper inom språkområdet i fråga att det har bedömts som nödvändigt att läraren har språket som modersmål och har befunnit sig inom detta språkområde tiden närmast före erhållandet av tjänsten. Kravet på aktuell kunskap om det talade språket är orsak till att man har velat tidsbegränsa innehavet av tjänsterna som utländsk lektor.

Tjänsterna har också ansetts ha en kulturbärande och kulturförmedlande uppgift. Av bl. a. det sistnämnda skälet har de utländska lektoraten tidigare specialförtecknats i regleringsbrev och förordnande på dem har kunnat meddelas även om studerandeunderlaget inte har varit tillräckligt. I prop. 1979/80:100 bil. 12 sid. 496 anmäler regeringen att vissa sådana tjänster i de nordiska språken skall ändras till s. k. nordiska lektorstjänster.

För *lärare inom tolkutbildning* krävs aktiva kunskaper inom både svenska och det andra språket. Här skiljer sig således denna grupp från de utländska lektorerna, eftersom några krav på kunskaper i svenska för de sistnämnda inte behöver ställas.

I UHÄ:s tolkutrednings slutrapport "Högre tolkutbildning" UHÄ-rapport 1977:6 har ställts vissa krav på lärarna i denna utbildning. Där heter det bl. a.:

"Tolkutbildningen är en mycket färdighetsinriktad utbildning varför det måste krävas av lärarna att de har synnerligen goda praktiska kunskaper i svenska och det aktuella språket för att kunna meddela kontrastiv undervisning. Vidare är det utomordentligt angeläget att de har erfarenhet av tolkning. De vetenskapligt skolade lärare som behövs för vissa moment i utbildningen behöver inte vara fast knutna till tolkinstitutionen utan kan engageras för varje särskilt fall; de kan också förutsättas ingå i institutionernas uppsättning lärare för den övriga undervisningen i resp. språk. Tolklärarna måste dessutom ha aktuella kunskaper om det svenska samhället."

Citatet visar att tolklärarna måste besitta särskilda kunskaper. Kraven på dessa lärare är som synes också helt andra än dem som ställts på utländska lektorer.

För *lärare inom fackspråklig utbildning* har inga särskilt anpassade tjänster funnits. I en rapport från UHÄ:s referensgrupp för fackspråklig utbildning, UHÄ-rapport 1978:4, har anförts att man borde kunna tillsätta lärare med dubbel kompetens dvs. både fack- och språkmeriter.

Sedan några år tillbaka pågår *hemspråkslärarutbildning* inom en del i regel stora invandrarspråk. Det har uppstått vissa problem vid rekryteringen av lärare till dessa utbildningar.

I princip önskar man att samma krav uppfylls av dessa lärare som av den övriga lärarpersonalen vid lärarutbildningarna. De krav som då ställs är att lektorerna i hemspråkets teori bör ha forskarutbildning samt ha genomgått praktisk pedagogisk utbildning. Dessutom bör de ha vistats i hemspråkslan-

det före tjänstetillträdet. För lärarna i hemspråkets metodik krävs vidare att vederbörande har genomgått lärarutbildning i hemspråkslandet (på längre sikt genomgången hemspråkslärarutbildning) samt har tjänstgjort som hemspråkslärare. För båda kategorierna kräver man självklart också att lärarna skall ha hemspråket som modersmål.

4.7.5.2 Överväganden och förslag

Allmänt

De inledningsvis åberopade pedagogiska argumenten för de utländska lektoraten har alltjämt relevans för tjänsteorganisationens utformning. Inom vissa språkämnen torde det också vara svårt att få kompetenta svenska lärare.

I strävandena att internationelisera högskoleutbildningarna har institutioner och lärare för språkämnen ett ansvar. Detta bör inverka på övervägandena om vilka lärartjänster som bör finnas inom detta område. Det kan sålunda även ur internationaliseringssynpunkt vara lämpligt att knyta viss utländsk personal till högskolan.

I de fall en tjänst på här berörda grunder utlyses med företräde för sökande från annat land bör enligt vår mening förordnande för begränsad tid få meddelas. De särskilda regler om behörighet och förordnande som för närvarande gäller för tjänst som utländsk lektor bör således överföras till den nya organisationen. De bör kunna tillämpas i anslutning till såväl högskolelärare/högskolelektors- som docent/biträdande professorstjäster. Den vägen kan man tillgodose behov av olika kompetensnivåer när det gäller lärare med här berörda förutsättningar.

Lärare i tolkutbildning

För lärare i tolkutbildning bör yrkeserfarenheten som tolk vara den viktigaste grunden för tillsättning. Våra förslag till behörighetsföreskrifter och befordringsgrunder för tjänst som docent/biträdande professor gör det möjligt att anställa lärare på den nivån med för den aktuella utbildningen lämplig bakgrund. Inte heller på tjänsterna som högskolelärare/högskolelektor blir det med de behörighetsföreskrifter och befordringsgrunder som vi föreslagit några svårigheter att anställa lärare med i detta sammanhang ändamålsenlig kompetens.

Däremot kan omfattningen av denna typ av utbildning bli ett problem. Utbildningarna är ofta små och kan därför behöva periodiseras med ganska långa mellanrum. Tillsvidareanställning av högt kompetenta men mycket specialiserade lärare i en sådan situation kan medföra stora nackdelar för verksamheten i övrigt, om det inte finns rimliga möjligheter att bryta en sådan anställning. Vi anser att verksamhetens karaktär bör göra det möjligt för högskolestyrelsen att i fall som detta *tidsbegränsa förordnandet.*

Ett fullständigt utbyte av lärarkåren från en kurs till en annan skulle dock ge upphov till svårigheter och en rimlig kontinuitet i verksamheten bör eftersträvas. En åtgärd som kan vidtas för att skapa viss stadga åt organisationen är att högskoleenheten försöker dela tjänst med någon

myndighet som har behov av tolkar. Detta skulle dessutom underlätta för tolkläraren att behålla en även ur utbildningens synvinkel sett angelägen anknytning till yrkesutövning som tolk (se kapitel 12 Tjänsteorganisationens anknytning till yrkeslivet utanför högskolan). Ytterligare en möjlighet som bör prövas är att samordna resursutnyttjandet mellan högskoleenheter där tolkutbildning i visst språk bedrivs.

Lärare i fackspråklig utbildning

De speciella önskemål som vid rekrytering kan ställas med utgångspunkt i den fackspråkliga utbildningens behov bör, även de, kunna tillgodoses inom ramen för de generella behörighetskrav och befordringsgrunder som vi föreslår. I de fall som institutionens egen personal inte har den rätta kompetensen för denna typ av utbildning bör externa lärare knytas till verksamheten. Dessa bör knytas fastare till utbildningen än enbart som timlärare vilket kan ske genom anställning som speciallärare enligt våra förslag i kapitel 12.

Lärare i hemspråkslärarutbildning

Lärarna i hemspråkslärarutbildning bör i kompetensavseende i så hög grad som möjligt vara jämställda med övriga lärarutbildare. Att de dessutom bör ha resp. språk som modersmål eller behärska det på motsvarande sätt är självklart. Det är viktigt att inte lärare som saknar lämplig bakgrund men är formellt kompetenta rekryteras. Ett sätt att motverka detta är att vidga kretsen presumtiva sökande så mycket som möjligt. Detta kan uppnås genom att man systematiskt utlyser tjänster på alternativa kompetensnivåer, med rätt för tillsättningsmyndigheten att efter ansökningstidens slut bestämma vilken tjänst som skall tillsättas.

I de fall som viss hemspråkslärarutbildning med stor sannolikhet inte kommer att kunna genomföras kontinuerligt bör högskolestyrelsen, i likhet med vad vi förordat för tolkutbildningen, kunna tidsbegränsa förordnandet.

Gästlärare/forskare

Inom i princip hela högskolan finns det ett behov av att för kortare tid till verksamheten kunna knyta en utländsk lärare eller forskare. Detta borde kunna ordnas enligt samma riktlinjer som i det föregående förordades beträffande den framtida motsvarigheten till de utländska lektorerna. Om en utländsk lärare inbjuds att under ett eller ett par år verka vid en svensk högskoleenhet, bör sålunda vederbörande kunna ges förordnande för begränsad tid på en i resp. fall lämplig lärartjänst.

4.8 Vissa övriga frågor

4.8.1 *Högskolans anslagssystem*

Från och med budgetåret 1977/78 tillämpas ett nytt anslagssystem inom högskolan. I förevarande sammanhang är främst två aspekter på detta av intresse. Anslagen är i princip *ändamålsinriktade* till skillnad från det tidigare systemet som i huvudsak var uppbyggt med *resursinriktade anslag*, nämligen kostnader för lärarlöner resp. övriga kostnader för verksamheten. I det nya anslagssystemet går den fundamentala skiljelinjen mellan de fakultetsområdesvis anvisade anslagen för forskning och forskarutbildning (FFU) – fakultetsanslagen – och anslagen för grundläggande utbildning (GU). De senare består såvitt gäller statlig högskoleutbildning av de fem anslagen för resp. yrkesutbildningssektor samt anslaget för lokala och individuella linjer samt enstaka kurser. Från central nivå styrs medelsanvändningen vad avser kostnadsslag endast i mycket begränsad utsträckning. Den styrningsform som närmast berör vårt arbete är inrättandet av ordinarie och extra ordinarie tjänster över viss lönenivå.

Enligt vår bedömning påverkas anslagssystemet av våra förslag endast vid de högskoleenheter som har fasta resurser för forskning. Effekterna härrör från *dels* förslaget om att de tidsbegränsade tjänsterna som docent och forskarassistent skall avskaffas och att en s. k. rörlig resurs för forskning skall skapas *dels* det förslag om studiestöd i forskarutbildningen som vi presenterar i det följande (kapitel 10).

För den fortsatta diskussionen krävs en översiktlig redogörelse för de kostnadsslag som normalt belastar resp. anslag. Utgångspunkt för redovisningen är de schabloner som huvudsakligen tillämpades vid omläggningen av anslagssystemet inför budgetåret 1977/78.

Anslag för FFU (fakultetsanslag)	Anslag för GU
Lärarlöner (motsv.)	*Lärarlöner*
Tjänster som professor (huvuddelen)	Tjänster som professor (mindre del)
Tjänster som docent	Tjänster som lärare, företrädesvis el. helt för GU
Tjänster som forskarassistent	Tjänster som ass./am. delvis
Tjänster som ass./am. (delvis)	Medel för timarvoderad undervisning
Medel för timarvoderad undervisning	
Löner för övrig personal	*Löner för övrig personal*
Tekn. o. adm. personal (delvis)	Tekn. o. adm. personal (delvis)
Övrigt	*Övrigt*
Medel för material, litteratur, resor, expenser m. m.	Medel för material, litteratur, resor, expenser m. m.

Det bör understrykas att vid omläggningen några riksgiltiga schabloner inte tillämpades för uppdelningen på de olika anslagen av kostnader gemensamma för FFU och GU. Snarare har fördelningen gjorts på mycket skiftande grunder vid olika läroanstalter och många gånger efter bedömningar vid den enskilda institutionen. När det gäller fördelningen av

kostnaden vid olika lärartjänstkategorier torde dock den nu gjorda redovisningen vara representativ för flertalet områden. Större avvikelser torde endast gälla för medicinsk fakultet, särskilt i fråga om tjänster som forskarassistent. För vår del torde som tidigare antyddes det primära intresset avse tjänsterna som docent och forskarassistent. I avsnittet 4.5.10 Uppbyggnaden av den rörliga forskningsresursen angav vi att man vid genomförandet av reformförslagen beräkningsmässigt bör fastställa vilken andel av utrymmet i resp. tjänst som avser arbetstid för forskning. Motsvarande del av kostnaden för varje förekommande tjänst bör därefter tillföras den del av fakultetsanslaget som utgör den rörliga forskningsresursen. Återstoden av ifrågavarande medel bör disponeras på samma sätt som nuvarande fakultetsanslag. Enligt vårt förslag till anslagsteknisk utformning av systemet med den rörliga resursen (se avsnitt 4.5.8) kan även "restposten" helt eller delvis efter lokalt beslut föras till den rörliga resursen, som i så fall ökar utöver den minsta andel av fakultetsanslaget som enligt statsmakternas beslut skall disponeras för angivet ändamål.

I den reformerade organisationen kommer statsmakten att för varje fakultet och högskoleregion kunna anvisa medel *dels* till den rörliga resursen *dels* till övrig verksamhet som skall belasta fakultetsanslaget. På den sistnämnda vägen kan medel erhållas för en relativt sett mer permanent förstärkning av resurserna för forskning och forskarutbildning vid olika institutioner. Vi syftar därmed på exempelvis extra tjänster som professor (jfr avsnitt 4.4.3), ytterligare teknisk/administrativ personal eller utrustning, medel för handledning i forskarutbildning eller för timarvoderad undervisning m. m.

Vi vill slutligen framhålla vikten av att uppdelningen av de disponibla medlen på resp. anslag så nära som möjligt överensstämmer med forskningens/forskarutbildningens och den grundläggande utbildningens faktiska andel i utnyttjandet av de samlade resurserna. I själva verket kommer anslagssystemets betydelse som styrmedel och garanti för de skilda verksamhetsområdenas omfattning att öka kraftigt i den reformerade organisationen. De principer som ligger till grund för anslagsuppdelningen blir följaktligen av ökad betydelse, eftersom resultatet av deras tillämpning fortsättningsvis kommer att mera direkt styra fördelningen av de samlade resurserna mellan verksamhetsgrenarna.

4.8.2 *Underlag för lärartjänster*

Vi har vid flera tillfällen i det föregående framhållit att tillkomsten av en enhetlig tjänsteorganisation för i princip all forskning, utvecklingsarbete och utbildning innebär att innehavare av lärartjänster i framtiden kan knytas även till externt finansierade forskningsprojekt. *Med den reformerade organisationen försvinner med undantag för professorstjänsterna (delvis) och tjänsterna som forskare/forskningsassistent sambandet mellan anslag och tjänstekategorier.* Sett ur anslagsteknisk synvinkel kommer underlaget för en viss lärartjänst t. ex. en docenttjänst att kunna skifta från ett budgetår till ett annat beroende på till vilken verksamhet vid institutionen tjänstens innehavare knyts. Den fundamentala skillnaden i förhållande till nuvarande organisation ligger i att *alla medel som disponeras vid en institution kan utgöra*

underlag för en lärartjänst i den reformerade organisationen oavsett om medlen är avsedda för forskning eller utbildning. I fråga om tjänsterna som professor kvarstår ett samband med fakultetsanslaget genom förekomsten av det garanterade utrymmet i tjänsten för forskning och viss annan vetenskaplig verksamhet. Vad gäller tjänsterna som forskare/forskningsassistent kommer dessa i regel att vara knutna till ett externt finansierat projekt och i en del fall till den rörliga forskningsresursen. Frågan om externa medel skall utnyttjas som underlag för en sådan tjänst eller en tjänst som lärare får bedömas från fall till fall.

Anslagssystemet och tilldelningen av medel till den enskilda institutionen från resp. anslag kommer dock indirekt att få stor betydelse för *innehållet* i varje tjänst. Vi berör den frågan ytterligare i kap. 6 Arbetsorganisation.

4.8.3 *Inrättandet av tjänster*

F. n. har högskolestyrelsen rätt att inrätta extra tjänster som lärare i högst lönegrad L 20. Därutöver gäller en av UHÄ på grundval av högskoleförordningen och övergångsbestämmelserna till den preciserad begränsning i rätten att inrätta vissa tjänstekategorier. Sålunda får inte inrättas andra slags tjänster vid en viss verksamhet än som före 1 juli 1977 fanns inrättade för motsvarande verksamhet. Detta innebär att en högskolestyrelse t. ex. inte får inrätta en tjänst som universitetslektor för tjänstgöring företrädesvis inom förskolelärarlinjen. Inte heller får man inrätta en tjänst som forskarassistent med tjänstgöring inom t. ex. skådespelarlinjen.

Vi har tidigare uttalat att samtliga lärartjänstekategorier bör kunna inrättas inom hela den statliga högskoleorganisationen. Vi har dock ännu inte berört frågan om på vilket organ det skall ankomma att fatta beslut om inrättande av tjänster. I överensstämmelse med vår allmänna strävan att i möjligaste mån decentralisera beslut med tjänsteorganisatorisk innebörd finner vi att *högskolestyrelsen även i framtiden bör kunna besluta om inrättande av extra tjänster som lärare av alla kategorier*, sålunda även t. ex. en extra tjänst som professor. Vi anser det dessutom rimligt att *den nuvarande begränsningen i högskolestyrelsens möjligheter att inrätta extra tjänster på en nivå över en viss lönegrad bör avskaffas*. Den principiellt viktiga frågan i sammanhanget är nämligen enligt vår mening inte lönenivån utan tjänstetypen. Frågan om tjänstetyp – dvs. om tjänsten skall vara ordinarie, extra ordinarie eller extra – har i förarbetena till lagen om offentlig anställning (LOA) angivits vara möjlig att reglera genom kollektivavtal. Dess främsta betydelse i förevarande sammanhang ligger dock inte på det arbetsrättsliga planet – eftersom skillnaden mellan tjänstetyper på vilka förordnande ges tillsvidare i praktiken är mycket liten – utan i det förhållandet att statsmakterna av tradition i viss mån styr resursanvändningen genom att förbehålla sig rätten att inrätta ordinarie och delvis extra ordinarie tjänster. Vi har på den punkten inte funnit anledning att föreslå någon förändring i förhållande till nuläget. Det bör sålunda även i framtiden ankomma på regeringen att fatta – i förekommande fall med stöd av riksdagen – sådana beslut. Frågan om rätten att inrätta extra ordinarie tjänster bör bedömas mot bakgrund av vilken tjänstetyp som blir den normala för de icke ordinarie lärartjänsterna i den reformerade organisationen. Det vore på grund av de

praktiska konsekvenserna olämpligt om man valde en lösning på detta problem som innebär att regeringen tvingas inrätta merparten av alla lärartjänster i högskolan.

5 Ledningsfunktioner i forsknings- och utbildningsverksamheten inom den statliga högskolan

5.1 Bakgrund

5.1.1 *Ledningsorgan m. m. inom högskoleenheterna*

Högskolelagen (16 §) och högskoleförordningen (9 kap. 1 §) reglerar vilka ledningsorgan som skall finnas vid statliga högskoleenheter.

Högskolestyrelsen skall "ha inseende över högskoleenhetens alla angelägenheter och svara för att enhetens uppgifter fullgöres". I högskolestyrelsen ingår bl. a. högskoleenhetens rektor som ordförande, tre eller fyra lärare som företräder verksamheten samt i de fall det finns förvaltningschef vid enheten även denne. För bl. a. verksamhetsföreträdarna finns personliga suppleanter.

För uppgifter som ankommer på högskolestyrelsen får finnas en eller flera *förvaltningsnämnder*, vilka högskolestyrelsen inrättar. I förvaltningsnämnderna ingår bl. a. lärare som företrädare för verksamheten.

Planerings- och ledningsorgan för den grundläggande högskoleutbildningen är linjenämnderna. Dessa skall planera utbildningen och handlägga frågor om utbildningens innehåll och organisation. En *linjenämnds* ansvarsområde omfattar en eller flera allmänna eller lokala utbildningslinjer eller påbyggnadslinjer och kan också omfatta enstaka kurser. I linjenämnden skall ungefär en tredjedel av ledamöterna vara lärare som företräder verksamheten.

Antagningsnämnd vid högskoleenhet inrättas av regionstyrelsen och är ett rådgivande organ. Efter delegation från högskolestyrelsen kan nämnden få beslutsfunktioner i frågor som rör tillträde till den grundläggande högskoleutbildningen. I nämnden skall bl. a. ingå lärare som företrädare för verksamheten.

För varje fakultet/sektion i en högskoleregion skall finnas ett *fakultetskollegium* resp. *sektionskollegium*. Dessa är "samrådsorgan för fakultet och sektion och skall främja forskningen och dess kontakt med samhällslivet samt sambandet mellan forskning, forskarutbildning och grundläggande högskoleutbildning" (högskoleförordningen 14 kap. 7 §). Vidare utser kollegierna flertalet ledamöter av fakultets- eller sektionsnämnd. I kollegierna ingår alla professorer samt alla lärare som innehar eller uppehåller lärartjänst för vilken krävs lägst doktorsexamen, allt inom fakultetens/sektionens område i högskoleregionen. Fakultets- eller sektionskollegium skall välja ordförande (dekanus) och vice ordförande (prodekanus) bland ledamöterna.

För varje fakultetskollegium finns en *fakultetsnämnd* och för varje sektionskollegium en *sektionsnämnd*. Dessa organ skall handlägga vissa frågor om planering av forskningen samt planera forskarutbildningen och handlägga frågor om dess innehåll och hur den skall organiseras. Fakultets- resp. sektionsnämnden består av elva ledamöter, däribland dekanus som ordförande, prodekanus som vice ordförande och fem ledamöter som utses av resp. kollegium.

Utbildning, forskning och utvecklingsarbete vid en högskoleenhet skall bedrivas inom *institutioner* eller *andra arbetsenheter*. Institution skall ledas av en *styrelse*. Enligt högskoleförordningens 15 kap. 7–9 §§ finns två alternativ till kompetensområde för styrelsen. Institutionsstyrelsen har enligt det ena alternativet beslutanderätt i alla på en institution förekommande ärenden. Den skall t. ex. besluta om riktlinjer för organisation av arbetet och främja utvecklingen av utbildning, forskning och utvecklingsarbete inom institutionens område. Det andra alternativet innebär att styrelsen skall handlägga alla slag av ärenden utom två, nämligen yttrande över ärende om tillsättning av ledig tjänst och ärende om antagning av studerande i forskarutbildning. Dessa ärenden skall i detta alternativ i stället handhas av *prefekten*. Institutionsstyrelsen består av institutionens prefekt, som är ordförande, och av företrädare för de anställda och de studerande.

Annan arbetsenhet än institution har en *styrelse* och en *föreståndare* som svarar för den direkta ledningen av arbetet. Samma regler gäller i övrigt för dessa slag av arbetsenheter som för institutioner.

Tillsättning av ordinarie tjänst som professor och universitetslektor sker efter förslag av den *tjänsteförslagsnämnd* till vars verksamhetsområde tjänsten hör. Tjänsteförslagsnämnd är knuten till fakultet eller sektion.

I samtliga tjänsteförslagsnämnder är dekanus ordförande. Vid handläggning av ärende om tillsättning av tjänst som professor ingår ytterligare en av fakultets- eller sektionsnämnden utsedd, fast ledamot. Högskolestyrelsen bestämmer hur ännu en fast ledamot skall utses. Denne förutsätts företräda den grundläggande utbildningens intressen. För varje ärende utser vidare fakultets- eller sektionskollegiet "tre ledamöter som är särskilt förtrogna med tjänstens ämne" (19 kap. 32 § mom. 3).

Vid tillsättning av universitetslektorstjänst ingår utöver de fasta ledamöterna "tre ledamöter som skall utses för varje ärende på sätt högskolestyrelsen bestämmer, av vilka en skall vara särskilt förtrogen med tjänstens ämne" (19 kap. 34 § 2 mom).

Vi föreslår i kap. 17 *dels* en viss utvidgning av tjänsteförslagsnämndernas arbetsuppgifter, *dels* en något förändrad sammansättning av nämnderna.

5.1.2 *Verkställande funktioner*

Rektorsämbetet har som sin främsta uppgift att svara för beredning och verkställighet av beslut som ankommer på högskolestyrelsen. Rektorsämbetet består av rektor och – om sådan finnes – förvaltningschef. Som ersättare för rektor finns en prorektor. För behörighet till tjänst som rektor och uppdrag som prorektor krävs vetenskaplig, pedagogisk eller annan skicklighet av betydelse för tjänsten/uppdraget.

Högskoleförordningen förutsätter på institutionsnivå endast förekomsten

av uppdrag som *prefekt (föreståndare)* och som *studierektor*. Prefekten är verkställande åt institutionsstyrelsen och utövar bl. a. ledningen av personalen. En eller flera studierektorer kan också förordnas på en institution för att i fråga om grundläggande utbildning fullgöra uppgifter som annars ankommer på prefekt.

På informell grund har vidare en rad olika ledningsfunktioner vuxit fram på institutionsnivå. De ges skiftande benämningar, t. ex. huvudlärare, kursföreståndare och blockföreståndare. Gemensamt för dessa är att de har ett visst ansvar för ledning och samordning av utbildningarna inom en mindre organisatorisk enhet än institutionen.

I organisationen finns dessutom bl. a. e. o. tjänster som utbildningsledare, och biträdande utbildningsledare samt ordinarie tjänster som studierektor. Tjänster av dessa slag återfinns i varierande utsträckning inom skilda delar av högskolan beroende på utformningen av arbetsorganisationen.

5.2 Överväganden och förslag

5.2.1 *Allmänt*

Utgångspunkt för våra överväganden är högskolans nuvarande lokala institutionella organisation. Vi ser som vår uppgift i sammanhanget att i första hand överväga ledningsfunktionerna i forskning- och utbildningsverksamheten med avseende på behovet av samband mellan ledningsorganisationen och tjänsteorganisationen för lärarna.

Vi konstaterade i kap. 3 att såväl forskning som utbildning rymmer arbetsuppgifter av lednings- och planeringskaraktär. Innehavaren av en lärartjänst bör kunna åläggas att inom ramen för sin tjänst företräda verksamheten i samtliga de organ inom högskoleenheten där representation för verksamheten genom lärare föreskrivs i högskoleförordningen liksom att svara för verkställande uppgifter för dessa organ samt för ledningsuppgifter i övrigt inom forsknings- och utbildningsverksamheten, oavsett till vilken organisatorisk nivå inom enheten dessa arbetsuppgifter är knutna. Arbetsuppgifter av detta slag bör, såsom redan i stor utsträckning är fallet, vara tidsbegränsade och fördelas med hänsyn till verksamhetens behov och individernas kompetens och intresse. Med hänsyn till behovet av en viss stabilitet i ledningsorganisationen och till att det kan vara nödvändigt att i vissa fall ge föreskrifter om behörighet för arbetsuppgifterna är det lämpligt att mera omfattande ledningsuppgifter ges i form av i högskoleförordningen angivna uppdrag (avsnitt 5.2.2.2). Vi vill särskilt understryka att vårt förslag innebär att ledamotskap och övriga ledningsuppgifter skall fullgöras inom ramen för normal arbetstid (beträffande vårt förslag till arbetstidsreglering, se kap. 6).

Inom högskolan förekommer i betydande omfattning arbetsuppgifter på linje- eller högskolestyrelsenivå som kan betecknas som pedagogisk-administrativa. Det karakteristiska för dessa är att de förutsätter ett jämförelsevis stort mått av insikter främst i utbildningsverksamhetens karaktär och de betingelser under vilka den bedrivs. Många gånger är erfarenhet som lärare önskvärd eller nödvändig. I den nuvarande organisa-

tionen är sådana arbetsuppgifter knutna såväl till för ändamålet särskilt konstruerade tjänster – t. ex. utbildningsledare – som till administrativa tjänster av typ avdelningsdirektör eller byrådirektör. Svårigheterna att dra någon klar gräns mellan *dels* olika slags administrativa funktioner, *dels* pedagogiska och pedagogisk-administrativa arbetsuppgifter pekar närmast på att man bör eftersträva en förenkling av organisationen. En förändring i den riktningen skulle vara att de särskilda pedagogisk-administrativa tjänsterna avskaffades. Den nackdel som kan befaras av en sådan åtgärd rör främst rekryteringen till tjänsterna. Vi finner det nämligen inte osannolikt att det i en del fall kan vara lättare att få sökande med lärarerfarenhet till tjänster som bl. a. benämningsmässigt närmare ansluter till utbildningsverksamhet än till allmän administration. Vår slutsats blir att det även i den nya organisationen bör finnas möjlighet att inrätta pedagogisk-administrativa tjänster av nu berört slag.

Vi föreslår att

- innehavaren av en lärartjänst skall kunna åläggas att inom ramen för sin tjänst *dels* företräda verksamheten i olika organ inom högskoleenheten, *dels* inom ramen för särskilda uppdrag fullgöra ledningsuppgifter inom forsknings- och utbildningsverksamheten.
- särskilda tjänster för pedagogisk-administrativa arbetsuppgifter skall kunna inrättas även i framtiden

5.2.2 *Institutionen*

5.2.2.1 Uppgifter för styrelsen

Det övergripande ansvaret för verksamheten på institutionsnivån ligger redan i dag på styrelsen. Styrelsen beslutar enligt högskoleförordningen 15 kap. 8 § om riktlinjer för organisation av arbetet. Såvitt vi har kunnat utröna befattar den sig vanligtvis inte med beslut om hur arbetsuppgifterna skall fördelas på de enskilda arbetstagarna. De förändringar för institutionsstyrelsens del som följer av våra förslag anknyter främst till den ordning för bemanningsplanering som föreslås i kap. 6. Styrelsen bör sålunda i den framtida organisationen fatta beslut om hur de tillgängliga personalresurserna totalt sett skall fördelas på de olika arbetsuppgifterna inom institutionens ram. För den närmare innebörden i detta hänvisar vi till kap. 6.

Vi föreslår att

- institutionsstyrelsen skall besluta om fördelningen av de tillgängliga personalresurserna på de olika delarna av verksamheten inom institutionen.

5.2.2.2 Uppgifter för prefekt och studierektor

I dag åvilar den omedelbara ledningen av verksamheten prefekten som till sin hjälp kan ha en eller flera studierektorer. I princip bör ifrågavarande ledningsuppgifter även i framtiden fullgöras på samma sätt. Den skillnad som kan förutses rör närmast omfattningen av och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna.

Lednings- och planeringsuppgifterna ökar i betydelse till följd av den ytterligare decentralisering av ansvaret för verksamheten till institutionsnivå som vi förordar i kap. 6. Institutionen kan i vårt system närmast beskrivas som en tjänsteproducerande enhet med betydande frihet att själv reglera hur och av vem visst "beställt" arbete skall utföras. Den övergripande planeringen kommer att kräva större insatser än hittills eftersom den formella regleringen av arten och omfattningen av vissa åligganden i lärartjänsterna i stor utsträckning kommer att slopas.

I flera avseenden kommer de föreslagna förändringarna i arbets- och tjänsteorganisationen att medföra en ökad belastning för de befattningshavare som har det löpande ansvaret för verksamheten. Vi har t. ex. tidigare hävdat att det inte är ändamålsenligt att på formella eller organisatoriska grunder förbehålla eller utestänga innehavarna av någon lärartjänst från vissa arbetsuppgifter. Avgörande för arbetsfördelningen bör i stället vara de berörda lärarnas kvalifikationer. Det är uppenbart att detta kommer att ställa stora krav på förmåga att bedöma den enskildes förmåga i olika avseenden. En omfördelning av arbetsuppgifterna i enlighet med våra förslag kommer dessutom att ställa än större krav på arbetsledande egenskaper, eftersom de förändringar som kommer att kunna beslutas på institutionsnivå är mer genomgripande i den nya organisationen än vad som normalt förekommer i nuvarande system.

De ökade möjligheterna till avvägning mellan arbetsinsatser inom de olika verksamhetsområden och delarna av dessa områden vid institutionen kommer dessutom att ställa höga krav på förmåga till överblick och insikt om sambandet mellan arbetsinsatser av olika slag. Såväl vid institutioner med fasta resurser för forskning och forskarutbildning som vid sådana där verksamheten i huvudsak avser grundläggande utbildning kommer sådana krav att ställas.

Den direkta ledningen och planeringen av en institutionsverksamhet bör, även i fortsättningen *handhas av prefekt och vid behov en eller flera studierektorer.* Både prefekt och studierektor bör utses av högskolestyrelsen. Båda befattningarna bör liksom f. n. ges formen av ett tidsbegränsat uppdrag. Detta bör normalt meddelas för en tid av tre år i sänder. I enlighet med vad som indelningsvis anfördes bör uppdragen ligga inom ramen för tjänsten.

Prefekten har enligt högskoleförordningens 15 kap. 22 § "den omedelbara ledningen av verksamheten vid institutionen och avgör på institutionen ankommande ärenden som ej skall avgöras av styrelsen". Enligt 23 § kan prefekten i viss utsträckning avlastas arbetsuppgifter genom att "högskolestyrelsen får förordna en eller flera arbetstagare att såsom studierektor fullgöra uppgifter i fråga om utbildningen, vilka ankommer på prefekt".

Enligt vår bedömning kan det – särskilt vid institutioner med omfattande eller disparat verksamhet – finnas anledning att förstärka prefektfunktionen genom att även en *biträdande prefekt* utses. Beslut om en sådan förstärkning bör fattas av högskolestyrelsen med utgångspunkt i de förhållanden som gäller vid den enskilda institutionen och normalt efter förslag från denna. Förutom att arbetsbelastningen härigenom bör kunna minska för prefekten skapas också bättre förutsättningar för en kontinuitet i ledningen. Den biträdande prefekten bör även vara ställföreträdande prefekt. Uppdraget

bör meddelas för en tid av tre år.

Det kan naturligtvis diskuteras om inte den biträdande prefekten i många fall kommer att utföra uppgifter som i dag sköts av en studierektor. Genom vårt förslag vill vi dock öppna möjligheten att – i de fall det lokalt bedöms som ändamålsenligt – på detta sätt kunna stärka prefektfunktionen. Vi kan t. ex. tänka oss att det i en del fall kan vara lämpligt att låta studierektorerna koncentrera sig på mer renodlade pedagogiska ledningsuppgifter, t. ex. ansvar för schemaläggning o. d., annan löpande administration samt långsiktig utveckling av utbildningens innehåll och form bl. a. i samarbete med linjenämnder, medan prefekterna handlägger frågor rörande ekonomiska och personella resurser samt personalplanering och personalutveckling.

Vi föreslår att

- prefekten skall leda och fördela arbetet vid institutionen
- prefekten till sin hjälp skall kunna ha en biträdande prefekt och/eller en eller flera studierektorer.

5.2.2.3 Behörighetskrav för prefekt och studierektor

Enligt högskoleförordningens 18 kap. 14 § är den behörig till uppdrag som prefekt eller studierektor som är arbetstagare vid institutionen, är behörig att inneha lärartjänst vid högskoleenhet och har *sådana vetenskapliga, pedagogiska och andra kvalifikationer som behövs för uppdragen.*

Bestämmelsen möjliggör en mycket fri prövning av tänkbara individers kompetens. Avgörande blir hur den tillsättande myndigheten tolkar formuleringen "sådana....kvalifikationer som behövs för uppdraget". Rent formellt medför formuleringen att en arbetstagare som enbart genomgått en allmän utbildningslinje eller motsvarande utbildning men inte innehar lärartjänst utses till prefekt för t. ex. en institution vid vilken också forskning och forskarutbildning bedrivs. Vid det stora flertalet institutioner åvilar emellertid prefektuppdraget i dag innehavaren av en lärartjänst, oftast någon av de högre tjänsterna.

Vi har tidigare konstaterat att lednings- och planeringsuppgifterna kan komma att bli mer kvalificerade i framtiden. Detta aktualiserar behörighetskraven för uppdrag som prefekt och studierektor.

Prefekt

Bland de olika krav som måste ställas på en prefekt har självfallet de vetenskapliga eller ämnesteoretiska (motsv.) kvalifikationerna en central betydelse. Vid många institutioner kommer prefekten att tvingas göra ingående avvägningar mellan de krav som forskningen resp. utbildningen ställer på organisationen av verksamheten. Med hänsyn till den stora omfattning och komplicerade karaktär verksamheten ofta har är administrativ och arbetsledande förmåga av största vikt. Vi har övervägt olika möjligheter att skärpa behörighetskraven, t. ex. genom att kräva innehav av tjänst som professor eller docent/biträdande professor biträdande professor. Vi har dock funnit att föreskrifter av sådan innebörd måste förses med så många förbehåll att den avsedda effekten sannolikt skulle utebli. *En*

invändning som kan riktas mot krav på innehav av viss lärartjänst är att man inte kan utgå ifrån att någon av de avsedda tjänsterna finns vid varje institution. Vidare skulle en sådan regel kunna medföra att högskolestyrelsen tvingas utse en viss lärare till prefekt trots att denne har bristande vilja eller saknar intresse eller tillfredsställande kvalifikationer för uppdraget. Innehav av lärartjänst bör emellertid enligt vår mening normalt krävas. Möjlighet till undantag bör dock finnas bl. a. med hänsyn till att ett relativt stort antal personer som i den äldre organisationen hade tjänster som rektor eller studierektor självfallet måste anses kvalificerade även för uppdrag som prefekt.

Härutöver vill vi emellertid mycket starkt understryka högskolestyrelsens skyldighet att pröva frågan om kompetensen för uppdraget med utgångspunkt i den verksamhet som bedrivs vid resp. institution. Enligt vår mening bör det därmed knappast kunna komma ifråga t. ex. att vid en institution där det stadigvarande bedrivs forskning och forskarutbildning man till prefekt utser en person som inte är vetenskapligt kompetent. Endast om mycket starka skäl föreligger i ett enskilt fall bör alltså enligt vår uppfattning högskolestyrelsen i fråga om sådan institution utse någon till prefekt som inte är vetenskapligt eller pedagogiskt väl kvalificerad. Detta pekar på att det här normalt bör vara en innehavare av tjänst som professor eller docent/biträdande professor som utses till prefekt.

Slutligen vill vi erinra om att det av våra tidigare ställningstaganden följer att en lärare bör vara skyldig att bl. a. mottaga uppdrag som prefekt, biträdande prefekt eller studierektor.

Studierektor

Även för uppdrag som studierektor bör krävas innehav av lärartjänst. Liksom i fråga om uppdraget som prefekt bör man eftersträva höga kvalifikationer. Då uppgifterna bara avser grundläggande utbildning, är det dock inte motiverat att kräva vetenskaplig kompetens av studierektor ens vid institution där forskning bedrivs.

Vi föreslår att

- det för behörighet till uppdrag som prefekt, biträdande prefekt eller studierektor, om inte särskilda skäl föranleder annat, skall krävas innehav av tjänst som lärare

Befattningsutbildning

Befattningsutbildning för såväl prefekter som studierektorer blir enligt vår mening av mycket stor betydelse med tanke på det ökade ansvar som i den föreslagna organisationen kommer att ligga på dem som innehar dessa ledningsuppdrag på institutionsnivå. Ibland framförs åsikten att det för behörighet till uppdrag som prefekt eller studierektor borde krävas en genomgången befattningsutbildning. Vi anser dock inte en sådan ordning ändamålsenlig, eftersom den skulle kunna onödigtvis begränsa urvalet av innehavare av dessa uppdrag. De ledningsuppgifter som är aktuella är emellertid av sådan svårighetsgrad att en befattningsutbildning i och för sig är motiverad. Redan i dag bedrivs bl. a. i regi av UHÄ viss fort- och

vidareutbildning av prefekter och studierektorer. Vi anser det nödvändigt att denna verksamhet byggs ut i syfte att skapa en reguljär befattningsutbildning för dessa uppdrag. *Vi förordar vidare att prefekt och studierektor skall vara skyldiga att genomgå sådan utbildning* så snart som möjligt efter det att de erhållit resp. uppdrag.

5.2.2.4 Forskarkollegium

Vid institutioner med fasta resurser för forskning och forskarutbildning kan den föreslagna arbets- och tjänsteorganisationen motivera en ytterligare förstärkning av ledningsorganisationen.

Vetenskaplig verksamhet kräver i regel speciella betingelser i form av stabil långsiktig planering och möjlighet för den enskilde att under relativt lång tid ägna en betydande del av sin arbetstid åt forskningen. I många fall torde man kunna räkna med att en institutionsledning kommer att ställas inför krav från institutionens lärare som sammantaget i praktiken innebär att tillgängliga forskningstillfällen skulle fördelas på ett ur forskningens synvinkel sett olämpligt vis.

Av våra förslag i det föregående följer att forskningsresurserna, genom professorstjänsternas konstruktion och genom fakultetsnämndernas inflytande, i relativt stor utsträckning kommer att vara bundna direkt till vissa personer. En institution torde dock i regel även kollektivt disponera resurser som anvisats över fakultetsanslag, bl. a. för forskarutbildningen. Den största volymen icke direkt personanknuten forskningstid torde samtidigt normalt komma att avse externt finansierad forskning och utvecklingsarbete. Såväl ur verksamhetens som de enskilda lärarnas synvinkel sett är frågan om denna arbetstids omfattning och fördelning på individer av största betydelse.

Bl. a. vid remissbehandlingen av FUN:s betänkande kom en stark skepsis till uttryck mot nya organ inom högskolan. Särskilt från lokala högskolemyndigheter varnades för en utökning av vad man upplevde som en redan alltför omfattande uppsättning lokala organ.

Det är mot den bakgrunden naturligt att vi endast efter mycket ingående överväganden föreslår ett nytt organ, även om det bara avses ha beredande och rådgivande uppgifter.

Ett särskilt organ – förslagsvis benämnt *forskarkollegium* – bör enligt vår uppfattning finnas på institutionsnivå för beredning av frågor om fördelning av arbetstid för forskning m. m.

Avgörande för detta förslag har varit en bedömning av hur förutsättningarna för arbetet på institutionsnivå kommer att förändras vid ett genomförande av vårt förslag till förändrad arbets- och tjänsteorganisation.

Forskarkollegiets uppgift bör vara att bereda prefektens beslut om fördelning av arbetsuppgifter inom forskningen och forskarutbildningen vid institutionen. Kollegiet bör också kunna medverka i beredningen av frågor om avsättning från forskningsanslag av medel för gemensamma funktioner vid institutionen (t. ex. administration).

Speciellt med hänsyn till den tidigare berörda opinionen är det naturligt att man strävar efter att göra ordningen med forskarkollegium så smidigt fungerande som möjligt. I och med att det bara rör sig om ett beredande och rådgivande organ krävs inte några detaljerade regler om sammansättning,

kvorum etc. De stora variationerna i institutionernas storlek inom högskolan gör dock att antalet ledamöter i forskarkollegiet likväl av rena hanteringsskäl måste övervägas.

Vår utgångspunkt har härvid varit att vetenskaplig meritering bör krävas för ledamotskap i kollegiet. En avgränsning av kretsen till de lärare vid institutionen som avlagt doktorsexamen skulle därmed kunna vara naturlig och lätt att tillämpa. Vid större institutioner skulle detta dock innebära att kollegiet fick flera tiotal medlemmar. Dess funktionsduglighet skulle i sådana fall säkerligen bli mycket begränsad.

Den avgränsning vi slutligen har stannat för baserar sig på bedömningen att kollegiets viktigaste arbetsuppgifter kommer att gälla externt finansierad forskning m. m. Vid en översiktlig genomgång av de av forskningsråden understödda forskningsprojekten har vi kunnat konstatera att i det helt övervägande fall, då projekten sysselsätter mer än en forskare, den vetenskapligt ansvarige är docentkompetent. Samma vetenskapliga kompetens besitter normalt en handledare i forskarutbildningen. Vi föreslår mot den bakgrunden att forskarkollegiet i princip skall vara sammansatt av vid institutionen verksamma professorer och biträdande professorer (se kap. 3) samt i förekommande fall de andra lärare som är handledare i forskarutbildningen. I de fall antalet tjänster av detta slag understiger tre, bör något forskarkollegium inte behöva inrättas.

För att, särskilt i fråga om fördelningen av arbetsuppgifter, underlätta en samordning med den grundläggande utbildningens behov bör i förekommande fall studierektor ingå i kollegiet. Ordförande i kollegiet bör vara prefekten, oavsett vilken tjänst denne innehar. Det bör naturligtvis vara forskarkollegiet obetaget att till sig knyta även andra vars medverkan i beredningsarbetet bedöms vara av värde. På de flesta institutioner torde ett forskarkollegium av detta slag närmast innebära ett formaliserande av samråd som redan i dag äger rum när det gäller planering av forskning och forskarutbildning.

Vi föreslår att

- det vid institution med fasta resurser för forskning och forskarutbildning skall finnas ett forskarkollegium
- forskarkollegiet skall ha rådgivande och beredande uppgifter rörande fördelning av resurserna för forskningen och forskarutbildningen vid institutionen.

5.2.3 *Ledningsfunktioner ovanför institutionsnivån*

I våra direktiv anförs beträffande ledningsfunktionerna för utbildningsverksamheten att det är angeläget att dessa sköts av personer med nära kontakt med och erfarenhet av undervisningen.

Ledning och planering av utbildning måste självfallet ske på flera olika nivåer. Genom högskolereformen har t. ex. utbildningslinjeorganisationen blivit central. För att en linje skall fungera på avsett vis behövs resurser såväl för planering av hela linjens uppbyggnad och innehåll som för viss administrativ samordning.

Gemensamt för flertalet högskoleenheter – trots betydande skillnader i

organisation av verksamheten – är förekomsten av ledningsfunktioner som spänner över verksamhet som bedrivs vid flera institutioner. Uppgifter av lednings- och planeringskaraktär av detta slag för vilka erfarenhet av utbildningsverksamhet är önskvärd eller nödvändig måste i många fall ankomma på lärare.

Fakultets- och sektionsnämnd. Linjenämnd

Vi berörde redan i kap. 4 behovet av en precisering av reglerna om fakultets-/sektionsnämndens sammansättning. Sålunda bör en av de ledamöter som utses av fakultetskollegiet vara lärare vid någon av de mindre högskoleenheterna i regionen. De föreslagna förändringarna av tjänsteorganisationen nödvändiggör även en justering av högskoleförordningens föreskrifter om vilka tjänstekategorier som bör vara företrädda i nämnden. Med hänsyn till att alla lärartjänster i princip skall vara avsedda för såväl utbildning som forskning kan i den nya organisationen en direkt motsvarighet till den nuvarande kategorigrupperingen inte tillgripas. Den särskilda regleringen av tjänsterna som professor gör det dock motiverat att hålla fast vid den nu gällande föreskriften att minst fyra ledamöter skall vara professorer. Av de övriga ledamöter som utses av fakultetskollegiet bör minst en vara väl förtrogen med verksamhet inom grundläggande utbildning.

Uppdraget att vara *ordförande,* dekanus, i *fakultets-/sektionskollegium* och *-nämnd* kan – med de ändrade uppgifter för sistnämnda organ som följer av våra förslag – förväntas bli ännu mer betydelsefullt än för närvarande och mer arbetskrävande. Uppdraget som dekanus bör i, likhet med vad som tidigare sagts om uppdrag som prefekt och studierektor, ligga inom ramen för vederbörande lärares tjänst. Omfattningen av uppdraget bör fastställas av högskolestyrelsen efter förslag av fakultets/sektionsnämnden. Detta bör gälla också för uppdrag som *ordförande i linjenämnd.*

Också i mera tillfällig form kan engagemang av lärare i ledningsuppgifter utanför institutionens ram bli aktuellt. Sådana uppgifter måste finansieras på andra sätt än genom medel som institutionen disponerar. I de fall som t. ex. en linjenämnd efterfrågar en lärares medverkan för längre tidsperioder bör linjenämnden också ersätta institutionen för det bortfall i arbetstid som den därigenom åsamkas.

Högskolestyrelsen bör på motsvarande sätt vara beredd att ersätta institutionerna för sådant arbete av berört slag som antingen avser hela högskoleenheten eller större delar av den eller ligger utanför högskoleenhetens egen verksamhet, t. ex. deltagande och medverkan i av regionstyrelsen anordnad verksamhet. Detta innebär dock inte att t. ex. regionstyrelsen kan begära att högskoleenheten skall ställa personal till förfogande utan ersättning. Högskoleenheten och regionstyrelsen får i dylika fall underhandla om ersättning. Det väsentliga är att den enskilde läraren och hans institution inte drabbas ekonomiskt.

5.2.4 *Vissa särskilda tjänster*

5.2.4.1 Utbildningsledare

I den nuvarande organisationen finns för en del utbildningar tjänster som utbildningsledare inrättade. För behörighet till tjänst som utbildningsledare fordras i princip att ha tjänstgjort som lärare vid universitet eller högskola. Det karakteristiska för tjänsten är således dess nära anknytning till utbildningsverksamheten. Däremot förutsätter inte utbildningsledartjänsten att någon kontinuerlig kontakt med undervisningen upprätthålls. Detta har inneburit att utbildningsledarna mer och mer fått renodlade administrativa uppgifter, oftast på "sektorsnivå". Deras anknytning till institutionsnivå och den nära kopplingen till utbildningsverksamheten har därför minskat betydligt. I konsekvens härmed har dessa tjänster numera flyttats över till löneplan F, vilket är ett ytterligare tecken på att tjänsterna betraktas som rent administrativa.

Direktiven förutsätter som nyss nämnts att ledningsfunktionerna skall vara nära anknutna till utbildningsverksamheten. Utbildningsledartjänsterna med den nuvarande konstruktionen uppfyller inte detta krav. På en del håll har dock positiva erfarenheter av tjänstekategorin redovisats. Regleringen av tjänsten bör därför enligt vår mening ändras så att uppgifter i själva utbildningen antingen kontinuerligt eller periodvis kan ingå i tjänsten. *Sålunda förändrade tjänster som utbildningsledare bör även i framtiden kunna inrättas om detta lokalt bedöms vara ändamålsenligt. Samtidigt bör de arbetsuppgifter som utförs av utbildningsledare i framtiden även bör kunna utföras av lärare inom ramen för tidsbegränsade uppdrag.* Sådana uppdrag kan självklart avse även längre tidsperioder.

5.2.4.2 Biträdande utbildningsledare och ordinarie tjänst som studierektor

Vid utbildningslinjer inom sektorn för utbildning för undervisningsyrken finns tjänster dels som biträdande utbildningsledare, dels som studierektor. Vår grundläggande syn på hur arbetsuppgifter som vanligtvis åvilar innehavare av tjänster av detta slag bör fullgöras har utvecklats tidigare. Vi ifrågasätter inte behovet av den typ av administrativa funktioner som innehavarna av dessa tjänster representerar. Däremot anser vi att en del av dessa behov kan fyllas bl. a. inom ramen för uppdrag som prefekt och studierektor. Beträffande de nuvarande innehavarna av nämnda tjänster som studierektor föreslår vi att dessa förordnas på tjänster som utbildningsledare och att studierektorstjänsten utgår ur organisationen. På motsvarande sätt bör förfaras med innehavarna av arvodestjänster som biträdande utbildningsledare. Därigenom vinnes bl. a. en enhetlig reglering av tjänster för i princip likartade arbetsuppgifter och en förenklad nomenklatur inom högskolan.

5.2.4.3 Studievägledare

Vi har valt att behandla de nuvarande studievägledartjänsterna under avsnittet om ledningsfunktioner, även om det kanske är tveksamt om de uppgifter som utförs inom ramen för dessa tjänster kan betecknas som ledningsuppgifter.

Bakgrund

Sedan ca tio år tillbaka finns inom främst de förutvarande filosofiska fakulteterna särskilda studievägledartjänster. Dessa tjänster skall tillsättas med personer med goda insikter i det ämnesområde för vilket tjänsten inrättas. Innehavarna av dessa tjänster har förutom det direkt ämnesrelaterade vägledningsarbetet i regel också administrativa och kurativa arbetsuppgifter. I tjänsten ingår ingen undervisning. Det är dock inte unikt att studievägledartjänst förenas med viss undervisning, antingen timarvoderad eller genom att studievägledartjänst på deltid kombineras med lärartjänst på deltid. Arbetsuppgifterna för innehavarna av studievägledartjänster torde efter hand ha förskjutits från det ursprungligen avsedda, mer direkt ämnesrelaterade vägledningsarbetet till yrkesvägledande och tidvis kurativa uppgifter av relativt kvalificerad art.

Överväganden och förslag

I kap. 3 diskuterar vi de olika delarna i utbildningsverksamheten för vilka lärare bör ha ett ansvar. Ämnes- eller utbildningsanknuten studievägledning ingår däri som en viktig faktor för att göra utbildningen effektiv.

Den uppdelning av arbetsuppgifter på lärare resp. studievägledare som nu tillämpas är i en del fall artificiell. Det är därför väsentligt att studievägledande uppgifter i framtiden skall kunna ingå i lärartjänsterna. Arbetsuppgifter av detta slag bör då bl. a. av kontinuitetsskäl läggas på en eller flera lärare i form av ett särskilt, till omfattningen preciserat uppdrag inom tjänsten. I likhet med vad som föreslagits beträffande prefekt och studierektor bör uppdraget normalt avse tre år i sänder. Lärare med sådant uppdrag bör också vara skyldig att genomgå befattningsutbildning.

Den tidigare berörda utvecklingen mot starkare inslag av yrkesvägledande och kurativa arbetsuppgifter för studievägledarna inom en del områden skapar behov av en stabil organisation av den delen av verksamheten. Det finns också en risk för att de studerande ibland drar sig för att vända sig till sin lärare i vissa ämnesrelaterade vägledningsfrågor på grund av lärarens ställning som examinator. Under utredningsarbetets gång har det bl. a. mot den bakgrunden från lokalt håll redovisats behov av att genom särskilda tjänster kunna garantera studievägledningen vissa resurser på institutionsnivå. Även i den framtida organisationen kan det därför finnas skäl att bevara eller nyinrätta studievägledartjänster. Av samma skäl som åberopades i fråga om utbildningsledartjänsterna bör dock enligt vår mening tjänsterna som studievägledare regleras så att vissa undervisningsuppgifter kan ingå i dem.

5.2.4.4 Praktikkonsulent

För administration av de omfattande praktiska inslagen i bibliotekarieutbildningen och socionomutbildningen finns för närvarande tjänster som praktikkonsulent.

Vi erinrar om vad som anförts i kap. 3 Verksamheten inom högskolan rörande vikten av att högskolans lärare i förekommande fall knyts närmare till de praktiska inslagen i den grundläggande utbildningen. I likhet med vad vi nyss förordat beträffande studievägledningen anser vi att det lokalt bör finnas frihet att besluta om organisation av praktikadministrationen. När så bedöms som ändamålsenligt bör ifrågavarande arbetsuppgifter kunna ligga som ett tidsbegränsat uppdrag inom ramen för en lärartjänst.

6 Arbetsorganisation inom den statliga högskolan

6.1 Allmänna överväganden

Arten av lärarnas arbetsuppgifter är i flertalet fall angivna genom föreskrifter i författning. Reglerna återfinns i huvudsak i de föreskrifter för äldre läroanstalter och utbildningar som i dessa delar alltjämt gäller. Detaljeringsgraden skiftar men är på sina håll så hög att uppräkningen av de olika arbetsuppgifterna inom utbildningen ofta uppfattas som uttömmande. Flera problem kan härledas ur detta förhållande.

En strikt formell reglering kommer uppenbarligen lätt i konflikt med önskemål om en dynamisk verksamhet. I vår diskussion i kapitel 3 har vi visat hur utbildningen omfattar – eller bör omfatta – en rad aktiviteter utöver den rena undervisningen och vad som äger direkt samband med denna. Även begreppet undervisning har genom förändringar i arbetsformerna fått en sådan innebörd att det i dag innefattar arbetsuppgifter som sannolikt inte var förutsedda när den nuvarande regleringen kom till.

Bedömningen av underlaget för en viss lärartjänst påverkas också av ovan nämnda bestämmelser. Man utgår ofta ifrån den enskilde tjänsteinnehavarens ämnesteoretiska eller vetenskapliga kompetens. Många gånger kan detta vara korrekt, men i en del fall är utgångspunkten alltför snäv. I och med att utbildningen är så mångfasetterad förekommer det ofta inom dess ram arbetsuppgifter för vilka en viss ämnesteoretisk kompetens inte är nödvändig. Dit hör t. ex. vissa administrativa och studievägledande uppgifter.

Det är belysande för läget att praxis på många håll inom högskolan har utvecklats så att verksamhetens behov tillgodoses tämligen väl, medan den formella regleringen i praktiken har åsidosatts.

6.2 Lärarens åligganden; användningsområden för lärartjänster

En ny reglering bör naturligtvis göras sådan att verksamhetens behov utan svårigheter kan tillgodoses inom ramen för den.

Lärarnas åligganden bör ges en vidsträckt och rambetonad bestämning. Vi föreslår att den grundläggande regleringen skall innebära att i tjänsten för en lärare i högskolan skall kunna ingå att medverka i utbildning, forskning och utvecklingsarbete. En sådan regel ger – tillsammans med bl. a. den beskrivning av verksamheten inom högskolan som vi givit i kap. 3 – en ram

för de arbetsuppgifter en enskild lärare kan åläggas att utföra. På detta sätt ges också en ram för de ändamål för vilka lärartjänsten som resurs får utnyttjas av högskolan. Den föreslagna regeln syftar inte till att ge någon lärare en ovillkorlig rätt till vissa arbetsuppgifter (se även kap. 4). Innehållet i tjänsten bör, med de undantag som berörts i kap. 4, för varje lärare fastställas med utgångspunkt i verksamhetens behov och den enskildes kvalifikationer och intresse.

Inom högskolan finns personal som utan att inneha lärartjänst och i en del fall också utan att vara behöriga för sådan tjänst ändå har kvalifikationer för en del arbetsuppgifter inom främst utbildningen som traditionellt åvilar lärare. Som exempel kan nämnas studievägledare, praktikkonsulenter och forskningsingenjörer m. fl. Den ovan föreslagna *regleringen av lärarnas åligganden bör därför inte tillämpas så att den utesluter andra befattningshavare från medverkan i utbildningen.*

Lärartjänst bör liksom i dag vara knuten till viss högskoleenhet. Innehavaren av en tjänst bör liksom redan nu är möjligt kunna åläggas att medverka i forskning och utbildning som anordnas vid eller under medverkan av denna högskoleenhet, också om det sker på annan ort än den eller de till vilka högskoleenheten är förlagd. Likaså bör den enskilde kunna åläggas att delta i verksamhet vid annan högskoleenhet i de fall underlag för tjänsten inte längre föreligger vid "moderenheten" och även eljest då berörda högskoleenheter överenskommit om en viss tjänst skall vara gemensam. Även om sådana arrangemang torde förbli relativt ovanliga är den föreslagna regleringen dock nödvändig för att möjliggöra bl. a. den i kap. 4 berörda samverkan mellan högskoleenheter i samma region, liksom olika former av uppdragsverksamhet inom forskning och utbildning. Vissa av de åtgärder som föreslås i kap. 12 avsnitt 12.6 förutsätter också en grundläggande reglering av nu nämnd innebörd.

6.3 Lärarnas arbetstid

6.3.1 *Allmänna överväganden*

Den reglering av omfattningen av åliggandena som i dag gäller för flertalet lärartjänster inom högskolan är otillfredsställande av flera skäl. Den för varje tjänst preciserade undervisningsskyldigheten (USK) styr enligt vår mening valet av arbetsformer och prioriteringen av lärarnas arbetsinsatser på ett sätt som inte är ändamålsenligt.

Vi konstaterade i kap. 3 Verksamheten inom högskolan att kvaliteten i utbildningen i hög grad är betingad av andra faktorer än undervisningsintensiteten. Den nuvarande regleringen av lärarnas åligganden medverkar till att skymma behovet av arbetsinsatser utöver undervisningen. Så länge regleringen är knuten till endast denna arbetsuppgift är detta naturligt. Det är dessutom naturligt att olika intressenter – t. ex. arbetsledning och studerande – strävar efter ett maximalt uttag av den enda arbetsinsats som i något sammanhang har preciserats.

Detta leder emellertid till svagheter i utbildningen som på sikt kan visa sig allvarliga. Systemet som sådant tvingar fram en prioritering av kortsiktiga

behov, medan önskemål om arbetsinsatser som kan ge avkastning kanske först om ett eller två läsår kommer på undantag. Syftet med en ny reglering bör därför vara att stimulera till arbetsinsatser inom utbildningsverksamheten även av andra slag än undervisning och att underlätta planering och utnyttjande av tillgängliga resurser.

Vi har övervägt möjligheterna att uppnå det nu angivna syftet genom att i huvudsak tillämpa nuvarande system men med vissa modifieringar. Vi finner dock inte att detta är en framkomlig väg. Några skäl skall här redovisas.

F. n. är undervisningsskyldigheten kraftigt differentierad för de olika lärarkategorierna. Grundläggande för regleringen i detta avseende är uppfattningen att arbetsuppgifterna skall variera för olika tjänstekategorier (jfr vår analys av nuvarande tjänsteorganisation i kap. 4).

I den nya organisationen kommer arbetsuppgifterna att kunna växla inom och mellan tjänstekategorier på ett annat sätt än vad som nu är vanligt. Därmed kommer ett beroende av en för skilda kategorier differentierad undervisningsskyldighet att medföra stora problem. Som ett exempel kan nämnas att innehavarna av de framtida docenttjänsterna sannolikt i större utsträckning än universitetslektorerna i dag kommer att åläggas undervisning i fördjupningskurser och inom forskarutbildning. Med de höga krav på förberedelse m. m. som måste ställas för undervisning på denna nivå är det naturligt att det skapas möjlighet att minska det totala uttaget av undervisning i bl. a. sådana fall. Till detta kommer att det är en utomordentligt vansklig uppgift att åstadkomma en rimlig reglering av undervisningsskyldigheten på grund av den stora variationsrikedom undervisningen som arbetsform uppvisar. En rad faktorer måste beaktas om begreppet undervisningstimme skall användas som mått på en arbetsinsats, främst följande:

- *Utbildningens art.* Skall alla slags undervisning i alla slags utbildning värderas lika?
- *Undervisningens art.* Skall föreläsningar, lektioner, seminarier, gruppövningar, laborationer, exkursioner etc., värderas lika?
- *Individens förutsättningar.* Skall samma "tak" gälla för den rutinerade som den orutinerade läraren? Skall undervisning i en helt ny kurs och undervisning i en kurs/kursavsnitt, som samma lärare givit flera gånger tidigare, värderas lika?
- Skall behovet av förberedelsetid anses variera med hänsyn till någon eller några av ovan angivna faktorer?

6.3.2 *Överväganden och förslag till ny reglering*

För såväl verksamheten som den enskilde läraren är det angeläget att en ny reglering väl definierar den totala volym arbete som läraren är skyldig att utföra i tjänsten. Denna definition kan med hänsyn till spännvidden i lärarens arbetsfält knappast ges i annat mått än arbetstid. En sådan regel är en förutsättning för att högskoleenheten skall kunna planera och fördela lärarnas arbetsinsatser också på andra områden än undervisning. På motsvarande vis ger en regel om total arbetstid en möjlighet för den enskilde läraren att hålla arbetsbelastningen inom rimliga gränser. F. n. finns det små

möjligheter att väga tidsåtgången för t. ex. uppdrag inom högskolans olika organ eller administrativt arbete i övrigt mot mera direkt utbildnings- och forskningsinsatser.

Ur verksamhetens synvinkel torde en reglering som endast fixerar den sammanlagda arbetstid den enskilde är skyldig att stå till förfogande vara att föredra. Vår principiella uppfattning är således att en arbetstidsreglering inte bör innefatta någon motsvarighet till dagens reglering av undervisningsskyldigheten.

Mot en sådan "ren" arbetstidsreglering kan dock vissa skäl anföras. Regleringen av undervisningsskyldigheten uppfattas i dag av många som en garanti för en viss minimiinsats från den enskilde lärarens sida. Enligt detta synsätt skulle ett slopande av den preciserade undervisningsskyldigheten innebära en risk att lärarnas arbetsinsats sjunker under det godtagbara. Den kollektiva planering och ledning av verksamheten, som utövas inom högskolan, ger dock enligt vår mening fullt tillräcklig trygghet i detta avseende. Det finns knappast anledning att i detta sammanhang tillämpa en striktare reglering än vad som är gängse inom övrig offentlig verksamhet. Om det i något fall skulle inträffa att ledningen för en institution inte fördelar arbetsuppgifter på ett sådant sätt så att verksamheten kommer att bedrivas på ett acceptabelt sätt ankommer det på högskolestyrelsen som slutligt ansvarig att vidta nödvändiga åtgärder.

En andra invändning kan riktas mot den helt "rena" arbetstidsregleringen. Arbetsuppgiften undervisning uppfattas av många lärare som den i sig mest krävande. Som följd härav uppstår önskemål att en arbetstidsreglering inte skall ge utrymme för en orimlig belastning på den enskilde läraren i form av alltför stor undervisningsbörda. Vi utgår ifrån att det normalt sett ligger i alla berörda parters intresse att åstadkomma en sådan arbetsfördelning att situationer av detta slag inte uppstår. Ur såväl lärarnas som verksamhetens synvinkel sett kan det dock finnas skäl att i arbetstidsregleringen bygga in någon form av tak för uttag av arbetsinsats genom undervisning. En sådan konstruktion skisseras i det följande.

En tredje invändning som ofta reses mot en arbetstidsreglering är att den skulle ge upphov till ett strikt kontrollsystem som i själva verket hämmade lärarnas yrkesverksamhet. Till detta kan sägas att det för ett mycket stort antal arbetstagare både inom högskolan och i arbetslivet i övrigt tillämpas en sådan reglering utan att den uppfattas som något problem i det avseendet. Den bestämning av arten av lärarens åligganden som vi tidigare föreslagit innefattar alla de aktiviteter som i dag ger lärarnas verksamhet karaktären av en relativt fri yrkesutövning. Det finns enligt vår uppfattning ingen anledning att förmoda att tillämpningen av en ny reglering skulle verka hindrande därvidlag.

Arbetstid regleras normalt genom kollektivavtal. Vi finner det vare sig önskvärt eller lämpligt att framlägga ett detaljerat förslag till utformning av en arbetstidsreglering. Grunddragen i en sådan reglering är dock av betydande utbildningspolitiskt intresse och det torde knappast vara realistiskt att räkna med att olika berörda skall kunna ta ställning till ett förslag om arbetstidsreglering utan att se detta på något sätt konkretiserat. Av det skälet redovisar vi de huvudlinjer som enligt vår mening bör gälla.

Kalenderåret bör indelas i:

I arbetstid till högskoleenhetens förfogande
II förtroendearbetstid
III semester

Arbetstiden till högskoleenhetens förfogande bör sammanfalla med läsåret för de studerande, dvs. 40 veckor.

För frågan om på vilket sätt läraren skall stå till högskoleenhetens förfogande, t. ex. genom närvaro på arbetsplatsen, kan bl. a. lokalsituationen och verksamhetens karaktär ha betydelse. Inom ramen för det centrala kollektivavtalet bör därför den frågan kunna regleras i lokalt avtal och beslut kunna fattas av den lokalt ansvariga ledningen.

Förtroendearbetstiden och semestern bör omfatta sammanlagt återstoden av kalenderåret. *Förtroendearbetstiden* disponeras av läraren själv för egen forskning eller utvecklingsarbete samt fortbildning. Härigenom fastställes en viss minimitid för sådan verksamhet för den enskilde läraren. Mot den bakgrunden är det knappast motiverat att tillämpa regeln om förtroendearbetstid till den del en lärares arbetsuppgifter omfattar enbart forskning, t. ex. inom ramen för ett externt finansierat projekt.

Inom ramen för arbetstiden till högskoleenhetens förfogande bör i centralt kollektivavtal fastställas *dels* maximal veckoarbetstid, *dels* en *norm för maximalt uttag av arbetstid genom undervisning*. Normen skall vara *gemensam* för alla tjänstekategorier och bör inte avse kortare tid än ett läsår. Den skall ange hur stor del av lärarens arbetstid som får disponeras för undervisning.

Normen bör bestämmas så att den klart understiger det antal undervisningstimmar som i dag får åläggas den lärarkategori som har den högsta undervisningsskyldigheten enligt nu gällande tjänsteförteckningsavtal för undervisningsområdet (TFU). Inom normen bör inga preciseringar eller kvoteringar göras i centralt avtal.

Förberedelser i övrigt av undervisning bör ske under den arbetstid till högskoleenhetens förfogande som återstår sedan volymen undervisning för den enskilde läraren fastställts.

Normen får inte uppfattas som någon anvisning eller riktpunkt för ett ändamålsenligt uttag av undervisning. Dess uppgift är inte att öka volymen undervisning inom olika delar av högskolan, endast att förhindra överutnyttjande av enskilda lärares arbetskraft.

Vi föreslår att

- ett avtal träffas om arbetstidsreglering för lärartjänsterna inom den statliga högskolan.
- detta avtal bl. a. omfattar regler om arbetstid till högskoleenhetens förfogande resp. förtroendearbetstid samt enhetlig norm för maximalt uttag av arbetstid genom undervisning

6.4 Bemanningsplanering och arbetsfördelning på institutionerna

6.4.1 *Allmänna överväganden*

Behovet av arbetsinsatser inom de olika delarna av verksamheten – såväl grundläggande utbildning som i förekommande fall forskning, forskarutbildning och utvecklingsarbete – kvarstår normalt från år till år men den inbördes relationen mellan olika arbetsområdens omfattning måste kunna variera. Orsakerna till denna variation kan vara av olika slag. Inom utbildningen kan det t. ex. röra sig om ändringar i kursutbudet – och därav föranlett behov av t. ex. kursutveckling eller läromedelsframställning – och ökning/minskning i studerandeantalet. Vid en institution där forskning och forskarutbildning bedrivs kan volymen externt finansierad forskning skifta. Genom de senaste årens lagstiftning på arbetsmarknaden har anställningsmyndigheternas möjligheter att möta förändrade behov av arbetsinsatser genom friställning av viss personal och nyanställning av annan minskat. Konsekvensen blir att den befintliga personalens arbetsuppgifter måste kunna variera mellan olika perioder för att verksamhetens behov skall kunna tillgodoses. Därmed ökar behovet av olika personalutvecklande åtgärder.

Vi anser att det krävs en överskådlig och lätthanterlig ordning för planering och fördelning av tillgängliga personalresurser. Inom yrkeslivet i övrigt sker detta normalt genom en bemanningsplanering. En sådan bör förekomma även inom högskolan. Den bör bedrivas på institutionsnivå och omfatta all verksamhet vid resp. institution. Den bör således täcka såväl den grundläggande utbildningen som i förekommande fall forskning (konstnärligt utvecklingsarbete), forskarutbildning samt olika former av uppdragsverksamhet.

Bemanningsplaneringen skall bl. a. fylla följande syften:

- utgöra underlag vid beräkning av medelsbehov
- ge alla intressenter en överblick över hur de tillgängliga resurserna vid en institution eller för en viss utbildning utnyttjas
- ge underlag för en arbetsfördelning och en omfördelning av tillgängliga personalresurser på olika ändamål, allt efter som behov uppstår
- tillsammans med t. ex. kursvärderingar utgöra underlag för bedömning av utbildningsresultat i förhållande till resursfördelning.

Planering på institutionsnivån bör ske i två led. Det första utmynnar i institutionsstyrelsens beslut om hur de tillgängliga personalresurserna volymmässigt skall fördelas på olika delar av verksamheten inom institutionen. I det andra ledet kommer *prefektens beslut* om arbetsuppgifter för den enskilde arbetstagaren.

6.4.2 *Överväganden och förslag rörande bemanningsplanering*

Bemanningsplaneringen och därmed arbetsorganisationen på institutionsnivå bygger på att statsmaktens medelanvisning och högskoleenheternas budget fungerar som styrmedel för fördelningen av resurser på grundläggande utbildning resp. forskning och forskarutbildning.

Genom högskolestyrelsens beslut om budget för högskoleenheten fastställes vilka medel som står till förfogande för *dels* den grundläggande utbildningen, *dels* forskningen och forskarutbildningen vid resp. institution. Högskolestyrelsen fastställer även personalförteckning och ger därmed även en ram för personalresurser som får disponeras för vart och ett av dessa verksamhetsområden. I och med att även fördelningen av medel ur den rörliga forskningsresursen sker efter beslut av högskolestyrelsen bör man vid en och samma tidpunkt i huvudsak kunna ha kännedom om samtliga resurser som disponeras från statsbudgetanslag. Vid institutioner med externt finansierad forskning och utvecklingsarbete kan ytterligare medel stå till förfogande.

De närmare förutsättningarna för bemanningsplaneringen kommer naturligtvis att skifta beroende på verksamhetens karaktär vid den enskilda institutionen. Vissa huvudlinjer kan dock läggas fast. I kap. 3 diskuterade vi såväl grundläggande utbildning som forskning och forskarutbildning med utgångspunkt i de olika arbetsuppgifter dessa båda verksamhetsområden kan anses rymma. Vi har urskilt följande:

Grundläggande utbildning	Forskning/forskarutbildning/ utvecklingsarbete
Undervisning och examination	Egen forskning och utvecklingsarbete
Ledning, planering och utveckling av verksamheten, löpande administration	Medverkan i forskningsprojekt
Praktikadministration	Undervisning och examination i forskarutbildning
Studievägledning	Handledning i forskarutbildning Ledning, planering och utveckling, löpande administration Studievägledning i forskarutbildning
Läromedelsframställning	Läromedelsframställning för forskarutbildning
Fortbildning - forskningskontakt - yrkesfortbildning (jfr kap. 12) - befattningsutbildning	

Vi föreslår att

- institutionsstyrelsen skall upprätta bemanningsplan för verksamheten vid institutionen.

6.4.3 *Överväganden och förslag rörande arbetsfördelning*

Fördelningen av arbetsuppgifter på individer bör göras av prefekten. I och med att arbetsfördelningen utgår från den för varje budgetår (delvis för längre tid) fastställda bemanningsplanen blir den – och därmed innehållet i den enskilde lärarens tjänst – i princip tidsbegränsad. Vi har tidigare pekat på bl. a. utbildningsverksamhetens differentierade karaktär. Det är här på sin

plats att framhålla att fördelningen av förekommande arbetsuppgifter inte onödigtvis får göras så att den enskildes arbetsinsats splittras på en rad disparata aktiviteter. Möjligheterna att undvika eller begränsa sådan splittring sammanhänger dock givetvis bl. a. med antalet lärare som kan engageras i arbetet.

I relativt betydande utsträckning kommer, som vi tidigare påpekat, arbetsuppgifter inom forskningen att styras till vissa individer genom beslut av fakultetsnämnden. Vid institutioner med externa medel för forskning eller utvecklingsarbete är det vidare självklart att den lärare som står som vetenskapligt ansvarig för ett visst projekt också arbetar med detta i den utsträckning som medel ställts till förfogande för ändamålet, antingen av fakultetsnämnd eller av extern anslagsgivare. Forskare och forskningsassistenter som anställts för ett visst projekt skall självfallet också arbeta inom detta.

Under verksamhetsperioden kan vissa justeringar behöva göras av arbetsfördelningen beroende på sjukdom, tjänstledigheter m. m. och ibland även nytillkommande arbetsuppgifter för institutionen. I anslutning till våra överväganden i föregående avsnitt (6.2) vill vi f. ö. erinra om möjligheten av att samordna resursutnyttjandet för vissa ändamål mellan två eller flera institutioner.

Vi föreslår att

- prefekten skall på grundval av bemanningsplanen fördela arbetsuppgifterna på berörd personal.

6.4.4 *Beslut om tillämpningen av bemanningsplanering*

Beslut om den praktiska tillämpningen av den här beskrivna planeringsmodellen *bör enligt vår mening fattas lokalt av respektive högskolestyrelse.* De stora variationerna med avseende på utbildningarnas uppläggning, lärarkårens sammansättning, förekomsten av forskning och forskarutbildning m. m. gör att centrala föreskrifter sannolikt endast skulle begränsa möjligheterna till en ändamålsenlig planering. Genom att besluten i dessa frågor förläggs till lokal nivå underlättas självfallet variationer i tillämpningen med hänsyn till förhållandena för olika institutioner och utbildningar.

6.4.5 *Samordning av budgetarbete och bemanningsplanering*

I klarläggande syfte ger vi här en kort redogörelse för huvudlinjerna i bl. a. det lokala budgetarbetet och hur bemanningsplaneringen bör infogas i de administrativa rutinerna.

Högskoleenheternas tidsplaner för budget- och petitaarbetet styrs i stor utsträckning av faktorer utanför deras kontroll. Exempel på sådana är tidpunkten för UHÄ:s petitaanvisningar, tidpunkten för framläggande av budgetpropositionen och regler om varseltid och uppsägningstid m. m. enligt LAS. Dessa faktorer har lett till att högskoleenheterna med endast smärre avvikelser följer samma tidsplan. De skiljaktigheter som förekommer kan bl. a. vara betingade av enheternas storlek.

Den procedur som beskrivs i det följande har som utgångspunkt att

budgetpropositionen kommer i förra delen av januari och att många tidsbegränsade förordnanden utlöper den 30 juni. De stora högskoleenheterna kan i regel inte vänta med att påbörja budgetarbetet tills innehållet i budgetpropositionen blir känt. I stället fastställer styrelserna omkring månadsskiftet september/oktober preliminära direktiv med budgetramar, beräknat antal årsstudieplatser och andra anvisningar av policykaraktär. Dessa direktiv distribueras till fakultets/sektionsnämnder, linjenämnder och institutioner.

Vid vissa högskoleenheter fastställer fakultets-/sektionsnämnder och/eller linjenämnder kompletterande direktiv, vilka distribueras till institutionerna ungefär vid mitten av oktober månad.

Institutionerna har sedan tiden fram till ungefär månadsskiftet november/ december på sig att presentera de uppgifter som de blivit ålagda. Fakultets/sektionsnämnder och linjenämnder sammanställer därefter de inkomna uppgifterna och gör avvägningar och prioriteringar.

Efter det att innehållet i budgetpropositionen blivit känt fastställer högskolestyrelsen definitiva budget- och dimensioneringsramar, vilka blir styrande för fakultets-/sektions- och linjenämndernas fortsatta arbete. Dessa nämnders förslag till budget för de olika institutionerna skall i regel vara styrelsen tillhanda någon gång under februari. Förslagen kan innehålla t. ex. krav på nya tjänster eller på indragning av befintliga tjänster.

Vid månadsskiftet mars/april fastställer högskolestyrelsen budgeten för hela högskoleenheten. Två månader senare, vid månadsskiftet maj/juni, blir forskningsrådens och vissa andra externa anslagsgivares beslut normalt kända.

Mot bakgrund av den fastställda budgeten går sedan rektorsämbetet ut med förfrågningar till institutionerna om vilka tidsbegränsade förordnanden som utlöper per den 30 juni och för vilka omförordnande inte kan påräknas. Under maj varslas de fackliga organisationerna om vilka som inte kommer att erhålla omförordnanden.

På institutionsnivå pågår i regel arbetet med att fastställa arbetsfördelningen för det kommande läsåret under perioderna 15 maj–15 juni samt 15 augusti–15 september. Denna uppdelning i två perioder är givetvis betingad av ledigheter under mellanperioden men även av att forskningsrådens m. fl. beslut blir kända först vid månadsskiftet maj/juni. Enligt vår bedömning föreligger vid institutioner med enbart grundläggande utbildning resp. med relativt liten volym externa anslag för forskning underlag för beslut om bemanningsplan i april direkt efter högskolestyrelsens beslut om budget. Vid institutioner med större volym externt finansierad forskning skapas förutsättningarna först i och med att anslagsgivarnas beslut är kända. Bl. a. forskningråden tillämpar f. n. en ordning med s. k. slutanslag som innebär att högskolan underrättas upp till ett år i förväg om att ett anslag kommer att avvecklas. De planeringsproblem som kan uppstå hänger därför närmast samman med frågan om ett helt nytt anslag kommer att beviljas. Eftersom prefektens slutliga beslut om arbetsfördelning kan träffas först sedan institutionsstyrelsen fastställt bemanningsplanen, är det enligt vår mening angeläget att bl. a. forskningsrådens beslut om sådana anslag tillkännages tidigare. Därigenom skulle bättre rådrum vinnas för beslut om personalplanering, rekrytering, omplacering m. m. Arbetsfördelningen måste av skäl

som tidigare berörts kunna justeras fortlöpande under läsåret. Det är dock angeläget att den i huvudsak föreligger klar före ingången av september månad. I praktiken torde i många fall preliminära beslut kunna fattas på institutionsnivå tidigare än vad som framgår av den nyss redovisade tidsplanen. Likaväl som förändringar måste kunna göras till följd av sjukdom och tjänstledigheter under läsårets gång bör förändringar i preliminära beslut kunna göras, om förutsägelser rörande budget- eller anslagsbeslut i övrigt visar sig slå fel.

Vår redogörelse kan ge intryck av att bemanningsplanering och arbetsfördelning är en komplicerad procedur som måste ske under stor tidspress. Redan i dag förekommer dock på många institutioner en relativt väl fungerande verksamhetsplanering som påminner om den planeringsteknik vi nu förordar.

Inom arbetslivet i övrigt är bemanningsplanering en normal företeelse. Våra förslag innebär självfallet inte att omfattande förändringar måste vidtas för varje planeringsperiod. Däremot anser vi att förutsättningarna att identifiera förändringsbehov förbättras och ett genomförande av förändringen underlättas med vår modell.

Samordning av petitaarbete och bemanningsplanering

Planeringstekniken har här beskrivits med utgångspunkt i redan fattade beslut om budget m. m. Såsom tidigare påpekats bör dock samma teknik med fördel kunna användas vid beräkning av resursbehov och upprättande av petita.

6.4.6 *Underlag för lärarens tjänstgöring*

Såväl erfarenheterna från högskolan som från arbetslivet i övrigt pekar på det olyckliga i att låta tillfälliga förändringar i verksamheten – t. ex. genom ett minskat studerandeantal vid en viss institution – automatiskt leda till friställning av personal. Den långsiktiga utvecklingen i ett visst ämne eller en viss utbildning kan givetvis främjas genom att man på olika sätt försöker behålla kvalificerad personal.

Vi anser det därför angeläget att man vid bedömning av underlaget för en viss tjänst på olika sätt prövar möjligheten till vad som skulle kunna betecknas som fyllnadstjänstgöring vid annan institution. Såväl för den enskilde läraren som för omgivningen är det ofta naturligt att uppfatta åliggandena som knutna till den verksamhet som bedrivs vid den institution till vilken läraren är knuten. Utbildning inom ett och samma område kan dock förekomma vid skilda institutioner. Det kan även förekomma inslag i utbildningsverksamheten för vilka en viss ämnesteoretisk kompetens inte är nödvändig. Viss administration, viss studievägledning och viss praktikförmedling är exempel på sådana arbetsuppgifter.

I ännu högre grad än det vi här kallar för fyllnadstjänstgöring vid annan institution kan regelrätt omplacering och upprättande av turordningskretsar kräva grannlaga bedömningar av enskilda lärares kvalifikationer. Med en enhetlig tjänsteorganisation för all forskning och utbildning kommer möjligheterna att omfördela arbetsuppgifter och personal mellan dessa

verksamhetsområden att förbättras markant. Omplaceringar och upprättande av turordningskretsar vid uppsägning i samband med arbetsbrist m. m. måste dock göras med beaktande av såväl forskningens som utbildningens behov av kvalificerad personal. Särskilt forskningen ställer i detta sammanhang strängare krav än vad som torde vara vanligt på arbetsmarknaden i övrigt. Gängse kompetenskriterier – t. ex. genomgången forskarutbildning i ett ämne – kan vara svåra att tillämpa isolerade, eftersom ett ämnes spännvidd kan vara sådan att forskarutbildning med viss inriktning är otillräcklig grund för medverkan i forskning med en annan inriktning i samma ämne.

En förutsättning för omplacering inom högskoleenheten av en lärare är att han har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Kvalifikationsbegreppets innebörd måste självfallet prövas i relation till den avsedda verksamheten. Klyftan mellan en enskilds kvalifikationer och de krav som måste ställas är sällan så stor att det i och för sig är omöjligt att överbrygga den genom t. ex. kompletterande utbildning. Den tid och de resurser i övrigt som tas i anspråk för att ge individen nödvändiga förutsättningar för det nya arbetet måste emellertid i varje enskilt fall bedömas i relation till de effekter satsningen får på högskoleenhetens möjligheter att fullfölja sina huvuduppgifter.

Exempelvis är forskning inom ramen för ett externt finansierat projekt underkastad vissa effektivitetskrav. Fortsatt medelstilldelning är i många fall beroende av projektets utveckling. Denna är i sin tur i stor utsträckning beroende av den medverkande personalens yrkesskicklighet. När högskoleenheten tvingas överväga att omplacera en person till ett forskningsprojekt, för vilket han inte har tillräckliga kvalifikationer, får det bli en prövning i det särskilda fallet om omplaceringen kan genomföras eller, om ingen annan lösning står till buds, uppsägning måste tillgripas. Faktorer som härvid bör beaktas är bl. a. tillgängliga resurser för personalutveckling och längden av den inskolningstid som krävs för forskaren.

Högskoleenheten bör dock aldrig omplacera en arbetstagare till verksamhet inom ett projekt och förutsätta att denne skaffar sig de nödvändiga kvalifikationerna inom projektets ram. I det fallet tar man i anspråk resurser som i princip är avsedda för annat ändamål. En effekt av detta tillvägagångssätt som dock är ännu allvarligare är att möjligheterna att fullfölja projektet på avsett vis kan komma att påverkas negativt. Forskningens kvalitet är i så hög grad beroende av den forskande personalens prestationer att man inte kan acceptera att kvalifikationskravet eftersätts.

7 Tillsättningsgrunder och tillsättningsordning

7.1 Tillsättningsgrunder

7.1.1 *Allmänna överväganden*

Flera av de problem man möter vid tillsättning av en tjänst är i princip likartade över hela yrkeslivet. Vi anser det angeläget att som vägledning för arbetet inom högskolan något beröra hur detta slags problem löses i yrkeslivet i övrigt, främst inom den offentliga sektorn. Tyngdpunkten i vår diskussion om tillsättningsgrunder och tillsättningsordning ligger dock av naturliga skäl på frågor som är relativt speciella för högskolan.

En anställningsprocedur kan indelas i flera faser. Grundläggande är en analys av det behov av arbetsinsatser som tjänsten skall täcka. Av denna analys följer i stora drag vilka kvalifikationer som bör krävas av tjänstens innehavare. I nästa fas sker insamling av data rörande de sökande. Dessa data kan indelas i två huvudgrupper. *Dels* gäller det uppgifter om utbildning och ev. tidigare yrkeserfarenhet som kan ge underlag för bedömning av den sökandes kunskaper och erfarenheter och om dennes beredskap att tillägna sig nödvändiga kunskaper. Dessa uppgifter kan ofta dokumenteras genom betyg eller intyg eller lätt verifieras genom kontakter med tidigare arbetsgivare. *Dels* gäller det uppgifter om den sökandes personliga egenskaper (t. ex. kreativitet, beslutskapacitet, förmåga till självständigt arbete och arbetsledande förmåga). Dokumentationen av dessa uppgifter är ofta tidsödande och krävande. Tester av olika slag, anställningsintervjuer och kontakter med referenser är ofta förekommande metoder.

I den sista och avgörande fasen görs på grundval av det insamlade materialet en prognos på varje sökandes förmåga att uppfylla de krav som den aktuella tjänsten väntas ställa. Ju mer kvalificerade arbetsuppgifterna är, desto större torde svårigheterna vara vid valet mellan i stort sett jämförbara sökande.

Tillsättningsgrunder för statlig tjänst

Grundläggande för alla beslut om tillsättning av statlig tjänst är 11 kap. 9 § regeringsformen (RF). Här stadgas att vid tillsättning av statlig tjänst avseende endast skall fästas vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Ändamålet med denna föreskrift torde primärt vara att tillgodose samhällets och de enskilda medborgarnas intresse av att statliga

tjänster tillsätts utan hänsyn till ovidkommande faktorer och med personer som har tillfredsställande kvalifikationer för resp. tjänst.

Den närmare innebörden av begreppen "förtjänst" och "skicklighet" berörs något i förarbetena till regeringsformen. Det framgår att "förtjänst" syftar på den vana som en sökande fått genom tidigare tjänstgöring. "Skicklighet" syftar på lämpligheten för befattningen såsom den kan förutses med ledning av den tidigare verksamhetens art. Rent allmänt torde gälla att den sökandes skicklighet ges allt större vikt i förhållande till övriga grunder ju mer kvalificerade arbetsuppgifterna vid tjänsten bedöms vara.

I regeringsformens nuvarande lydelse har begreppet saklig grund givits en vidare syftning än motsvarande äldre regler om förtjänst och skicklighet som enda befordringsgrund. Det framgår av förarbetena att även andra sakliga grunder än förtjänst och skicklighet får beaktas, t. ex. arbetsmarknads- eller lokaliseringspolitiska förhållanden. Detta innebär emellertid inte att samhällets intresse av att en för arbetsuppgiften väl lämpad sökande skall få tjänsten kan åsidosättas. I en del fall kan det bli fråga om besvärliga avvägningsproblem. I samband med senare lagstiftning för den offentliga arbetsmarknaden har dock samhällsintressets vikt markerats på olika sätt. Så är t. ex. reglerna om företrädesrätt till återanställning här mer restriktiva ur den enskildes synvinkel än på den privata arbetsmarknaden. Sålunda skall reglerna om befordringsgrunder i RF 11 kap. 9 § tillämpas även i ärende om företrädesrätt till återanställning. Likaså har det i förarbetena till lagen om offentlig anställning (prop. 1975/76:105, bil. 2 s. 207) fastslagits att frågan om val av saklig grund och den närmare preciseringen av begreppet i förekommande fall bör bli föremål för reglering i offentligrättslig ordning och inte genom kollektivavtal.

Föreskrifter om behörighetskrav och befordringsgrund vid tillsättning av statlig tjänst

Vid tillsättningen av flertalet statliga tjänster tillämpas regeringsformens föreskrifter utan några kompletterande föreskrifter om behörighetskrav och befordringsgrunder. Kvalifikationskraven och därmed tillsättningsgrunderna anses i dessa fall följa naturligt av de arbetsuppgifter som man kan förutse skall vara förbundna med tjänsten. Många gånger preciseras kvalifikationskraven av anställningsmyndigheten i samband med att en tjänst kungörs ledig. På sådant sätt formulerade krav – avseende t. ex. viss utbildning eller yrkeserfarenhet – har dock mest karaktären av information till de sökande. Anställningsmyndigheten har viss frihet att pröva den sökandes lämplighet för tjänsten även om denne inte uppfyller de angivna kraven.

På annat sätt förhåller det sig med av regeringen meddelade föreskrifter om behörighet och befordringsgrund. Dessa har givetvis bindande verkan i förhållande till tillsättningsmyndigheten. Myndighetens handlingsfrihet bestäms i dessa fall av detaljeringsgraden i bestämmelserna.

Det är med hänsyn till vad som tidigare sagts självklart att dessa föreskrifter måste utformas och tillämpas med utgångspunkt i de arbetsuppgifter som avses bli förbundna med ifrågavarande tjänst. Det bör observeras att det därvid inte råder någon principiell skillnad mellan t. ex. krav på viss utbildning och krav på vissa personliga egenskaper, t. ex. samarbetsförmåga

och arbetsledande förmåga.

Syftet med behörighetsföreskrifterna är att garantera en viss miniminivå på tjänsteinnehavarnas kompetens. I själva tillsättningsproceduren har dessa föreskrifter funktionen av ett första urvalsinstrument. Den eller de som inte uppfyller behörighetskraven behöver inte beaktas i den fortsatta beredningen av ärendet.

Befordringsgrunderna är det slutliga urvalsinstrumentet och användes för att fälla avgörandet mellan behöriga sökande. Dessa föreskrifter kan vara utformade så att de ålägger myndigheten att ta större hänsyn till vissa delar av de sökandes meritering.

Sammanfattningsvis kan beträffande den generella innebörden av föreskrifterna om dels behörighet, dels befordringsgrund konstateras att de i princip kan täcka samma faktorer i de sökandes bakgrund och meriter. Vid tillämpningen av behörighetsreglerna bedöms om den enskilde uppfyller vissa mer eller mindre preciserade krav. Tillämpningen av befordringsgrunderna innebär att den enskildes förmåga i olika avseenden jämförs med andra sökandes.

I förhållande till regeringsformens stadganden om skälig grund vid tillsättning av tjänst har de särskilda föreskrifterna om behörighet och befordringsgrund karaktären av preciseringar av vad som med hänsyn till verksamhetens karaktär bör läggas in i skicklighetsbegreppet. De är därmed styrande och normerande för tillsättningsmyndighetens beslut.

I anslutning till vår diskussion i kapitel 4 om tjänsteinnehåll m. m. bör det emellertid observeras att de nu diskuterade föreskrifterna inte har någon bindande verkan med avseende på tjänsteinnehavarens åligganden. En tjänsteman kan nämligen vara skyldig att acceptera långtgående förändringar av sina arbetsuppgifter och tjänstgöringsförhållanden hos anställningsmyndigheten, så länge dessa inte i grund ändrar tjänstens beskaffenhet. Det framgår av förarbetena till lagen om offentlig anställning att dessa regler kan återföras på avtalsrättens allmänna grunder.

7.1.2 *Överväganden och förslag rörande tillsättningsgrunder för tjänst som lärare i högskolan*

7.1.2.1 Allmänt

Det föreligger inte någon principiell skillnad mellan högskolan och den statligt reglerade verksamheten i övrigt i fråga om bedömningsgrunder vid tillsättning av tjänst. Den stora betydelse en enskild tjänsteinnehavare kan ha för kvaliteten på och inriktningen av utbildning och forskning gör det emellertid naturligt att fästa stort avseende vid tillämpningen av bedömningsgrunderna vid tjänstetillsättningar. Särskilda föreskrifter om behörighet och befordringsgrund har därför ansetts nödvändiga.

Högskolans spännvidd och den decentraliserade organisationen i förening med nödvändigheten av att varje tillsättningsärende prövas utifrån sina specifika förutsättningar har gjort det nödvändigt att formulera gällande bestämmelser i högskoleförordningen som ramföreskrifter med ett ganska vidsträckt utrymme för lokal tillämpning. Dessa föreskrifter är formulerade så att kompetenskraven i relativt allmänna termer knyts till verksamhetens

behov. Våra förslag till tjänsteorganisation framhäver ytterligare behovet av föreskrifter av ramkaraktär. Vi bedömer det som nödvändigt att på vissa punkter relativt utförligt redovisa intentionerna bakom de föreslagna reglerna.

Vi redovisar i bil. 2 ett utkast till författningsföreskrifter rörande bl. a. tillsättning av tjänst som lärare.

De allmänna föreskrifterna om behörighet och befordringsgrunder i 19 kap. 5 § resp. 13 § 1 st. i vårt utkast skall tillämpas vid tillsättning av alla lärartjänster. För tjänster som professor finns särskilda befordringsgrunder angivna i 14 §. För tjänster som docent/biträdande professor finns särskilda föreskrifter om behörighet och befordringsgrunder i 7 § resp. 15 §.

Vetenskaplig och pedagogisk skicklighet är angivna som generella bedömningsgrunder. För tjänster i vissa ämnen eller utbildningar måste – liksom i dag – på grund av verksamhetens beskaffenhet andra bedömningsgrunder tillämpas som komplement till eller ersättning för vetenskaplig skicklighet. Främst åsyftas klinisk, konstnärlig eller teknisk skicklighet. Härutöver gäller att hänsyn även skall tas till andra egenskaper hos den sökande som är av betydelse för tjänsten.

Ett problem vid bedömningen av sökande till en tjänst är att vissa bedömningsgrunder i en del fall kan vara svåra att särskilja. Främst torde detta gälla gränsdragningen mellan vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Detta ger bl. a. upphov till svårigheter att tillämpa de s. k. hjälpreglerna i de nu gällande befordringsgrunderna, dvs. de faktorer som högskoleförordningen anger skall tillmätas särskild vikt.

Svårigheterna torde i viss utsträckning vara specifika för de olika ämnena och utbildningarna och är därmed knappast möjliga att analysera i förevarande sammanhang. Vissa huvudlinjer i tillämpningen av bedömningsgrunderna skall vi dock diskutera.

En generell grundsats för tillämpningen bör enligt vår mening vara att *förmågan i olika avseenden alltid skall värderas i relation till de arbetsuppgifter som avses bli förbundna med den aktuella tjänsten.* Att tjänsten skall fullgöras väl är redan i dag utgångspunkten för behörighetsföreskrifterna (jfr. 19 kap. 5 § Högskoleförordningen).

7.1.2.2 Vetenskaplig skicklighet

Vi avser inte att här diskutera begreppet vetenskaplig skicklighet i syfte att finna en allmängiltig definition som är praktiskt tillämpbar. Däremot anser vi det nödvändigt att något behandla frågan med utgångspunkt i de krav som kan ställas på de olika tjänstekategorierna och de skillnader i tillämpningen av föreskrifterna som vi anser bör följa av den skiftande karaktären på verksamheten inom högskolan.

Allmänt vill vi påpeka att tyngdpunkten i kravet på vetenskaplig skicklighet kan läggas något olika beroende på om man har sin utgångspunkt i forskningens eller den grundläggande utbildningens behov. Det är sålunda tämligen självklart att förmågan att *bedriva* forskning kommer i förgrunden ur forskningens synvinkel. För utbildningens del torde man snarare behöva betona vikten av en mycket god allmän orientering i ämnet än förmågan att mer eller mindre självständigt bedriva forskning. Den åsyftade allmänorien-

teringen är självfallet väsentlig även för forskningsarbete, men lämpligheten för sådant arbete betingas i hög grad även av andra faktorer.

När en *tjänst som högskolelärare/högskolelektor* skall tillsättas, vars innehavare väntas medverka i forskning, t. ex. inom ramen för ett projekt, måste innebörden av begreppet vetenskaplig skicklighet ges en delvis annan tolkning än vid tillsättning av en högre tjänst. När det inte finns sökande som avlagt doktorsexamen torde den relevanta bedömningsgrunden vara förmågan att under handledning medverka i eller bedriva forskning. Om det i ett sådant fall finns forskarutbildade sökande bör gängse kriterier på vetenskaplig skicklighet inom ifrågavarande ämne tillämpas. När innehavaren av en tjänst som högskolelärare/högskolelektor i första hand avses medverka i grundläggande utbildning, bör naturligtvis utbildningens nyss berörda behov vara vägledande vid valet mellan eventuella sökande som avlagt doktorsexamen.

I fråga om motiv och funktionssätt för de alternativa behörighetskraven och befordringsgrunderna för *tjänst som docent/biträdande professor* hänvisar vi till kap. 4. Av utkastet till författningstext framgår att doktorsexamen är behörighetsgivande i båda alternativen.

Forskarutbildningens värde som förberedelse för yrkesverksamhet kan ses från olika utgångspunkter. Med avseende på verksamhet som forskare är den självklar som yrkesutbildning i snävare mening. Den kan emellertid även tillmätas ett mer generellt värde för yrkesutövning utan någon direkt kontakt med forskning på grund av den allmänt analytiska och metodiska skolning som den ger.

Även om det inte uttryckligen stadgats torde det inom de delar av högskolan där den grundläggande utbildningen är anknuten till forskning och forskarutbildning vara allmänt accepterat att kravet på doktorsexamen skall förstås som ett krav på att ha genomgått forskarutbildning i det ämne tjänsten avser. För de delar av högskolan där arbetet på att utveckla en på den grundläggande utbildningen baserad forskning och forskarutbildning har påbörjats relativt nyligen är emellertid detta ett problem. Vi har i bl. a. kap. 4 betonat vikten av att dessa utbildningar och anslutande forskningsområden tillåtes utveckla sig på ett sådant sätt att deras speciella behov och förutsättningar beaktas. Det innebär bl. a. att man vid tillsättning av tjänster på här aktuell nivå måste vara särskilt uppmärksam på behovet av att den blivande tjänsteinnehavaren har en forskarutbildning som är relevant såväl för utbildningen som för medverkan i kunskapsutvecklingen inom det berörda området. Ett krav på doktorsexamen som tillämpas utan hänsyn till detta behov skulle kunna få till effekt att sökande med doktorsexamen i redan etablerade ämnen förordnas på tjänster som docent/biträdande professor utan att i realiteten ha förutsättningar att utveckla de nya områdena på ett tillfredsställande sätt.

En annan aspekt på bedömningen av den vetenskapliga skickligheten hos sökande till tjänster av nyss nämnt slag gäller *arten av den vetenskapliga verksamhet* som vederbörande kan komma att ägna sig åt. I den framtida organisationen är det rimligt att anta att vetenskapligt meriterade innehavare av docenttjänster ofta blir ansvariga för planering och ledning av större forskningsprojekt. Likaså kommer innehavare av sådana tjänster i betydande utsträckning att engageras i forskarutbildning. Förmågan att handleda

forskarstuderande och att meddela högre vetenskaplig undervisning bör i sådana fall beaktas. Tillämpningen av de alternativa särskilda befordringsgrunderna kommer att ge anledning till nyansering i bedömningen av den vetenskapliga skickligheten. Vid tillsättningen av en tjänst som ledigförklarats med särskild vikt vid den vetenskapliga skickligheten skall naturligtvis nyss berörda förhållanden beaktas i betydligt större utsträckning än i fråga om en tjänst som skall tillsättas med särskild vikt vid den pedagogiska skickligheten. Det är dock viktigt att slå fast att förekomsten av alternativa, särskilda befordringsgrunder inte innebär att delar av den pedagogiska eller vetenskapliga meriteringen kan lämnas utan avseende. En av grundtankarna i vårt förslag till arbets- och tjänsteorganisation är att flexibilitet i arbetsfördelning och resursutnyttjande skall främjas. Detta stryker under behovet av en helhetsbedömning av de sökandes meriter, där samtliga faktorer av betydelse för verksamheten ges ett värde men vissa ges större vikt än andra beroende på de närmast avsedda och förutsebara arbetsuppgifternas art.

Bedömningen av den vetenskapliga skickligheten hos sökanden till *tjänst som professor* har relativt nyligen blivit föremål för utredning genom den s. k. professorstillsättningsutredningen (SOU 1973:54). Vi finner därför inte anledning att mer ingående behandla frågan. Vi inskränker oss till att erinra om vad som i den utredningen sades om krav på förmåga att leda och planera forskningsprojekt samt handleda och undervisa i forskarutbildningen. Vi kommer i det följande att närmare beröra vilka bedömningsgrunder som bör tillämpas vid tillsättning av tjänst som professor för att den grundläggande utbildningens intressen skall tillgodoses i enlighet med våra överväganden i kap. 4.

7.1.2.3 Andra ämnes- eller utbildningsrelaterade bedömningsgrunder

Redan nuvarande föreskrifter om befordringsgrund i högskoleförordningen anger att graden av klinisk, konstnärlig eller teknisk skicklighet kan utgöra befordringsgrund. De problem som möter vid tillämpningen av dessa bedömningsgrunder torde i stor utsträckning antingen vara av ämnes- eller utbildningsspecifik art eller i princip överensstämma med vad som ovan sagts rörande vetenskaplig skicklighet. Vi inskränker oss här till att beröra vissa generella aspekter på de ämnes- eller utbildningsrelaterade bedömningsgrunder som kan bli aktuella utöver vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Vi erinrar om att det i förarbetena till högskolelagen anges att olika slags utvecklingsarbete är en verksamhetsform jämställd med forskning och utbildning. I de fall tjänstens inriktning motiverar det bör därför även *graden av skicklighet i olika former av utvecklingsarbete* kunna utgöra en bedömningsgrund. Som exempel kan nämnas konstnärligt eller tekniskt utvecklingsarbete. Även utvecklingsarbete i anslutning till en viss yrkesfunktion kan – särskilt för lärare vid klart tillämpningsinriktade utbildningar – vara en viktig bedömningsgrund. Pedagogiskt utvecklingsarbete berörs i det följande i avsnittet om pedagogisk skicklighet. I vårt utkast till författningstext har angivits att *konstnärlig skicklighet* för vissa tjänster skall ersätta vetenskaplig skicklighet. Det bör härvid observeras att detta inte behöver gälla alla

tjänster som är avsedda för konstnärliga utbildningar. I vissa fall kan bedömningsgrunden vetenskaplig skicklighet vara relevant. Konstnärlig skicklighet bör i första hand vara en naturlig bedömningsgrund vid tillsättning av tjänster vars innehavare avses bedriva konstnärligt utvecklingsarbete. Som vi tidigare nämnt bedrivs inom UHÄ ett utredningsarbete i syfte att utforma riktlinjer för uppbyggnaden av denna verksamhetsform inom högskolan. Övervägandena i det sammanhanget torde kunna ge viss vägledning vid tillämpningen av bedömningsgrunden konstnärlig skicklighet. Vi avstår mot den bakgrunden från att göra någon egen analys av begreppet.

Inom de områden i den statliga högskolan som för närvarande saknar anknytning till forskning och forskarutbildning, liksom inom huvuddelen av de kommunala högskoleutbildningarna, kan vare sig vetenskaplig skicklighet eller någon av de ovan nämnda bedömningsgrunderna anses relevanta. Här bör intresset i stället knytas till *graden av ämnesteoretiskt kunnande*, bedömt i termer av omfattningen av den grundläggande högskoleutbildning – också av påbyggnadskaraktär – som de sökande kan dokumentera. I många fall har sålunda sökande till en tjänst genomgått utbildning av betydelse för tjänsten i en utsträckning som klart överstiger de i behörighetsföreskrifterna angivna minimikraven. Självfallet bör sådan ytterligare ämnesteoretisk (motsv.) meritering tillgodoräknas vid tillsättningen av tjänsten.

7.1.2.4 Pedagogisk skicklighet

Såsom nämndes i avsnitt 7.1.2.1 är pedagogisk skicklighet en bedömningsgrund som bör tillämpas vid tillsättning av alla tjänster.

Tillämpningen av denna bedömningsgrund upplevs ofta som mycket vansklig. Vi uppehåller oss därför relativt utförligt vid den.

I debatten kring tillsättningsärenden framhålls ofta behovet av strikta tolkningar av begreppet pedagogisk skicklighet och behovet av utveckling av säkra metoder för mätning och bedömning av sådan skicklighet. Det anförs vidare att pedagogisk skicklighet – på grund av bristen på säkra mätmetoder – i realiteten ofta bedöms enbart med utgångspunkt i en sökandes tjänstgöringstid som lärare eller i omfattningen av vederbörandes undervisningsinsats mätt i andra kvantitativa termer. Kvalitetskriterier skulle således spela en underordnad eller obefintlig roll.

Med den syn på lärarnas arbetsfält som vi tidigare redovisat kan vi inte acceptera vare sig att pedagogisk skicklighet bedöms enbart med ledning av tjänsteår e. d. eller att begreppet begränsas till att endast avse ren undervisning.

Vi vill i detta sammanhang framhålla att den kontroversiella roll som bedömningsgrunden pedagogisk skicklighet ofta får i tillsättningsärenden i viss mån kan vara resultatet av ett definitionsproblem. I betydelsen förmåga att förmedla kunskap – vare sig det sker muntligen, skriftligen eller på något annat sätt – är den pedagogiska skickligheten självfallet av stor vikt även för forskaren. Det kan naturligtvis diskuteras om förmåga av sådant slag är så intimt förbunden med själva forskningen att den bör bedömas som en komponent i den vetenskapliga skickligheten och inte i den pedagogiska. Som vi tidigare berört uppkommer ofta svårigheter att särskilja de olika

bedömningsgrunderna, särskilt vid tillsättning av de högre tjänsterna.

Med utgångspunkt *dels* i uppfattningen att sambandet mellan forskning och grundläggande utbildning bör främjas, *dels* i åsikten att kraven på pedagogisk skicklighet bör bestämmas och bedömas i relation till verksamhetens art anser vi det naturligt att ställa upp ett generellt krav på pedagogisk skicklighet för alla lärartjänster. Det innebär att begreppet måste ges en något vidare innebörd i förhållande till nuläget, så att det även omfattar sådana komponenter i den vetenskapliga skickligheten som för närvarande upplevs som närbesläktade den pedagogiska skickligheten.

Vi erinrar om att det av våra förslag till tjänsteorganisation följer att man även i framtiden skall kunna inrättas tjänster som forskare och forskningsassistent för vilka föreskrifterna om lärare inte äger tillämpning och följaktligen inte heller något krav på pedagogisk skicklighet behöver gälla.

När den pedagogiska skickligheten bedöms i relation till utbildningsverksamhetens behov anser vi att bl. a. följande faktorer bör beaktas:

1 *Pedagogisk utbildning och undervisningsskicklighet*

Utbildning som bedöms relevant för den aktuella tjänsten.

Tidigare verksamhet som lärare, varvid hänsyn bör tas till tjänstgöringens omfattning och graden av självständighet i och ansvar för utbildningen. Härvid bör man även bedöma sökandens förmåga att strukturera och presentera ett lärostoff resp. att förmedla kunskaper och färdigheter. Likaså bör man bedöma sökandens förmåga att genom olika former av undervisning och handledning utveckla de studerandes kreativitet och förmåga till kritiskt tänkande och konstruktiv analys.

2 *Utbildningsplanering och administration*

Skicklighet visad i kvalificerad utbildningsplanering och utbildningsadministration genom t. ex. verksamhet som prefekt, självständiga insatser i utarbetande av utbildnings- och kursplaner m. m., arbete som studierektor eller kursansvarig.

3 *Pedagogiskt utvecklingsarbete och läromedelsframställning*

Skicklighet visad genom initiativ till och medverkan i pedagogiskt utvecklingsarbete avseende organisationen av, formerna för och innehållet i utbildningen, däribland urval av ämnesstoff. Författandet av läroböcker och kompendier, framställning av audiovisuellt undervisningsmaterial m. m.

Ett sätt att stimulera pedagogisk skicklighet skulle vara att ställa krav på praktisk-pedagogisk utbildning för behörighet till lärartjänster inom den statliga högskolan. Det finns för närvarande inte någon grundläggande praktisk-pedagogisk utbildning vilken riktar sig främst mot verksamhet inom högskolan. Vi finner det inte heller realistiskt att räkna med att någon motsvarighet till den praktisk-pedagogiska utbildningen för verksamhet inom ungdomsskolan skall kunna utvecklas.

Högskolans struktur spelar här en avgörande roll. Inom flertalet ämnesområden är nyrekryteringen av lärarpersonal och omsättningen inom den befintliga personalen av så ringa omfattning att en särskild utbildning förutom den rent ämnesteoretiska måste bli en mycket osäker men samtidigt tidskrävande investering för den presumtiva läraren. Av dessa skäl är vi inte

beredda att ställa upp ett krav på pedagogisk utbildning för behörighet. Vi vill däremot kraftigt framhålla vikten av pedagogisk och ämnesmetodisk skolning i form av befattningsutbildning (jfr. avsnitt 3.6.3). Vi anser också att i förekommande fall praktisk-pedagogisk utbildning av betydelse för tjänsten bör anses meriterande vid urval mellan sökande till viss tjänst.

De pedagogiska uppgifternas art skiljer sig inte generellt sett mellan de olika tjänstekategorierna. Medverkan i och ansvar för skilda former av undervisning, lednings- och planeringsarbete och utvecklingsinsatser kan krävas av alla lärare oavsett kategoritillhörighet. Däremot kan tyngdpunkten i arbetsinsatserna på olika områden förväntas variera. Av detta följer att även tyngdpunkten vid bedömningen av de olika komponenterna i den pedagogiska skickligheten måste kunna skifta.

Av sökande till *tjänst som högskolelärare/högskolelektor* bör främst krävas praktisk förmåga att strukturera och presentera ett lärostoff samt kunskap om och intresse för olika arbetsformer i undervisningen. Även förmågan att fullgöra lednings- och utvecklingsuppgifter som t. ex. kursansvarig eller studierektor bör bedömas. Prövningen av behörighet för *tjänstebenämningen högskolelektor* för den som inte avlagt doktorsexamen bör naturligen göras med samma kriterier.

För *tjänster som docent/biträdande professor och professor* liksom för tjänster som överläkare och biträdande överläkare vid undervisningssjukhusen samt vid prövning av behörighet för *tjänstebenämningen biträdande professor* bör bedömningen utvidgas till att regelmässigt även avse förmågan till kvalificerade pedagogiska ledningsuppgifter och intresse för och förmåga till utvecklingsarbete avseende utbildningen. I de fall arbetsuppgifterna även kan väntas avse undervisning på fördjupningsnivå resp. forskarutbildning bör vidare förmåga att fungera som handledare bedömas.

Underlaget för bedömningen av den pedagogiska skickligheten måste kunna variera beroende på bl. a. vilket ämne eller vilken utbildning tjänsten avser. Rent allmänt anser vi det osannolikt att en tillfredsställande bedömning kan göras enbart på grundval av ansökningshandlingar i vedertagen mening. Provundervisning, anställningsintervjuer och inhämtande av personliga referenser bör utnyttjas, särskilt i de fall där sökanden inte redan är känd och verksam vid vederbörande högskoleenhet. Kursvärderingar användes numera i ökad utsträckning i utbildningsverksamheten. Använda som kompletterande material och tolkade med försiktighet kan de bidra till en allsidig bedömning av en sökande.

Pedagogiskt och annat utvecklingsarbete avseende utbildningen torde ofta kunna styrkas genom skriftlig dokumentation. Läroböcker och kompendier torde vara relativt lätta att bedöma. Även andra former av läromedel bör kunna bli föremål för värdering, t. ex. i anslutning till provundervisning.

Andra egenskaper av betydelse för tjänsten

Vi berörde inledningsvis i detta kapitel de problem som man inom praktiskt taget hela yrkeslivet möter vid tjänstetillsättningar. Högskolan torde inte skilja sig från yrkeslivet i övrigt när det gäller betydelsen av den enskildes personliga egenskaper såsom samarbetsförmåga eller arbetsledande förmåga. Personliga egenskaper relevanta för tjänsten måste därför beaktas i

tillsättningsärenden också inom högskolan. Detta krav får inte skymmas av förhållandet att det ofta är utomordentligt svårt att göra en korrekt bedömning av en sökande i detta avseende. Vi vill emellertid understryka att denna typ av bedömningar måste göras med stor försiktighet och underlaget granskas kritiskt.

Även vid en sådan bedömning måste en utgångspunkt vara överväganden rörande arten av de arbetsuppgifter tjänstens innehavare i första hand förväntas få. Det är t. ex. rimligt att vid rekryteringen till en tjänst som högskolelärare/högskolelektor vars innehavare under de närmaste åren väsentligen väntas vara verksam inom ett större forskningsprojekt fästa avseende vid vederbörandes samarbetsförmåga. Samma slags överväganden kan göras i fråga om en lärartjänst vid institutioner där utbildningen bedrivs i former som ställer förmågan att samarbeta med kollegor och studenter på jämförelsevis hårda prov.

Av våra ställningstaganden i kap. 5 Ledningsfunktioner följer att uppdrag som prefekt, biträdande prefekt och studierektor kan knytas till samtliga tjänstekategorier. Dessa uppdrag ställer krav på beslutskapacitet och förmåga till personalledning. Prefektuppdraget innebär ett ansvar för att institutionens personal utvecklas och den enskildes möjligheter/kapacitet tillvaratas. Det skulle dock enligt vår mening leda alltför långt att till alla lärartjänster knyta krav på kompetens i detta avseende. Det är däremot högst rimligt att man vid en tjänstetillsättning beaktar lämplighet för ledningsuppgifter, om sådana bedöms kunna bli aktuella för innehavaren av berörd tjänst. Vi vill här erinra om vad som anförts i kap. 5 i fråga om de skilda tjänstekategoriernas anknytning till ledningsfunktioner. Av det följer att man bör räkna med att innehavare av tjänst som professor eller docent/biträdande professor vid institutioner där det bedrivs forskning kommer att tas i anspråk för ledningsuppdrag av här åsyftat slag.

7.2 Beskrivning av tjänster

7.2.1 *Bakgrund*

Inledningsvis i detta kapitel berörde vi förhållandet att det vid utannonsering av tjänster såväl inom offentlig som privat verksamhet ofta ges uppgifter om lämplig bakgrund för tjänsten. Även arbetsuppgifterna beskrivs ofta. Enligt högskoleförordningen skall UHÄ närmare ange det ämnesinnehåll som regeringen har fastställt för en ordinarie eller extra ordinarie tjänst som lärare om detta bedöms erforderligt som vägledning vid tillsättning av tjänsten. I detta sammanhang kan också de av regeringen eller högskolestyrelsen fastställda särskilda skyldigheter som kan vara förbundna med sådan tjänst anges. Preciseringen av ämnesinnehållet torde regelmässigt avse den vetenskapliga inriktningen av främst professorstjänsterna. Vad gäller särskilda skyldigheter åsyftas t. ex. att en tjänst som professor är förenad med överläkartjänst eller till följd av donationsvillkor har särskilda skyldigheter av annat slag.

7.2.2 *Överväganden och förslag*

Möjligheten att vid utlysningstillfället ge en viss precisering av det avsedda innehållet i tjänsten bör enligt vår uppfattning kunna användas i ökad utsträckning. Det bör sålunda vara möjligt för en högskoleenhet att vid ledigförklarandet av en tjänst som lärare kortfattat ange t. ex. vilken typ av verksamhet tjänsten i första hand är avsedd för. Om man t. ex. finner det önskvärt att innehavaren av en tjänst som professor särskilt skall engagera sig i utvecklingen av den grundläggande utbildningen skall detta kunna anges, som upplysning till de sökande och till vägledning för tjänsteförslagsnämnden. På motsvarande sätt bör man vid utannonseringen av en tjänst som högskolelärare kunna ange t. ex. att tjänsten inledningsvis kommer att vara knuten till ett visst forskningsprojekt eller viss del av utbildningen vid en institution.

7.3 Tillsättningsordning

7.3.1 *Bakgrund*

Huvuddragen i nuvarande tillsättningsordning daterar sig från 1975. Den regleras i högskoleförordningens 19 kap. 14–59 §§. Dessa bestämmelser kan sammanfattas på följande sätt.

Fig. 1

Tjänst	Beredande organ	Beslutande organ
Ordinarie eller extra ordinarie professor	Tjänsteförslagsnämnd	Regeringen
Lärare i scenisk framställning och scenisk teknik	Institutionsstyrelse	Regeringen
Ordinarie eller extra ordinarie universitetslektor, vissa lektorer med doktorsexamen som behörighetskrav	Tjänsteförslagsnämnd	UHÄ
Extra professor	Fakultetsnämnd	Högskolestyrelsen
Docent	”	”
Forskarassistent	”	”
Övriga tjänster	Institutionsstyrelse eller prefekt	”

Riksdagens beslut med anledning av prop. 1975:9 angående reformering av högskoleutbildningen innebar att en ordning med tre olika nivåer för tillsättningsbeslut stadfästes för högskolan. Att regeringen tillsätter de ordinarie tjänsterna som professor torde bl. a. sammanhänga med den vikt man från statsmakternas sida traditionellt har tillmätt dessa tjänster som styrmedel för forskningen. Att de ordinarie tjänsterna som universitetslektor och motsvarande lektorstjänster tillsätts centralt får ses mot bakgrund av att det här rör sig om de högsta tjänsterna avsedda för enbart den grundläggande utbildningen.

1975 års riksdagsbeslut innebar vidare att tjänsteförslagsnämnder inrättades för beredning av ärenden rörande tillsättning av ordinarie tjänster som professor samt ordinarie och extra ordinarie tjänster som universitetslektor och tjänster som lektor på motsvarande kompetensnivå.

Tjänsteförslagsnämnderna är i princip anknutna till fakultetsorganisationen. För tillsättning av ordinarie eller extra ordinarie tjänst som lärartjänst med vilken är förenat konstnärligt utvecklingsarbete kan dock vederbörande högskolestyrelse inrätta en särskild tjänsteförslagsnämnd.

De fakultetsanknutna tjänsteförslagsnämndernas nuvarande sammansättning framgår av följande uppställning:

Fig. 2

1. Professorsärende	2. Universitetslektors/lektorsärende vid enhet med fak/sektionsnämnd	3. Universitetslektors/lektorsärende vid enhet utan fak/sektionsnämnd
Fak/sektionskollegiets dekanus ←→	Fak/sektionskollegiets dekanus ←→	Fak/sektionskollegiets dekanus
ytterligare en ledamot utses av fak/sektionsnämnd	ytterligare en ledamot utses av fak/sektionsnämnd ←→	ytterligare en ledamot utses av fak/sektionsnämnd
1 ledamot utses av fak/sektionsnämnd		
1 ledamot utses på sätt högskolestyrelsen bestämmer	3 ledamöter utses för varje ärende på sätt högskolestyrelsen bestämmer, därav en sakkunnig	3 ledamöter utses för varje ärende på sätt högskolestyrelsen bestämmer därav en sakkunnig
3 "sakkunniga" utses för varje ärende av fak/sektionsnämnd		
1 studerande ←→	1 studerande	1 studerande
1 anställd ←→	1 anställd	1 anställd

←→ = samma personer

Samtliga fasta ledamöter bör utses för tre år i sänder med undantag för studeranderepresentanten som utses för ett år.

7.3.2 *Överväganden och förslag*

7.3.2.1 Tillsättningsmyndighet

Vi anser inte att någon förändring av tillsättningsordning för professorstjänsterna är motiverad. I relativt stor utsträckning är *tjänsterna som professor* styrande för inriktningen av forskningen och utbildningsverksamheten i stort inom högskolan. Tjänsterna förutsättes även i framtiden bli inrättade av regeringen efter beslut av riksdagen och efter överväganden av såväl nationella som lokala förutsättningar och behov. Mot den bakgrunden är det naturligt att den myndighet som fastställer inriktningen av tjänsterna – nämligen regeringen – också har ansvaret för tillsättningen av dessa.

Den konstruktion av de nya docenttjänsterna med avseende på föreskrifter om behörighet och befordringsgrunder liksom i fråga om tjänsteinnehåll, som vi föreslår, innebär ett mycket starkt lokalt inflytande. Vi finner det

därför rimligt att beträffande tillsättning anknyta till nuvarande ordning för docenttjänsterna. Vi föreslår alltså att såväl ordinarie som icke ordinarie tjänster som docent/biträdande professor i framtiden skall tillsättas av högskolestyrelsen.

Den nuvarande organisationens motsvarigheter till de av oss föreslagna tjänsterna som högskolelärare/högskolelektor tillsätts för närvarande av högskolestyrelsen. Vi finner inte anledning att föreslå någon förändring på den punkten.

Vi föreslår att

- ordinarie och extra ordinarie tjänster som professor oförändrat skall tillsättas av regeringen
- övriga tjänster skall tillsättas av högskolestyrelsen.

7.3.2.2 Beslut om tjänstebenämningen biträdande professor eller högskolelektor

Den närmaste motsvarigheten till vårt förslag om möjlighet till ändrad tjänstebenämning för vetenskapligt eller pedagogiskt väl meriterade innehavare av tjänst som docent/biträdande professor eller högskolelärare/ högskolelektor är antagningen till oavlönad docent. Sådan antagning görs lokalt av vederbörande fakultets- eller sektionsnämnd. Vi anser att ifrågavarande ärenden enligt den nya ordningen bör bli föremål för lokala beslut. Med hänsyn till högskolestyrelsens ansvar för tillsättningen av nu aktuella tjänster finner vi det vara lämpligast att styrelsen anförtros även denna uppgift.

Vi föreslår att

- högskolestyrelsen skall fatta beslut om befordran till biträdande professor resp. högskolelektor.

7.3.2.3 Beredning av ärende om tillsättning av tjänst

Såsom framgår av fig. 1 förekommer f. n. tre olika beredningsprocedurer på lokal nivå. Ordinarie och extra ordinarie tjänster som professor och universitetslektor tillsättes efter förslag av tjänsteförslagsnämnd. Tjänster som docent och forskarassistent tillsättes efter yttrande från fakultets/ sektionsnämnd. Övriga tjänster tillsättes efter yttrande från antingen styrelsen eller prefekten för vederbörande institution beroende på vilken kompetensfördelning som gäller på institutionen.

Ordningen med tjänsteförslagsnämnder har såvitt vi kan bedöma fungerat i huvudsak väl. De kritiska synpunkter som framkommit under utredningsarbetet har mer gällt nämndernas sammansättning än deras sätt att fungera. Vi förordar därför att tjänsteförslagsnämnder bibehålles som beredande organ för vissa tillsättningsärenden.

Med hänsyn till högskolestyrelsens ansvar för den samlade verksamheten inom högskoleenheten bör enligt vår mening resp. tjänsteförslagsnämnds förslag i ärende om tillsättning av professur regelmässigt anmälas för kännedom i högskolestyrelsen.

Särskilda tjänsteförslagsnämnder

Genom 19 kap. 36 § högskoleförordningen ges högskolestyrelsen möjlighet att inrätta särskild tjänsteförslagsnämnd för tillsättning av tjänst med vilken är förenat konstnärligt utvecklingsarbete. Motsvarande möjligheter bör finnas även i den nya organisationen. Den bör dock inte inskränkas till att avse tjänster med anknytning till konstnärligt utvecklingsarbete. Den fortlöpande utvecklingen av nya forskningsområden liksom det förhållandet att tjänsteförslagsnämnderna i ökad utsträckning skall handlägga ärenden om lärartjänster också utanför det traditionella universitetsområdet kan innebära att det uppkommer flera fall då den i huvudsak fakultetsbaserade fasta organisationen av tjänsteförslagsnämnder inte är ändamålsenlig. Så torde t. ex. särskilda nämnder kunna motiveras för tjänster och befordringsärenden inom delar av sektorn för utbildning för undervisningsyrken. När sådana särskilda omständigheter föreligger bör högskolestyrelsen kunna inrätta nämnder, vilkas sammansättning så långt möjligt bör följa de riktlinjer som gäller för de fakultetsanknutna nämnderna.

Tjänsteförslagsnämndens kompetensområde

Det kan diskuteras om inte tjänsteförslagsnämndernas uppdrag i den nya organisationen bör utvidgas till att omfatta även tillsättning av icke ordinarie tjänster. Den faktiska skillnaden mellan en ordinarie och en icke ordinarie tjänst är numera relativt liten för såväl verksamheten som den enskilde. Åligganden, lön och sociala förmåner är desamma. I praktiken är ofta anställningstryggheten för innehavaren av en icke ordinarie tjänst sådan att den överensstämmer med vad som gäller för ordinarie tjänst. Till detta kan läggas att proportionerna mellan ordinarie och icke ordinarie tjänster varierar ganska kraftigt mellan olika områden inom högskolan. Ordinarie tjänster inrättas inte på grunder som kan motivera skillnader i tillsättningsordning.

Likväl finner vi den nuvarande uppdelningen lämplig att vidmakthålla i den nya organisationen. Handläggningen av ett tillsättningsärende i en tjänsteförslagsnämnd torde normalt kräva ett administrativt merarbete jämfört med den ordning som i dag gäller för tillsättning av icke ordinarie tjänster. Starka skäl måste kunna anföras om den administrativa bördan på de lokala organen skall ökas.

En konsekvens av detta resonemang skulle vara att man i den nya organisationen inskränkte beredningen i tjänsteförslagsnämnd till de ordinarie tjänster som enligt vårt förslag skall tillsättas av regeringen, nämligen professorerna. Vi finner det emellertid rimligt att även fråga om tillsättning av sådan tjänst som docent/biträdande professor som inrättas av regeringen skall beredas av tjänsteförslagsnämnd. Dessa tjänster har bl. a. det gemensamt med professurerna att de fungerar som medel för statsmakterna att i viss mån styra användningen av resurserna för forskning och utbildning inom högskolan. Även tillsättningen av tjänsterna som lärare i odontologiskt ämne som i vissa avseenden motsvarar de nuvarande universitetslektoraten bör beredas av tjänsteförslagsnämnd.

Högskolestyrelsen bör dessutom ha möjlighet att hänskjuta komplicerade

eller kontroversiella ärenden om tillsättning av annat slag av tjänst till tjänsteförslagsnämnd för beredning.

En särskild situation kommer att uppstå inom de *medicinska fakulteterna* genom den föreslagna organisationen vid undervisningssjukhusen.

Med hänvisning till våra förslag rörande tillsättningsordning m. m. för tjänster som överläkare och biträdande överläkare i kap. 8 föreslår vi att *det skall åligga tjänsteförslagsnämnden vid medicinsk fakultet att till sjukvårdshuvudmannen avge förslag i ärende om tillsättning av sådan tjänst.* Vad som i det följande sägs om sammansättning av nämnderna vid tillsättning av docenttjänst bör äga motsvarande tillämpning.

Fakultets- och sektionsnämnderna bereder f. n. ärenden om tillsättning av tjänster som docent/biträdande professor och forskarassistent. Det följer av vad som nyss anförts om tjänsteförslagsnämndernas kompetensområde att de nuvarande docenttjänsternas motsvarighet i den nya organisationen i viss utsträckning föreslås bli tillsatta under medverkan av tjänsteförslagsnämnd.

Mot den bakgrunden förordar vi att fakultets/sektionsnämnden i den nya organisationen befrias från ansvar att handlägga ärenden om tillsättning av lärartjänster. Nämnderna får av ett annat skäl en nyckelroll i förhållande till tjänsteorganisationen. Beslut om val av befordringsgrund vid utlysning av tjänst som docent/biträdande professor förutsätter sålunda medverkan från fakultetsnämnden. Fördelningen av medel ur den rörliga forskningsresursen kommer som tidigare föreslagits att ske på grundval av förslag från fakultetsnämnden. Detsamma gäller tillsättningen av doktorandtjänster och – som f. n. är fallet – fördelning av utbildningsbidrag.

Institutionsstyrelsen, alternativt *prefekten,* bör liksom nu är fallet i första hand ansvara för beredningen av ärende om tillsättning av icke ordinarie tjänst som lärare. Detta beredningsansvar kommer således att omspänna alla tjänster utom de ordinarie och extra ordinarie tjänsterna som professor och av regeringen inrättade tjänster som docent. Vi vill här erinra om att högskolestyrelsen även skall kunna hänskjuta mera komplicerade tillsättningsärenden till tjänsteförslagsnämnd för kompletterande beredning.

Vi föreslår att

- tjänsteförslagsnämnd skall bereda ärenden om tillsättning av ordinarie tjänst som professor samt sådana tjänster som docent/biträdande professor som inrättats av regeringen, tjänster som överläkare och biträdande överläkare vid de statliga och de kommunala undervisningssjukhusen samt tjänster som lärare i odontologiskt ämne och tjänster som övertandläkare och biträdande övertandläkare
- högskolestyrelsen skall kunna hänskjuta även andra tillsättningsärenden till nämnden
- institutionsstyrelsen alternativt prefekten skall bereda övriga tillsättningsärenden.

Prövning av kompetens för biträdande professor och högskolelektor

En principiell nyhet i vårt förslag till tjänsteorganisation utgör möjligheterna för docent och högskolelärare att inom tjänsten befordras till biträdande

professor resp. högskolelektor. Såsom tidigare påpekats torde den närmaste motsvarigheten i dagens organisation utgöras av antagningen till oavlönad docent. Befordran av docent till biträdande professor förutsätter en omsorgsfull prövning av den vetenskapliga eller den pedagogiska skicklighet. I dessa ärenden kommer visserligen inte ett antal sökande att prövas i konkurrens med varandra utan vederbörande organ kan inskränka sig till att pröva huruvida en sökande uppfyller behörighetskravet. I praktiken innebär emellertid detta en grannlaga uppgift som förutsätter god kännedom om relevanta vetenskapliga och pedagogiska bedömningsgrunder. Därtill krävs möjlighet att göra jämförelser mellan olika forsknings- och utbildningsområden för att säkerställa en rimlig grad av enhetlighet i standardkraven. De problem som kommer att uppstå är sålunda i princip likartade dem vid tjänstetillsättningar. Vi finner därför tjänsteförslagsnämnderna vara den lämpligaste beredningsinstansen.

Ärenden om befordran av högskolelärare till högskolelektor har delvis annan karaktär. *Dels* ingår dessa befordringsärenden som ett led i det befordringssystem som förordats för denna tjänstekategori och som kan komma att omfatta mer än två steg, *dels* är den ena befordringsgrunden sådan att någon närmare prövning inte torde erfordras. Vi avser här avläggandet av doktorsexamen. I syfte att inom denna tjänstekategori uppnå enhetliga bedömningsgrunder förordar vi dock att även befordran till högskolelektor sker efter prövning av tjänsteförslagsnämnd. Det bör emellertid betonas att prövningen av de sökande som begär befordran på grund av avlagd doktorsexamen bör kunna inskränkas till en formalitet i alla de fall där examen avser ämne som är identiskt med eller ligger nära det i vilket tjänsten är inrättad.

Vi föreslår att

- prövning av fråga om befordran till biträdande professor resp. högskolelektor skall beredas av tjänsteförslagsnämnd.

Tjänsteförslagsnämndens sammansättning

Enligt vår bedömning ändras genom förslaget till ny tjänsteorganisation förutsättningarna för nämndernas arbete i sådan riktning att en större enhetlighet i och en viss breddning av sammansättningen är motiverad. Så kommer t. ex. tillsättningen av tjänster som professor i framtiden att vara av ännu större intresse ur utbildningens synvinkel än vad som nu är fallet. (Jfr kap. 4). Behovet av en mycket allsidig bedömning av de sökandes lämplighet talar även för en ökning av antalet fasta ledamöter vid beredningen av ärenden om tjänster som docent/biträdande professor. Önskemålet om såväl ökad enhetlighet som breddning av nämndens kompetens motiverar en viss ökning såväl av antalet fasta ledamöter som av de ledamöter som utses för varje ärende.

Vi vill mot denna bakgrund föreslå följande sammansättning av tjänsteförslagsnämnderna:

Fig. 3

1. Tjänst som professor		2. Tjänst som docent vid enhet med fakultetskollegium		3. Tjänst som docent vid enhet utan fakultetskollegium
Fak/sekt.kollegiets dekanus ordf. i nämnden	←→	Dekanus, ordf.	←→	Dekanus, ordf.
2 ledamöter utsedda av fak/sektionsnämnden	←→	2 ledamöter utsedda av fak/sektionsnämnden	←→	2 ledamöter utsedda av fak/sektionsnämnden
2 ledamöter med kunskap om grundutbildn.krav, utsedda av högskolestyrelsen	←→	2 ledamöter med kunskap om grundutbildn.krav, utsedda av högskolestyrelsen		2 ledamöter med kunskap om grundutbildn.krav, utsedda av högskolestyrelsen
3 ledamöter utsedda av fak/sektionsnämnden för varje ärende och förtrogna med tjänstens ämne och verksamhetsområde i övrigt		*Högst* 3 ledamöter utsedda av högskolestyr. för varje ärende och förtrogna med tjänstens ämne och verksamhetsområde i övrigt		*Högst* 3 ledamöter utsedda av högskolestyr. för varje ärende och förtrogna med tjänstens ämne och verksamhetsområde i övrigt
1 studerande	←→	1 studerande		1 studerande
1 anställd	←→	1 anställd		1 anställd

←→ = samma personer

Samtliga fasta ledamöter bör utses för tre år i sänder med undantag för studeranderepresentanten som bör utses för ett år.

Förslaget innebär att *alla de fasta ledamöterna blir de samma vid tillsättning av professorstjänster* och *tjänster som docent/biträdande professor* samt i *befordringsärenden*. Antalet ledamöter som utses för varje ärende blir oförändrat tre i fråga om professorstjänst. Vid tillsättning av tjänst som docent/biträdande professor får högskolestyrelsen möjlighet att utse en till tre ledamöter för varje ärende. Härigenom skapas förutsättningar att ge samtliga intressenter representation i nämnden, t. ex. i de fall då en viss tjänst är av betydelse för flera utbildningar med olikartad inriktning. En annan situation som kan kräva mer än en särskild ledamot är när en tjänst skall tillsättas för vilken såväl vetenskaplig kompetens som kvalificerad extern yrkeserfarenhet krävs.

För s. k. *befordringsärenden* bör inte några särskilda ledamöter utses. Vi förutsätter att tjänsteförslagsnämnderna skaffar sig det beslutsunderlag som krävs, t. ex. genom att anlita särskilda sakkunniga för bedömning av vetenskaplig produktion eller utvecklingsarbete i anslutning till utbildningen. Vid enheter utan fakultetsorganisation kan speciella problem uppstå, eftersom möjligheterna att rekrytera vetenskapligt väl kvalificerade fasta ledamöter är mer begränsade än vid de större enheterna. Särskilda sakkunniga kan i sådana fall vara en lämplig väg att garantera en grundlig beredning av ärendena.

Vi föreslår att

- tjänsteförslagsnämndens sammansättning breddas och görs mer enhetlig.

8 Tjänsteorganisation vid undervisningssjukhusen

8.1 Allmänt

Frågan om undervisningssjukhusens organisation och läkartjänster har varit föremål för flera ingående utredningar.

De förslag som har framförts har i regel syftat till att skapa särskilda läkarlärartjänster för undervisning och forskning inom vilka medverkan i undervisning och forskning har getts en bestämd omfattning uttryckt i ett visst antal timmar. Ett av syftena med denna konstruktion har varit att skapa en garanti för en viss omfattning av undervisningen och forskningen. Genom denna garanti skulle sålunda undervisningens och forskningens resursbehov skyddas mot den allt mer expanderande sjukvårdens behov av läkararbetstid. Läkarutbildningens och den medicinska forskningens karaktär nödvändiggör å andra sidan ett nära funktionellt samband mellan utbildning, forskning och sjukvård. Detta är det grundläggande motivet för en långt driven organisatorisk integrering av de tre nyss nämnda funktionerna vid undervisningssjukhusen.

Behovet av ett funktionellt samband vitsordas av alla i verksamheten engagerade. För att t. ex. en läkare skall kunna svara för en fullgod insats i utbildningen anses det nödvändigt med en fortlöpande kontakt med sjukvården och forskningen. På samma sätt har en klinisk forskare inte ansetts kunna bedriva en kvalitativt tillfredsställande forskning utan tillgång till bl. a. ett omfattande kliniskt sjukvårdsunderlag.

Av remissvaren på läkartjänstutredningens (LTU:U) betänkande (SOU 1972:1) Läkartjänster vid undervisningssjukhus kan konstateras att det vid den tidpunkten rådde en allmän enighet om den av LTU:U framförda integrationsprincipen, nämligen att undervisningssjukhusens tre huvudsakliga funktioner – sjukvård, utbildning och forskning – så långt som möjligt bör integreras. Detta innebär att läkarna vid undervisningssjukhusen bör vara anställda med uppgift att medverka inom sjukhusets samtliga tre funktioner.

Konstruktionen med speciella läkarlärartjänster kunde enligt LTU:U vara svår att förena med önskemålet om en långt driven integration av undervisningssjukhusens funktioner. LTU:U ansåg att det finns så stora vinster att göra med en långt driven integrering att de speciella läkarlärartjänsterna vid de kommunala undervisningssjukhusen borde omvandlas till *läkartjänster*.

Vidare föreslog LTU:U att den undervisningsskyldighet, uttryckt i ett

bestämt antal timmar, som är knuten till läkartjänsterna vid de statliga undervisningssjukhusen, skulle utmönstras ur författningarna.

I stället borde – enligt LTU:U – en generell regel införas om att alla läkare med fullgjord vidareutbildning skulle ha skyldighet att undervisa och förrätta examination av läkarstuderande.

En förutsättning för ett system med en långt driven integration av sjukvård, undervisning och forskning var enligt LTU:U en gemensam ledningsorganisation där berörda huvudmän för såväl sjukvård som utbildning och forskning var representerade, bl. a. för att tillförsäkra de tre funktionerna en rimlig omfattning.

Trots den tidigare berörda enigheten i remissopinionen i själva principfrågan har LTU:Us förslag inte kunnat genomföras. Bl. a. visade sig utredningens förslag om en gemensam ledningsorganisation för de tre funktionerna vara omöjligt att förverkliga, främst av kommunalrättsliga skäl.

8.2 Utgångspunkter för lärartjänstutredningens förslag

Vi skall kortfattat redovisa några faktorer av grundläggande betydelse för våra överväganden rörande undervisningssjukhusens organisation och i samband därmed peka på de problem som måste lösas för att en integrerad organisation skall kunna förverkligas.

Huvudmannaskapet

Läkarutbildningen och den medicinska forskningen vid undervisningssjukhusen bedrivs med staten som huvudman. Samtliga aktuella sjukhus med undantag för karolinska sjukhuset (KS) och akademiska sjukhuset (AS) är kommunala. Detta faktums betydelse understryks ytterligare av de relativt långt avancerade planerna på en kommunalisering av KS och AS.

Den kommunala sjukvårdshuvudmannen har inte något primärt ansvar för utbildningen och forskningen. Det engagemang man har bygger *dels* på ett avtalsmässigt förhållande till staten – genom läkarutbildningsavtalen (LUA) – *dels* på ett intresse som huvudsaklig avnämare såväl av de läkarutbildade som av den kliniska forskningens resultat. Faktum kvarstår dock att sjukvårdshuvudmannens främsta intresse i sammanhanget rimligen måste vara knutet till sjukvårdsproduktionen.

De olika verksamhetsgrenarnas inbördes samband gör det ofta svårt att strikt avgränsa dem sinsemellan. Det delade huvudmannaskapet ger därmed ofta upphov till en dragkamp om begränsade resurser. Redan sjukvårdens tvingande karaktär för såväl klinikledning som den enskilde läkaren leder ofta till konflikter mellan de tre verksamhetsgrenarnas anspråk på resurser, främst då i fråga om läkarnas arbetstid.

En första utgångspunkt för vårt arbete har varit att undervisningssjukhusens organisation även för framtiden måste bygga på kommunalt huvudmannaskap för sjukvården och statligt dito för läkarutbildning och forskning. En integrering av organisationen måste ske på ett sådant sätt att varje huvudman garanteras inflytande över användningen av de resurser som avsätts för resp. verksamhetsgren och att dessa resurser blir så klart definierade som

möjligt.

Svårigheterna i det sammanhanget är emellertid betydande och beror just på det ovan berörda sambandet mellan verksamhetsgrenarna. I det praktiska arbetet är det i många fall knappast möjligt att hänföra en viss arbetsinsats till enbart en av de nämnda funktionerna. Av bl. a. det skälet måste ofta beräkningar av resursåtgång göras schablonmässigt.

Resurser för utbildning och forskning

Resurssituationen vid undervisningssjukhusen karakteriseras av en viss brist på balans mellan tillgång och behov. 1963 års klinikutredning gjorde detaljerade beräkningar av det samlade resursbehovet för undervisningssjukhusen. Utgångspunkten var att det samlade behovet av arbetsinsatser inom de tre verksamhetsgrenarna skulle tillgodoses inom ramen för läkartjänster vid sjukhusen. Något resurstillskott av den omfattning som krävdes för att utredningens beräkningar skulle avspeglas i den faktiska organisationen har inte kommit till stånd. Detta sammanhänger *dels* med kostnaderna för ett sådant tillskott, *dels* med bristen på kompetenta läkare i landet som helhet. För att tillgodose det samlade kravet på arbetsinsatser vid undervisningssjukhusen utöver vad som kan erhållas inom ramen för de inrättade tjänsterna tas s. k. särskild arbetstid ut av läkarna. Vidare förekommer – i fråga om utbildning av olika slag – timarvoderad undervisning. Volymen timarvoderad undervisning är i en del fall mycket betydande.

Vid de statliga undervisningssjukhusen har alla läkare över en viss nivå en preciserad undervisningsskyldighet (avsnitt 8.5.1). Trots detta förekommer av skäl som närmare berörs i det följande även timarvoderad undervisning. Vid de kommunala undervisningssjukhusen är i regel huvuddelen av undervisningsvolymen bunden i särskilda lärartjänster som disponeras av utbildningshuvudmannen, men här har den timarvoderade undervisningen relativt sett en betydligt större omfattning. De särskilda lärartjänsterna – professorstjänsterna och tjänsterna som klinisk lärare samt i någon utsträckning tjänsterna som klinisk amanuens – fungerar bl. a. som ett medel för staten att garantera en viss omfattning av utbildnings- och forskningsresurserna vid de kommunala sjukhusen och styra deras användning.

En integrerad organisation som innebär att den timarvoderade undervisningen minskar i omfattning förutsätter bl. a. att undervisningssjukhusen tillförs ytterligare resurser i form av läkartjänster. Vi återkommer till denna fråga i det följande.

Grundläggande krav på organisationen

Allmänt sett är det önskvärt med en organisation som ger betydande möjligheter till rörlighet i resursanvändningen. En ändamålsenlig organisation av undervisningssjukhusen innebär bl. a. att det skall vara möjligt att smidigt anpassa läkarens arbetsinsatser inom sjukvården, utbildningen och forskningen allteftersom behoven skiftar. Den bör främja ett effektivt resursutnyttjande genom att t. ex. möjliggöra programbudgetering för den samlade verksamheten vid en klinik. De allmänna övervägandena i kapitel 4

rörande nackdelarna med en central reglering av olika arbetsinsatsers volym inom ramen för en tjänst är i hög grad aktuella även på detta område. Detta leder oss fram till att även läkartjänsteorganisationen vid här berörda sjukhus bör vara uppbyggd så att en förändring av innehållet i tjänsterna lätt kan göras.

Ett sätt att främja den medicinska *forskningen* är att den enskilde läkaren för begränsad tid ges utrymme i tjänsten för en kraftsamling på detta område. Detta pekar på att innehållet i tjänsterna måste kunna ändras på ett smidigt sätt. Önskvärdheten härav skall dock balanseras mot nödvändigheten av att kontrollen över forskningsresurserna i största möjliga utsträckning ligger inom högskolan. Det är vidare av största vikt att stimulera och stärka sambandet mellan de kliniska och prekliniska ämnena.

Även ur *utbildningens* synvinkel är organisationsförändringar av här antytt slag önskvärda. Vi drar denna slutsats bl. a. av förhållandet att utbildningsinnehållet är så komplext och subspecialiseringen så långt driven att ett fåtal läkare inte kan täcka undervisningsbehovet i ett större ämne. Den timarvoderade undervisningens stora omfattning är bl. a. betingad av detta förhållande. Utvecklingen inom en specialitet kan dessutom gå så fort att resurser bundna i fasta lärartjänster inte kan nyttjas fullt ut.

En stabil och resursmässigt stark lednings- och planeringsfunktion är väsentlig. I betänkandets inledning har vi bl. a. diskuterat vilka faktorer som bestämmer utbildningens kvalitet. Det är motiverat att även här framhålla att sådana funktioner inom utbildningsverksamheten som pedagogisk planering och utveckling, samordning av olika delar av en utbildning och läromedelsframställning i många fall bör ges hög prioritet. Tjänsteorganisationen bör således främja utvecklingen av både innehåll och arbetsformer i utbildningen.

8.3 Utredningsarbetets mål

Våra förslag i det följande syftar till att utforma ett principförslag som kan tillgodose de i det föregående diskuterade anspråken. För att detta förslag skall kunna omsättas i praktiken krävs en kompletterande beredning och förhandlingar mellan berörda parter. Under denna fas bör de närmare villkoren och tidplanen för avvecklingen av den nuvarande organisationen fastställas. Som ett led i detta arbete bör utföras de för ett genomförande av förslaget nödvändiga beräkningarna av behövliga resurstillskott och avvägningar mellan olika former av sådana tillskott. I betydande utsträckning måste dessa avvägningar, liksom fördelningen av kostnaderna, bli föremål för förhandlingar mellan staten, sjukvårdshuvudmännen och berörd facklig organisation. Våra förslag innebär vidare att konstruktionen av LUA måste förändras. Avtalens utformning måste naturligtvis slutligen avgöras genom förhandlingar mellan staten och sjukvårdshuvudmännen.

8.4 De allmänna arbetsorganisatoriska principernas tillämpning vid kliniska institutioner

Vi erinrar om de i kapitel 3 redovisade övervägandena rörande utbildnings- och forskningsverksamhetens karaktär inom högskolan. Vi hänvisar vidare till förslagen i kapitel 6 om principiell utformning av arbetsorganisationen inom högskolan.

Den avgörande skillnaden mellan en klinisk institution och t. ex. en preklinisk institution eller annan arbetsenhet inom högskolan är förekomsten av sjukvårdsverksamhet i anslutning till den förstnämnda institutionen. Sjukvården ställer speciella krav på arbetsorganisationen och ledningen vid en klinisk institution. De fördelar i form av flexibilitet och frihet i resursutnyttjandet som de av oss förordade generella arbetsorganisatoriska principerna medför överensstämmer i stort sett med motiven för och fördelarna med en integration av funktionerna sjukvård, utbildning och forskning vid undervisningssjukhuset. Verksamheten vid de kliniska institutionerna bedrivs redan i dag delvis efter dessa principer. Däremot innebär förekomsten av sjukvård och denna verksamhets ofta tvingande karaktär att speciella konstruktioner måste tillgripas för att garantera omfattningen av de tre funktionerna i enlighet med fastställda avtal.

8.5 Nuvarande läkartjänsteorganisation vid undervisningssjukhusen

8.5.1 *Allmänt*

Enligt kungörelsen om kommunala undervisningssjukhus 18 § är varje läkare som är anställd vid kommunalt undervisningssjukhus skyldig att biträda vid handledning av läkarstuderande.

Överläkare, biträdande överläkare och avdelningsläkare vid sådant sjukhus är dessutom, i den mån sjukvårdsstyrelsen medger det, skyldig att mottaga uppdrag att meddela undervisning eller examination.

Även vid de statliga undervisningssjukhusen gäller att alla läkare är skyldiga att biträda vid handledningen av läkarstuderande. Dessutom har läkare med fullgjord vidareutbildning vid sådant undervisningssjukhus en undervisningsskyldighet som är fastställd till ett bestämt antal timmar per läsår.

8.5.1.1 Tjänsteorganisation vid kommunala undervisningssjukhus

Tjänst som professor, tillika överläkare

För tjänst som professor i kliniskt ämne gäller samma regler som för övriga tjänster som professor inom högskolan med avseende på åligganden, tillsättningsordning m. m. Härtill kommer emellertid att tjänsten är förenad med en kommunalt reglerad tjänst som överläkare.

Tjänst som klinisk lärare

Tjänst som klinisk lärare vid de kommunala undervisningssjukhusen är förenad med tjänst som biträdande överläkare. I några enskilda fall har förening med tjänst som överläkare medgivits. Med tjänst som klinisk lärare är förenad en undervisningsskyldighet på 65 timmar per läsår samt ytterligare 65 timmar per läsår mot arvode. Behörighetskrav för dessa tjänster är docentkompetens och klinisk skicklighet. Innehavare av tjänst som klinisk lärare är skyldig att följa den vetenskapliga utvecklingen i ämnet.

Tjänst som klinisk amanuens

Tjänsterna som klinisk amanuens är avsedda för handledning av läkarstuderande, för kursledning och kursadministration samt för sjukvård. Åliggandena är inte närmare specificerade. Som ersättning för den vårdinsats som de kliniska amanuenserna fullgör bestrider sjukvårdshuvudmännen en tredjedel av de totala kostnaderna för varje tjänst till staten. Behörighetskrav för tjänst är avlagd läkarexamen.

Förordnande som klinisk amanuens meddelas vanligen för en tid upp till tre år i sänder, dock sammanlagt för högst sju år.

8.5.1.2 Tjänsteorganisation vid statliga undervisningssjukhus

Tjänst som professor, tillika överläkare

Jfr ovan. Tjänsten som överläkare är dock statligt reglerad.

Tjänst som överläkare

Innehavare av tjänst som överläkare vid de statliga undervisningssjukhusen är skyldig att undervisa studerande på läkarlinjen.

Fullgöres undervisningen i form av föreläsningar skall den omfatta högst 25 timmar per läsår. Finns flera tjänster som överläkare vid en klinik eller avdelning omfattar undervisningsskyldigheten högst 65 timmar per läsår för sådan överläkare som företräder viss specialiserad verksamhet.

Utöver denna undervisningsskyldighet är överläkare även skyldig att handleda studerande på läkar- och sjuksköterskelinjerna (vid karolinska sjukhuset även sjukgymnastlinjen).

Tjänst som biträdande överläkare

Innehavare av tjänst som biträdande överläkare är skyldig att undervisa studerande på läkarlinjen. Fullgöres undervisningen i form av föreläsningar omfattar den högst 65 timmar per läsår.

Utöver denna undervisningsskyldighet är biträdande överläkare skyldig att handleda studerande på läkar- och sjuksköterskelinjerna (vid karolinska sjukhuset även sjukgymnastlinjen).

Tjänst som avdelningsläkare

För innehavare av tjänst som avdelningsläkare gäller samma regler i fråga om undervisnings- och handledningsskyldighet som för innehavare av tjänst som biträdande överläkare.

8.6 Förslag till ny läkartjänsteorganisation vid undervisningssjukhusen

8.6.1 *Integration av sjukvård och forskning*

En klinisk institution kan beskrivas som en tjänsteproducerande enhet där kvaliteten på produktionen – sjukvård, utbildning och forskning – bl. a. förutsätter att de som svarar för produktionen har möjlighet att medverka i enhetens samtliga funktioner. Att ha skilda organisationer för verksamheten vid enheten kan leda till försämrad kvalitet på samtliga de tjänster som enheten producerar. Däremot krävs det, som vi tidigare har konstaterat, vissa kontrollmekanismer som garanterar resurser för alla tre funktionerna, bl. a. på grund av att efterfrågan på enhetens produktion eller tjänster varierar.

De faktorer som i dag främst försvårar förutsättningarna för en långt driven integrering är enligt vår mening:

1. att ledningen för de olika funktionerna är delad
2. systemet med speciella tjänster för de olika funktionerna
3. de detaljerade bestämmelser som gäller för skyldigheten att medverka i undervisningen
4. svårigheterna både centralt och lokalt att fastställa omfattningen av utbildningen, forskningen och sjukvården.

När det gäller ansvaret för och ledningen av de olika funktionerna utgår vi som tidigare anförts från gällande kompetensfördelning på detta område, dvs. att sjukvårdshuvudmännen (landstingen) ansvarar för sjukvården och att högskoleenheterna (staten) anvarar för utbildningen och forskningen. En utökad integration mellan sjukvård, utbildning och forskning kräver ett utökat samarbete och en förbättrad samordning även på ledningsnivå. Hur detta kan ske anges i det följande under avsnitt 8.6.2.

I nuvarande organisation uppstår ofta svårigheter att fastställa och garantera omfattningen av forskningsverksamheten vid de kliniska institutionerna. Detta beror sannolikt till en del på denna verksamhets karaktär och det vanskliga i att i en del fall dra gränsen mellan forskning och kliniskt utvecklingsarbete. Huvudskälet torde dock vara att det för huvuddelen av resurserna för den kliniska forskningen saknas ett fördelnings- och prioriteringssystem. Denna fråga har vi för övriga fakulteters del ägnat stor uppmärksamhet i kapitel 4 och därvid föreslagit förbättringar i nuvarande ordning. Inom de medicinska fakulteterna saknar högskolan för närvarande motsvarande instrument för en mycket stor del av resurserna för den kliniska forskningen, eftersom dessa tillhandahålls inom ramen för läkarutbildningsavtalen. Dessa avtals konstruktion medger f. n. inte någon styrning av ifrågavarande slag från högskolans sida.

Organisationen vid såväl de kommunala som de statliga undervisningssjukhusen försvårar en integration av funktionerna sjukvård, utbildning och forskning dels genom kategoriuppdelningen i läkare med i huvudsak sjukvårdande uppgifter och läkare med både sjukvårdande och utbildningsuppgifter, dels genom den för vissa tjänster preciserade undervisningsskyldigheten.

Vid de statliga undervisningssjukhusen måste timarvoderad undervisning tillgripas trots att samtliga överläkare, bitr. överläkare och avdelningsläkare har en fastställd undervisningsskyldighet. Ett skäl till detta torde vara att den till varje tjänst knutna skyldigheten inte stämmer med utbildningens faktiska behov. Den stora omfattningen av den timarvoderade undervisningen vid de kommunala undervisningssjukhusen visar, som tidigare framhållits, att det är nödvändigt att för främst utbildningen ta i anspråk även andra läkare i överordnad ställning än dem som har särskilda lärartjänster. Även ledningsuppgifter – t. ex. uppdrag som prefekt – lägges i viss utsträckning på innehavare av tjänster som överläkare eller bitr. överläkare.

Organisationen vid de kommunala undervisningssjukhusen är även i andra avseenden mindre ändamålsenlig. Främst gäller detta tjänsterna som klinisk amanuens. Ur utbildningens och forskningens synvinkel uppvisar denna tjänstetyp både fördelar och nackdelar. Dess främsta fördel ligger i att den kan fungera som en relativt fri resurs i ett i övrigt mycket strikt reglerat system av tjänster med tidsbegränsade förordnanden och speciella utbildningssyften och tjänster med tillsvidareförordnanden. Kombinationen lågt behörighetskrav, tidsbegränsat förordnande och relativt ospecificerade åligganden kan under gynnsamma betingelser ge bl. a. klinikledningen fördelar i form av rörelsefrihet vid resursernas användning. I huvudsak begagnas dessa tjänster som "plattformar" för forskningsintresserade läkare.

Bilden av de kliniska amanuenserna uppvisar emellertid även drag som är tveksamma ur högskolans synvinkel. Från studerandehåll har sålunda länge hävdats att de kliniska amanuenserna i mycket liten utsträckning medverkar i läkarutbildningen. Vi har vidare kunnat konstatera en mycket hög omsättning av innehavare på dessa tjänster. Undersökningar på ett par högskoleenheter visar, att den ordinarie innehavaren uppehåller tjänsten i genomsnitt två till tre månader per år. Detta är otillfredsställande ur utbildningens synvinkel.

Tjänsterna som klinisk amanuens är mycket kostnadskrävande för utbildningshuvudmannen *dels* på grund av att de faktiska kostnaderna vida överstiger de beräknade, *dels* eftersom tjänsteinnehavarnas arbetsinsats inom utbildning och forskning proportionsvis är mycket lägre än utbildningshuvudmannens andel i kostnaderna för tjänsten.

De här berörda problemen med tjänsterna som klinisk amanuens ger i sig motiv för genomgripande förändringar. Under utredningsarbetets gång har vi ifrågasatt om inte nödvändiga förändringar kan göras inom ramen för ett system där man bibehåller tjänsterna som klinisk amanuens. Vi har tidigare redovisat de grundläggande skälen för en integrerad tjänsteorganisation. Beträffande de nu diskuterade problemen är det med de allmänna utgångspunkter som gäller för utredningsarbetet naturligt att överväga om inte de medel som nu är bundna i de kliniska amanuenstjänsterna bäst kan

utnyttjas inom utbildningen och forskningen utan sådana tjänsteorganisatoriska bindningar.

Tjänsterna som klinisk amanuens utgör ett exempel på de problem som uppstått vid resursfördelningen mellan de tre verksamhetsgrenarna i den nuvarande organisationen. Förändringen av organisationen bör göras på ett sådant sätt att användningsområdet för de resurser som ligger i tjänsterna definieras klarare och inom vissa ramar vidgas.

Genom den ordning vi föreslår i det följande undanröjs de formella hindren för klinikledningen att organisera klinikens totala verksamhet så att fördelningen av klinikens samtliga läkare på funktionerna sjukvård, utbildning och forskning blir optimal. Vi framlägger i avsnitt 8.9 förslag till hur klinikernas åtaganden med avseende på läkarutbildning och forskning skall fastställas. Det skall framhållas att denna frihet i fördelningen av arbetsuppgifterna på kliniken som följer av våra förslag inte bör utnyttjas så att t. ex. undervisningsuppgifterna schablonmässigt fördelas jämnt över samtliga läkare vid kliniken. Vederbörligt hänsyn måste tas till den enskilde läkarens kompetens och fallenhet för denna typ av arbete.

Omfattningen av medverkan i de tre funktionerna kan således komma att variera från fall till fall. Varje läkares individuella förmåga kan bättre utnyttjas i ett system av detta slag. Dessutom kan speciella behov bättre tillgodoses. En läkare som t. ex. befinner sig i ett intensivt forskningsskede kan under den aktuella perioden friställas från undervisning och mera koncentrerat ägna sig åt forskningen under det att övriga läkare påtar sig en större undervisningsbörda, osv.

I syfte att bl. a. förbättra förutsättningarna för ur utbildningens synpunkt sett bästa möjliga arbetsfördelning kommer vi i det följande även att föreslå en förstärkning av klinikernas ledningsorganisation på detta område.

8.6.2 *Läkartjänster för sjukvård, utbildning och forskning*

Våra förslag syftar sammanfattningsvis till att tillgodose bl. a. följande behov:

1. kvalitet och kontinuitet inom utbildningen
2. pedagogisk utveckling
3. bättre förutsättningar att dimensionera den medicinska forskningen
4. bättre förutsättningar för en integrering mellan olika vårdyrkesutbildningar
5. större utrymme för professorernas medverkan i forskning/forskarutbildning
6. förbättrade möjligheter att integrera utbildningen i primärvård inom den grundläggande läkarutbildningen.

Vi föreslår som generell regel att alla läkare vid undervisningssjukhusen skall medverka i funktionerna sjukvård, utbildning och forskning. Denna medverkan bör dock inte ges en för varje tjänst på förhand fastställd omfattning utan bör i stället preciseras för varje klinik (avsnitt 8.9). Detta innebär att läkartjänsteorganisationen för utbildning och forskning vid undervisningssjukhusen bör bestå av – förutom professorer, tillika överläkare – innehavarna av tjänster som överläkare, bitr. överläkare och

avdelningsläkare. Genom en sådan ordning blir nu nämnda läkare även lärare i högskolan. Vi berör i det följande de närmare konsekvenserna av detta med avseende på tillsättningsordning m. m.

Tjänsterna som professor kvarstår oförändrade med avseende på sjukvårdsansknytning. De förändringar för denna tjänstekategori som följer av våra förslag framgår av kapitel 4.

Vi föreslår att

- läkartjänsteorganisationen för utbildning och forskning vid såväl statliga som kommunala undervisningssjukhus skall bestå av tjänster som professor, tillika överläkare, samt tjänster som överläkare, biträdande överläkare och avdelningsläkare
- samtliga innehavare av nämnda läkartjänster skall vara lärare i högskolan.

8.6.3 *Tjänst som forskare i kliniskt ämne*

Vi föreslår vidare att det inom medicinsk fakultet skall kunna inrättas tjänster som forskare i kliniskt ämne. Syftet med denna tjänstekategori är i första hand *dels* att skapa möjligheter för högskolan att till sig knyta yngre, forskningsintresserade läkare, *dels* att ge dessa läkare möjlighet till koncentrerade forskningsinsatser under längre tid.

För behörighet till denna tjänst bör krävas avlagd läkarexamen. Förordnande på tjänsten bör kunna ges för sammanlagt högst tolv år. Förordnandetidens sammanlagda längd bör bl. a. vara beroende av den sökandes kompetens vid ansökningstillfället. För den som avlagt doktorsexamen vid tillträdet av tjänsten bör högst sex år komma i fråga. Tjänstens forskningspolitiska syfte motiverar att förordnandetiden regleras genom författningsföreskrift. Avsikten med tjänstekonstruktionen är att möjliggöra tillsättning av tjänsten på den nivå som bedöms som lämplig ur verksamhetens synvinkel. Vid ledigförklarandet av en viss tjänst bör anges vilken kompetensnivå som är önskvärd. Tjänsten bör tillsättas av högskolestyrelsen.

Åliggandena bör som framgår av det nyss anförda primärt avse forskning, i en del fall egen forskarutbildning. Tjänstens innehavare bör emellertid även kunna åläggas att medverka i utbildningsverksamheten. Med hänsyn till syftet med denna speciella tjänst förutsätter vi dock att denna medverkan normalt blir av mycket måttlig omfattning.

Tjänst som forskare bör inrättas av högskolestyrelsen efter förslag från fakultetsnämnden. Underlag för tjänst av detta slag skapas bl. a. genom de medel som tillföres fakultetsanslaget vid omvandlingen av tjänsterna som klinisk amanuens (se avsnitt 8.6.4). En grundläggande förutsättning för att en tjänst som forskare i kliniskt ämne skall få inrättas bör vara att innehavaren garanteras anknytning till sjukvården på vederbörande klinik. För närvarande tillämpas ett system med kontraktsanställning för t. ex. e. o. docenter vid medicinsk fakultet. Det innebär att innehavaren av en sådan tjänst anställs av sjukvårdshuvudmannen som läkare med en tjänstgöring 10 eller 15 veckotimmar. Motsvarande bör tillämpas för innehavaren av här avsedd tjänst.

Vi vill i det här sammanhanget även erinra om våra förslag i kap. 4 till tjänster som forskningsassistent och amanuens. Dessa tidsbegränsade tjänster har konstruerats med hänsyn tagen bl. a. till de specifika förhållandena vid de medicinska fakulteterna. Även förslaget till studiestöd i forskarutbildningen (kap. 10) har utformats så att det ger möjlighet att täcka såväl de prekliniska som i viss utsträckning de kliniska ämnenas behov i dessa avseenden.

Vi föreslår att

- tidsbegränsade tjänster som forskare i kliniskt ämne med nivådifferentierade behörighetskrav skall kunna inrättas inom högskolan.

8.6.4 *Avvecklingen av den nuvarande tjänsteorganisationen vid de kommunala undervisningssjukhusen*

Formerna för avvecklingen av nuvarande organisation har stor betydelse för den nya organisationens utformning i fortvarighetstillståndet. Vi tar därför för överskådlighetens skull upp vissa frågor rörande denna avveckling redan här.

De statligt reglerade tjänsterna som klinisk lärare och klinisk amanuens är, som vi framhöll i avsnitt 8.2.1, resurser för utbildning och forskning. När dessa tjänster avvecklas som ett led i skapandet av en integrerad organisation, måste det ske på ett sätt som säkerställer att motsvarande resurser i framtiden står till högskolan förfogande, även om det sker utan formella bindningar till vissa tjänster.

Omvandling av tjänster som klinisk lärare

Vi förordar att tjänsterna som klinisk lärare normalt omvandlas till läkartjänster på den nivå som i varje enskilt fall anses lämplig, dvs. till tjänster som överläkare eller bitr. överläkare.

Vid organisationsförändringen bör beaktas att dessa tjänster är en resurs inte bara för utbildningen utan i viss utsträckning även för forskningen. Innehavarna av tjänster som klinisk lärare bedriver nämligen i jämförelsevis stor utsträckning forskning. De är för övrigt ålagda att följa den vetenskapliga utvecklingen i sitt ämne.

Vi har i det föregående argumenterat för att tjänsteorganisationens utformning skall stimulera den enskilde läraren till insatser för främjandet av utvecklingen inom utbildning och forskning. En översiktlig bedömning mot den bakgrunden ger vid handen att det i de största kliniska ämnena – t. ex. kirurgi, medicin och pediatrik – kan vara motiverat att omvandla vissa lärartjänster till tjänster som professor för att därigenom förbättra befordringsmöjligheterna och ytterligare stärka anknytningen till högskolan.

Vi föreslår att

- tjänsterna som klinisk lärare omvandlas till tjänster som överläkare eller biträdande överläkare
- vissa tjänster som klinisk lärare omvandlas till tjänster som professor.

Avveckling av tjänster som klinisk amanuens

De kliniska amanuenstjänsterna bör dras in och till den del som de för närvarande finansieras av staten omvandlas till en resurs till resp. högskoleenhets förfogande. Att döma av tillgängligt material utnyttjas dessa tjänster i större utsträckning i forskning än i utbildning. Lokala variationer av betydelse i sammanhanget kan dock förekomma. När omvandlingen av tjänsterna sker är det därför väsentligt att det inte görs så att den grundläggande utbildningen blir lidande. Resurserna bör sålunda ställas till forskningens resp. utbildningens förfogande i den utsträckning som bedöms som rimlig vid omvandlingstillfället.

Den resurs som ställs till forskningens förfogande bör användas för att *dels* skapa säkra, profilerade forskningsmöjligheter vid de kliniska institutionerna med möjligheter att vid behov omdisponera resurserna, *dels* stärka sambandet mellan kliniska och prekliniska ämnen. Omvandlingen av dessa tjänster ger därmed kärnan i de medicinska fakulteternas motsvarighet till den rörliga forskningsresurs som vi för övriga fakulteter föreslagit i kapitel 5.

Denna resurs bör kunna användas främst för följande ändamål:

1. tidsbegränsade tjänster som forskare i kliniskt ämne,
2. "köp" från sjukvårdshuvudmannen av särskild forskningstid för läkare med tjänst vid undervisningssjukhuset för att därigenom t. ex. möjliggöra en koncentrerad forskningsinsats under begränsad tid,
3. förstärkning av kontakten mellan preklinisk och klinisk forskning genom att t. ex. göra det möjligt för en läkare att forska vid en preklinisk institution. Lärare vid en preklinisk institution bör likaså kunna repliera på denna resurs för att få tid för forskning vid en klinisk institution.

Vi föreslår att

- tjänsterna som klinisk amanuens dras in och till den del de finansieras av staten omvandlas till resurser för klinisk utbildning och forskning till resp. högskoleenhets förfogande,

Avveckling av tjänster som docent och forskarassistent

I våra överväganden rörande tjänsteorganisationen för den statliga högskolan har vi redovisat skälen för ett avskaffande av de båda nuvarande tjänstekategorierna docent och forskarassistent.

För de kliniska ämnena vid medicinsk fakultet finns det emellertid såväl forskningspolitiska som sjukvårdspolitiska skäl för att bibehålla en tjänst som tillsätts med förordnande för begränsad tid, avsedd huvudsakligen för forskning. Den i det föregående föreslagna tjänsten som forskare i kliniskt ämne är med avseende på behörighetsföreskrifter, tillsättningsordning, anställningsform och innehåll i tjänsten konstruerad för att tillgodose de medicinska fakulteternas särskilda behov härvidlag.

De nuvarande tjänsterna som docent och forskarassistent i kliniska ämnen kan mot den bakgrunden utgå ur organisationen även för medicinsk fakultet. De medel för forskning som är bundna i dessa tjänster bör på samma sätt som

förordats i fråga om avvecklingen av tjänsterna som klinisk amanuens ingå i den rörliga resursen för forskning. De kan därigenom bl. a. utnyttjas för tjänster som forskare i kliniskt ämne.

8.6.5 *Timarvoderad undervisning*

För den grundläggande läkarutbildningen är den tillgång på lärartimmar som ryms inom ramen för den formella undervisningsskyldigheten för befintliga läkar/lärartjänster vid undervisningssjukhusen inte tillräcklig för att tillgodose grundutbildningens behov i de kliniska ämnena.

För en icke oväsentlig del av verksamheten med föreläsningar, seminarieövningar, konferenser etc. i dessa ämnen svarar läkare mot särskild ersättning.

I vissa fall rör det sig om läkarlärare som åtar sig undervisning utöver den skyldighet som följer av den tjänst de innehar. Det förekommer även att timarvoderad undervisning måste tillgripas utan att den till tjänsten knutna undervisningskapaciteten har kunnat utnyttjas till fullo. I andra fall utnyttjas läkare från undervisningssjukhuset, vilka inte har någon preciserad undervisningsskyldighet. Slutligen används även medel som står till förfogande för timarvoderad undervisning för att till grundutbildningen knyta läkare från andra sjukhus eller från verksamhetsområden som inte finns representerade vid undervisningssjukhuset i fråga.

En genomgång av den timarvoderade undervisningens omfattning i Göteborg och Lund visar att denna faller inom intervallet 100–250 timmar per läsår för en övervägande andel av klinikerna. Endast 3–4 kliniker kommer upp till intervallet 500–800 timmar per läsår.

Det är givetvis varken möjligt eller ens önskvärt att ta bort all timarvoderad undervisning.

Det är inte möjligt eftersom det skulle kräva ett stort antal nya läkartjänster vid undervisningssjukhusen. Genom att antalet läkare med fullgjord vidareutbildning är begränsat går det inte att tillföra undervisningssjukhusen ett stort antal läkartjänster utan att detta allvarligt inverkar på intentionerna bakom läkarfördelningsprogrammet.

Det är inte önskvärt, eftersom möjlighet därmed inte längre skulle föreligga att utnyttja särskilda specialister från andra sjukhus eller från verksamhetsområden som inte finns representerade vid kliniken. Sålunda är det t. ex. vanligt att man under psykiatrikurserna med hjälp av medel för timarvoderad undervisning utnyttjar psykologer i undervisningen.

Däremot torde det vara önskvärt både från sjukvårdens och utbildningens synpunkt att den timarvoderade undervisningen reduceras och inkluderas i klinikernas fasta resurser. Härigenom förbättras förutsättningarna för utbildningsplaneringen, arbetsbelastningen på de olika läkarna kan bli jämnare och planeringen för den tillgängliga läkarpersonalens samlade arbetsinsats kan göras effektivare.

Reduceringen av den timarvoderade undervisningen bör förverkligas främst genom att ytterligare läkartjänster inrättas.

Vi föreslår att

- den timarvoderade undervisningen i huvudsak innefattas i klinikernas fasta resurser.

8.6.6 *Läkarnas medverkan i de kortare vårdyrkesutbildningarna*

Vi behandlar läkarnas medverkan i de kortare vårdyrkesutbildningarna i kap. 11 Tjänsteorganisation för kommunal högskoleutbildning. Våra överväganden i det sammanhanget leder fram till slutsatsen att även dessa utbildningar bör ingå i de uppgifter som klinikerna har skyldighet att utföra och inte som i dag bedrivas i form av timarvoderade uppdrag för enskilda läkare. Således bör *den skyldighet att medverka i högskolans utbildningsverksamhet som vi föreslagit tidigare även gälla de kortare vårdyrkesutbildningarna* med statligt eller kommunalt huvudmannaskap inom högskolan. Genom denna åtgärd förbättras väsentligen de organisatoriska förutsättningarna för dessa utbildningar. Därtill främjas även den av många intressenter starkt förordade integrationen av olika vårdyrkesutbildningar inom högskolan.

Förutsättningarna att genomföra detta förslag blir beroende av vilka resurser som ställs till klinikernas förfogande. Detta blir på samma sätt som i fråga om läkarutbildningens organisation i stor utsträckning en fråga om avvägning mellan resursslag och förhandlingar mellan berörda parter.

8.6.7 *Formerna för klinikorganisationens förstärkning*

Så länge en bristsituation består kommer undervisningssjukhusens behov med avseende på läkartjänster inte att kunna tillgodoses fullt ut.

Det är viktigt att slå fast, att integreringen av den timarvoderade undervisningen i klinikernas reguljära verksamhet måste ske på ett sådant sätt att undervisningens karaktär av professionell aktivitet beaktas. Den förstärkning av klinikernas fasta organisation som förutsätts komma till stånd måste innebära att klinikerna ges möjlighet att utföra sina utbildningsåtaganden på dessa premisser. Integrationen kommer med säkerhet endast att kunna ske stegvis. Skälen härtill är såväl ekonomiska som den tidigare berörda bristen på kompetenta läkare inom sjukvårdsorganisationen som helhet. På sikt bör målet vara att klinikernas organisation förstärks genom tillskott av läkartjänster.

8.7 Ledningen av utbildningsverksamheten

Liksom institutionerna inom den statliga högskolan i övrigt leds den kliniska institutionen under styrelsen av prefekten. Det direkta ledningsansvaret för utbildningsverksamheten ligger i första hand hos studierektorn, om en sådan befattning är inrättad vid institutionen. Inom den grundläggande läkarutbildningen är det främst vid de stora teoretiska institutionerna och ett fåtal stora kliniska institutioner som en befattning som studierektor förekommer. Studierektorsuppdraget inom de kliniska institutionerna fullgöres som regel utan nedsättning i andra arbetsuppgifter, dvs. uppdraget ligger som en befattning ovanpå en heltidstjänst som läkare eller läkarlärare. Detta måste inverka menligt på möjligheterna att fullgöra studierektorsuppdraget på ett adekvat sätt.

Vi har tidigare framhållit betydelsen av en förstärkt ledningsorganisation

för den grundläggande läkarutbildningen. Ledningen blir av än större betydelse i ett system utan speciella läkarlärartjänster. Bland de uppgifter som bör ankomma på ledningsorganistionen vill vi främst peka på följande.

1. Fördelning av arbetsuppgifter inom utbildningsverksamheten bland läkarna inom kliniken med beaktande av behovet av kontinuitet i verksamheten.
2. Ansvar för den pedagogiska och – i stora drag – innehållsmässiga uppläggningen av kurserna inom ansvarsområdet.
3. Ansvar för produktion och utveckling av läromedel.
4. Ansvar för uppläggning och genomförande av kurs- och verksamhetsvärdering.
5. Samordning av kunskapsprov.

För att dessa uppgifter skall kunna fullgöras på ett tillfredsställande sätt bör de ha formen av ett formellt uppdrag som studierektor och ingå som en del av åliggandena inom en tjänst, inte som i dag vara förenade med befattning ovanpå en heltidstjänst. Vi vill dock understryka att vad vi här diskuterar är *ledningsansvaret* under prefekten. Medverkan i t. ex. planering och utveckling av ett visst kursavsnitt eller läromedelsframställning bör självfallet även kunna läggas in i tjänstgöringen för varje läkare som knyts till utbildningsverksamheten utan att vara ett uppdrag av ovan nämnt slag.

Uppdraget som studierektor bör ankomma på en pedagogiskt väl meriterad läkare. Uppgifterna är av den betydelsen att de bör ligga på överläkarnivå, vilket givetvis inte bör utesluta – om de pedagogiska omständigheterna är sådana – att de även kan fullgöras av en biträdande överläkare.

Tyngdpunkten i studierektorns insats inom undervisningen bör sålunda ligga i ansvaret för den direkta ledningen och planeringen av densamma. Uppdraget som studierektor bör ges för tre år med möjlighet till omförordnande.

En förutsättning för att uppdraget som studierektor skall kunna fullgöras på ett tillfredsställande sätt är att tillräcklig tid avsätts. Under utredningsarbetets gång har vi övervägt att framlägga ett preciserat förslag på denna punkt. 20–30 % av totalarbetstiden diskuterades som en rimlig volym på studierektorns sammanlagda insats i utbildningsverksamheten. Viss egen undervisning beräknades då ingå, men tyngdpunkten skulle ligga i de i det föregående angivna lednings- och planeringsupgifterna. På grund av de stora variationerna i utbildningsverksamhetens omfattning vid olika kliniska institutioner har vi emellertid funnit en sådan precisering mindre lämplig. Vi har därför valt att inte lägga ett förslag som anger hur stor del av arbetstiden som bör avsättas till denna funktion. Ett förslag av den innebörden skulle dessutom strida mot vår principiella strävan efter största möjliga flexibilitet i resursutnyttjandet. Vi vill dock starkt betona nödvändigheten av att tillräcklig tid avsätts för denna funktion. Detta bör kunna ske på samma sätt som särskild tid avsätts för t. ex. befattningarna som klinikchef, styresman eller chefsläkare. För kliniker med stor utbildningsvolym kan det bli nödvändigt med mer än en studierektor.

Det bör ankomma på institutionsstyrelsen att till högskolestyrelsen lämna

förslag till innehavare av studierektorsbefattning. Högskolestyrelsen bör sålunda liksom i dag fatta det formella beslutet om förordnande som studierektor.

I samband med att institutionsstyrelsen lämnar sitt förslag till innehavare av studierektorsbefattning bör den även ange hur stor andel av arbetstiden de har planerat att avsätta för studierektorsfunktionen. Dessa befattningar har ett specifikt intresse inte enbart för verksamheten vid resp. kliniska institution utan även för utbildningen på läkarlinjen som helhet. Därav följer att särskild vikt måste fästas bl. a. vid den volym arbetstid som avsätts för uppdraget. Linjenämnden bör därför avge yttrande över institutionsstyrelses förslag rörande studierektor.

Vi har i annat sammanhang (kap. 5) understrukit vikten av att adekvat befattningsutbildning utformas för prefekter och studierektorer och att dessa befattningshavare genomgår sådan. Med hänsyn till de speciella förhållanden som råder vid kliniska institutioner med i olika avseenden skarp konkurrens mellan de tre huvudsakliga arbetsuppgifterna sjukvård, utbildning och forskning vill vi här särskilt betona vikten av en befattningsutbildning för studierektorer. Det torde bli nödvändigt att utfärda en speciell instruktion för studierektorerna inom de kliniska institutionerna på det medicinska området där uppgifternas art regleras. När det gäller dessa studierektorers ställning i organisationen i förhållande till institutionsstyrelse och prefekt innebär vårt förslag inte någon förändring mot nuläget. Vi räknar dock med att vårt nu framlagda förslag rörande studierektor bör kunna medföra en avlastning för prefekt och klinikchef samt en väsentlig förstärkning totalt sett för utbildningsledningen.

Forskarutbildning och vidareutbildning har en betydande omfattning vid vissa kliniker. Om det anses ändamålsenligt bör studierektorsbefattningar kunna finnas även för dessa utbildningar.

I kap. 5 Ledningsfunktioner för forskning och utbildning påtalas bl. a. behovet av ledningsfunktioner som spänner över flera institutioner. Sådana behov föreligger i viss utsträckning även inom läkarutbildningen. När så anses ändamålsenligt bör därför högskoleenheten kunna ålägga en läkare att inom ramen för ett uppdrag som studierektor fullgöra sådana ledningsfunktioner. En förutsättning för att detta skall kunna ske är naturligtvis att anvarsområdet kan definieras väl i förhållande till bl. a. berörda institutionsanknutna studierektorer.

I kap. 11 Tjänsteorganisation för kommunal högskoleutbildning redovisas de kortare vårdyrkesutbildningarnas svårigheter med avseende på läkarnas medverkan. För att komma till rätta med dessa problem och för att på ett naturligt sätt integrera dessa utbildningar i klinikernas totala verksamhet föreslår vi att även högskolans kortare vårdyrkesutbildningar skall omfattas av klinikernas utbildningsåtaganden i den mån resurser härför kan tillföras dessa.

Med samma motivering som gäller för den grundläggande läkarutbildningen anser vi det naturligt att det på berörda kliniker skall finnas en läkare i överordnad ställning med ansvar för läkarmedverkan i övriga vårdyrkesutbildningar. Detta ledningsansvar bör om möjligt inkluderas i uppdraget för samma studierektor som ansvarar för den grundläggande läkarutbildningen.

Vi föreslår att

- ledningen för utbildningsverksamheten byggs ut genom en förstärkning av studierektorsuppdraget.

8.8 Primärvården och den grundläggande läkarutbildningen

8.8.1 *Bakgrund*

De senaste årens sjukvårdspolitik har inneburit en betydande satsning på den s. k. öppna vården som till stor del bedrivs utanför sjukhusen.

Från statsmakternas sida har man sett det som ytterst angeläget att också utformningen av den grundläggande läkarutbildningen anpassas till de sjukvårdspolitiska målen och utvecklingssträvandena. Kungl. Maj:t uppdrog genom beslut 1974-11-22 åt UKÄ att utreda förutsättningarna för och lägga förslag till en försöksverksamhet avseende fjärde året i läkarutbildningen. Denna försöksverksamhet skulle bl. a. syfta till en närmare anknytning av utbildningen till den öppna vården.

Försöksverksamheten, som började höstterminen 1976, har fått en olikartad utformning vid de olika högskoleenheterna. Det förekommer sålunda att studerande får sin undervisning i primärvård inom undervisningssjukhuset. Vanligast är dock att detta moment i utbildningen är förlagt till öppenvårdsenheter.

Utbildningen på öppenvårdsenheterna går till så att de studerande dels följer verksamheten på distriktsläkarmottagningar, barnavårdscentraler, ålderdomshem, sjukhem och barndaghem, dels tjänstgör på vårdcentraler och deltager i kliniska konferenser på vårdcentraler. Detta innebär att utbildningen tar i anspråk både landstingskommunala och primärkommunala enheter.

Det har uppkommit problem vid utnyttjandet av öppenvårdsenheter i läkarutbildningen dels på grund av att läkarna på dessa enheter saknar undervisnings- och handledningsskyldighet, dels på grund av att berörda enheter inte är upptagna i läkarutbildningsavtalen som enheter upplåtna för den grundläggande läkarutbildningen.

Genom lokala avtal av temporär karaktär, som bl. a. har inneburit att vissa öppenvårdsenheter har fått utnyttjas för den grundläggande läkarutbildningen, och genom arvodering av läkar- och övriga personalkategorier på dessa enheter har utbildningen i primärvård kunnat påbörjas. Såväl planeringen som genomförandet av denna blir dock av ovan angivna skäl extra krävande.

8.8.2 *Överväganden och förslag*

För att komma till rätta med dessa problem bör läkarutbildningsavtalen kompletteras genom att man för de sjukvårdsdistrikt inom vilka undervisningssjukhusen är belägna i anger bl. a. vilka öppenvårdsenheter som skall upplåtas för den grundläggande läkarutbildningen. Vid dessa öppenvårdsenheter bör distriktsläkare och bitr. distriktsläkare åläggas skyldighet att medverka i utbildningen.

Den starkare betoningen av den öppna vården inom grundutbildningen kommer sannolikt att på sikt också få en motsvarighet inom forskningen. Under de närmaste åren kan man vänta en ökad satsning på forskning med anknytning till primärvården.

Det är därför viktigt att man för berörda distriktsläkare får en reglering av tjänstgöringsskyldigheten som så långt som möjligt överensstämmer med den som gäller för läkare vid undervisningssjukhusen.

8.9 Nya styrmedel för forskningen och utbildningen

8.9.1 *Bakgrund*

Frågan om ett mer organiserat samarbete mellan representanter för sjukvården och representanter för utbildning och forskning på lokal nivå aktualiseras genom förslaget om en integrerad organisation.

Samarbetsfrågan har tidigare varit föremål för diskussion i utrednings- och förhandlingssammanhang.

LTU:U föreslog t. ex. att ett gemensamt ledningsorgan med beslutanderätt skulle inrättas vid undervisningssjukhusen med av staten utsedda representanter för utbildningen och forskningen.

I Promemoria med utredning av frågor av betydelse för samarbetet mellan stat och kommun beträffande de kommunala undervisningssjukhusen (DsS 1972:11) skisserades organiserat samarbete enligt två alternativ:

- ett samarbetsorgan på direktionsnivå som genom delegering skulle ha vissa beslutsfunktioner
- ett samarbetsorgan på direktionsnivå utan beslutsfunktion men som skulle avge rekommendationer till berörda beslutande organ.

Såväl LTU:Us förslag om en särskild styrelse som det nyss nämnda förslaget om ett särskilt, icke kommunalt organ med rätt att på delegation fatta beslut i frågor som normalt ankommer efter sjukvårdsstyrelse eller direktion har bedömts vara oförenliga med grundläggande principer för den kommunala självstyrelsen. Däremot torde det vara möjligt att utan lagändringar inrätta ett gemensamt rådgivande samarbetsorgan t. ex. på direktionsnivå med uppgift att penetrera frågeställningar av gemensamt intresse samt att tillställa berörda beslutande organ protokoll från de i samarbetsorganet förda diskussionerna. Något samarbetsorgan av detta slag har dock inte inrättats. Enligt läkarutbildningsavtalen får dock resp. högskoleenhet utse högst två representanter att delta i sammanträde med sjukvårdsstyrelsen eller direktionen. Dessa representanter har rätt att delta i överläggningar i frågor som direkt rör samarbetet mellan högskolan och sjukvårdsorganisationen samt rätt att få sin mening antecknad i protokollet. Någon rätt att delta i besluten föreligger inte. Sjukvårdshuvudmannen har enligt avtalen motsvarande rättigheter i förhållande till högskoleenheten.

I och med högskolereformen 1977 skapades genom linjenämndernas tillkomst ytterligare samarbetsmöjligheter. Sjukvårdshuvudmannen har enligt vad vi erfarit normalt fått nominera en av yrkeslivsrepresentanterna i linjenämnden för läkarlinjen. Riksdagens beslut med anledning av prop.

1978/79:119 innebär vidare att i fakultetsnämnden kan ingå en företrädare för allmänna intressen. För de medicinska fakulteternas vidkommande torde en representant för sjukvårdshuvudmannen vara naturlig, om en sådan utvidgning av nämnden blir aktuell.

Överväganden och förslag

8.9.2 *Formerna för lokalt samarbete*

I det perspektiv som öppnar sig genom våra förslag till ökad organisatorisk integrering framstår de ovan beskrivna samarbetsformerna som otillräckliga. En förutsättning för att integrationen skall kunna genomföras torde vara att det lokala samarbetet förstärks ytterligare. Med hänsyn till de kommunalrättsliga svårigheter som är förbundna med skapandet av samarbetsorgan med någon form av beslutanderätt förordar vi att det framtida samarbetet i huvudsak skall bygga på avtalsrättslig grund. Detta innebär att läkarutbildningsavtalens konstruktion bör förändras. Vi framlägger i det följande vissa förslag till riktlinjer för dessa förändringar. De innebär i korthet att de centralt ingångna avtalen kompletteras med lokala avtal, i vilka högskolestyrelsen och resp. sjukvårdshuvudman är parter.

För att skapa ett forum för dessa lokala avtalsförhandlingar och för samråd i övriga frågor av gemensamt intresse föreslår vi att ett lokalt samarbetsorgan inrättas.

Samrådet bör följa integrationsprincipen och sålunda gälla frågor som berör såväl sjukvården som utbildningen och forskningen.

Exempel på viktiga angelägenheter i vilka samråd bör ske är:

- lokal- och utrustningsfrågor
- organisationsfrågor
- gemensamt resursutnyttjande

När det gäller lokal- och utrustningsfrågor bör fortlöpande diskussioner inom samarbetsorganet ske beträffande de olika verksamhetsgrenarnas anspråk, t. ex. i fråga om fördelning på kliniker av s. k. kringresurser för forskning. Inför större ny-, till- eller ombyggnader bör företrädarna för utbildningen och forskningen framföra och precisera de krav som dessa funktioner ställer.

Exempel på organisationsfrågor av betydelse för ett samrådsorgan att behandla kan gälla indelning i kliniken och institutioner, ämnesbeskrivningar för högre tjänster, stängning av avdelningar, större forskningsprojekts effekt och krav på personal, lokaler och utrustning etc.

Gemensamt resursutnyttjande kan innebära – vid kliniker med rambudget eller programbudgetering – att t. ex. resursinbesparingar genom vakanta läkartjänster förs upp på de olika programmen efter lokalt fastställda principer.

Bestämmelser om ett samarbetsorgan, dess sammansättning och befogenheter kan antingen utformas som ett avtal mellan berörda parter eller meddelas i berörda författningar. Såvitt vi kan bedöma är avtal den smidigaste vägen.

8.9.3 *Styrmedel för utbildningen och forskningen – läkarutbildningsavtalen*

8.9.3.1 Bakgrund

De nuvarande läkarutbildningsavtalen består av en driftbidragsdel och en investeringsersättningsdel. I vårt arbete är det främst driftbidragsdelen som är av betydelse.

Driftbidragsdelen består av följande komponenter:

1. Ersättning för läkarutbildningen.
2. Ersättning för s. k. institutionsforskning, dvs. forskning som bedrivs med utnyttjande av resurserna härför på högskoleanslag.
3. Ersättning för övrigt forsknings- och utvecklingsarbete (FoU), dvs. sådan FoU som ej utgör institutionsforskning och vars kostnader inte täcks av anslag från forskningsråd, uppdragsgivare m. fl.

Ersättning enligt p. 1 beräknas så att totalkostnaden för varje utbildningsplats fastställs, varefter de kostnader som bestrids från högskoleanslag avräknas. Återstoden utgör ersättning till huvudmannen.

Ersättning enligt p. 2 beräknas så att totalkostnaden per forskartimme fastställs tillsammans med en totalvolym forskning uttryckt i antal timmar. Avräkning sker därefter med kostnad som bestrids från anslag och återstoden utgör ersättningen till huvudmannen.

Ersättning enligt p. 3 är ett avtalsmässigt fastställt belopp. Parterna har här inte gemensamt kunnat fastställa någon total FoU-volym eller principerna för fördelning av kostnaderna för FoU utan enats om ett visst ersättningsbelopp till huvudmannen.

8.9.3.2 Läkarutbildningsavtalens framtida konstruktion

Vi skisserar i det följande en modell för styrning och kvantifiering av läkarutbildningens och den kliniska forskningens resurser som enligt vår mening bör kunna ge garantier för omfattningen av dessa. Dessa frågor är delvis av en tekniskt komplicerad natur. Av den anledningen förordar vi handlingsfrihet för berörda parter i ett senare beredningsarbete inom ramen för de principiella riktlinjer som ges i det följande.

8.9.3.3 Avtal rörande grundläggande utbildning

I LUA fastställs centralt för varje sjukvårdshuvudman *dels* en sammanlagd volym läkararbetstid för läkarutbildningens behov, *dels* vissa regler för evalvering av olika undervisningsformer till läkararbetstid (förslagsvis med utgångspunkt i motsvarande beräkningar i den s. k. Samuelsonska utredningen, DsS 1972:11).

På lokal nivå fastställes volymen läkararbetstid som får disponeras för läkarutbildningen per klinik genom ett avtal mellan högskoleenheten och sjukvårdshuvudmannen. För bl. a. detta ändamål bör ett särskilt lokalt samarbetsorgan inrättas (se avsnitt 8.9.2).

Ändringar (såväl ökning som minskning av utbildningsvolymen vid en viss klinik) bör inom vissa gränser kunna göras av högskoleenheten (i regel

linjenämnden) efter överläggning i samarbetsorganet. En förutsättning är att man håller sig inom den fastställda totalramen för resp. sjukvårdshuvudman och att förändringen inte inkräktar sig på resurserna för sjukvård vid kliniken.

Vid *övergången* från nuvarande organisation till den integrerade fastställs med tillämpning av de evalveringsregler som erhållits i centralt avtal vilken volym läkararbetstid som disponeras för läkarutbildningen vid varje klinik. Denna volym kommer således bl. a. att omfatta undervisningstimmar vid tjänster som klinisk lärare, timarvoderad undervisning och (i förekommande fall) resurser som disponerats för den grundläggande utbildningen i form av arbetstid vid tjänster som klinisk amanuens.

Genom det beredningsarbete som vi tidigare förordat bör fastställas i vilken utsträckning klinikens fasta resurser behöver resp. kan förstärkas genom tillskott av ytterligare läkartjänster m. m. Klinikens skyldighet att medverka i läkarutbildningen bör fastställas per genomförandedatum till att omfatta den volym läkararbetstid som på detta sätt har kommit att utgöra underlag för läkartjänsteorganisationen vid kliniken. En ökning av skyldigheten att medverka förutsätter en motsvarande ökning av dessa fasta resurser. Den del av läkarmedverkan i utbildningen som inte på detta sätt har kunnat bakas in i den fasta organisationen måste även framgent bedrivas genom timarvoderad undervisning.

Linjenämnderna fungerar som "beställare" av utbildning genom de lokala planerna för resp. linje och kursplanerna. Dessa planer kan göras mer eller mindre detaljerade med avseende på undervisningsformer eller volym av olika slags undervisningsformer, beroende på i vilken utsträckning linjenämnden bedömer det som nödvändigt att påverka utbildningens uppläggning. Dess främsta uppgift som "beställare" blir att

dels ge underlaget för det lokala avtalet (se ovan) om läkararbetstid för utbildning vid varje klinik,

dels fastställa det exakta uttaget av sådan arbetstid för varje läsår.

Institutionsstyrelsen fattar beslut om dispositionen av institutionens resurser för läkarutbildningen inom de ramar som linjenämndens beslut ger. Prefekten (i förekommande fall i samråd med klinikchefen) och under denne studierektorn fattar beslut om utbildningsuppgifternas fördelning på tillgängliga läkare.

Vi föreslår att

- omfattningen av resurserna för läkarutbildning vid kommunala undervisningssjukhus fastställs genom centrala avtal mellan staten och resp. sjukvårdshuvudman
- fördelningen av dessa resurser klinikvis fastställs genom lokala avtal mellan högskoleenheten och resp. sjukvårdshuvudman.

8.9.3.4 Avtal rörande forskning samt undervisning och handledning i forskarutbildning

I det föregående har vi föreslagit att man genom omvandling av tjänsterna som kliniska amanuenser skall skapa möjligheter för *fakultetsnämnderna* att ge riktat stöd åt forskningen. Vi finner det angeläget att ytterligare utveckla

möjligheterna att påverka fördelningen och prioriteringen av forskningsresurserna inom det medicinska området för högskolans organ. Vi föreslår därför att staten och de berörda sjukvårdshuvudmännen genom avtal skapar möjlighet för högskoleenheterna att ta ansvar för fördelning och dimensionering av vissa ytterligare resurser för klinisk forskning på klinikerna.

Den principiella utformningen av detta inflytande bör kunna göras likartad den som tidigare beskrivits för läkarutbildningens del. Grundelementen bör vara följande. Genom en central överenskommelse mellan staten och sjukvårdshuvudmännen fastställes den volym läkararbetstid som får disponeras av resp. högskoleenhet för forskning samt undervisning och handledning i forskarutbildningen. Läkararbetstid för dessa ändamål fastställs klinikvis genom överenskommelse mellan högskoleenheten och sjukvårdshuvudmannen. Till grund för denna fördelning ligger fakultetsnämndens ställningstaganden till ansökningar om resurser från de kliniska institutionerna eller enskilda läkare. Det bör för tydlighetens skull framhållas att vad som här diskuteras inte gäller de kringresurser för forskningen som staten i dag betalar ersättning för. Ett motsvarande förfaringssätt beträffande dessa medel torde i dagsläget bli alltför svåradministrerat ur såväl högskoleenhetens som sjukvårdshuvudmannens synvinkel. På sikt bör eftersträvas ett styrsystem som även täcker kringresurserna. I ett första steg bör dock förändringar enligt de nyss skisserade riktlinjerna vara till fyllest. Samordningen av fördelningen av läkararbetstid och övriga resurser bör kunna ske genom lokalt samråd mellan högskolan och sjukvårdshuvudmannen.

Vi föreslår att

- omfattningen av läkarresurser m. m. för klinisk forskning fastställs genom centrala avtal mellan staten och resp. sjukvårdshuvudman
- fördelningen av läkarresurserna för forskning klinikvis fastställs genom lokala avtal mellan högskoleenheten och resp. sjukvårdshuvudman.

8.10 Tillsättningsgrunder för läkartjänster vid undervisningssjukhusen

8.10.1 *Bakgrund*

För tjänster som överläkare och bitr. överläkare vid såväl de statliga som de kommunala undervisningssjukhusen gäller som behörighetskrav specialistkompetens. Praxis har utvecklats så att innehavarna av dessa tjänster med relativt få undantag numera besitter docentkompetens.

Vid tillsättning av tjänster som överläkare och bitr. överläkare vid *de statliga undervisningssjukhusen* skall utöver de befordringsgrunder rörande vetenskaplig och pedagogisk skicklighet som föreskrivs för lärartjänster i högskoleförordningen beaktas klinisk skicklighet i det ämne som tjänsten omfattar, detta enligt Kungl. Maj:ts reglemente den 30 juni 1960 (MF nr 72) för karolinska sjukhuset och Kungl. Maj:ts reglemente den 25 november 1960 (MF nr 101) för akademiska sjukhuset i Uppsala. Motsvarande praxis har även utvecklats när det gäller tjänst som avdelningsläkare vid dessa båda sjukhus.

Vid *de kommunala undervisningssjukhusen* gäller enligt 8 § kungörelsen om kommunala undervisningssjukhus (KUSK) att tjänst som lärare vid högskoleenhet tillsätts i den ordning som gäller för lärartjänsterna. Vid tillsättningen skall – utöver de befordringsgrunder som föreskrives i högskoleförordningen – beaktas klinisk skicklighet i det ämne som tjänsten omfattar. I praktiken har "Utdrag ur socialstyrelsens cirkulär den 11 januari 1973 (MF nr 33) till vägledning för meritvärdering vid tillsättning av vissa läkartjänster" blivit normgivande för ovan angivna tjänster. Vid tillsättning av övriga tjänster som överläkare och bitr. överläkare gäller att förutom klinisk skicklighet även vetenskaplig och pedagogisk skicklighet skall tillmätas stor vikt. Likaså skall administrativ skicklighet beaktas vid tillsättning av tjänster på denna nivå.

8.10.2 *Överväganden och förslag*

Vi erinrar om vad som i kap. 7 anförs rörande tillsättningsgrunder för tjänst som lärare inom statliga högskolan. De principiella övervägandena rörande bl. a. tillämpningen av begreppen vetenskaplig och pedagogisk skicklighet äger giltighet för alla slag av lärare i högskolan, således även för tjänsterna som överläkare, bitr. överläkare och avdelningsläkare vid undervisningssjukhusen. Vad sedan gäller de för tillsättningen av ifrågavarande läkartjänster specifika problemen vid tillämpningen av de föreskrivna bedömningsgrunderna karakteriseras dessa främst av svårigheterna att rätt avväga klinisk, vetenskaplig och pedagogisk skicklighet i förhållande till varandra.

De nuvarande reglerna för meritvärdering vid tillsättning av de högre läkartjänsterna vid de kommunala undervisningssjukhusen anser vi i huvudsak vara tillfredsställande. Det är sålunda enligt vår mening självklart att vetenskaplig och pedagogisk skicklighet måste tillmätas stor vikt vid tillsättning av läkartjänster vid undervisningssjukhusen. Tyngdpunkten i dessa läkares arbetsinsats kommer i och för sig i flertalet fall alltid att ligga inom sjukvården. Genom utvecklingen av de olika vårdyrkesutbildningarna står det emellertid likaledes klart att en läkare vid ett undervisningssjukhus kan räkna med utbildningsuppgifter som ett normalt inslag i arbetet. Därmed blir det naturligt att fästa stort avseende vid sökandes intresse för och förmåga till pedagogisk verksamhet. Vi vill understryka att den för närvarande använda termen undervisningsskicklighet skapar risk för en alltför snäv bedömning. Pedagogisk skicklighet torde bättre täcka den mångfald faktorer som kan tillmätas betydelse ur utbildningens synvinkel.

Utbildningsverksamheten vid en klinik kan täcka ett mycket brett spektrum av utbildningar, med avseende på både yrkesinriktning och utbildningsstadium. Läkarmedverkan är påkallad främst inom grundläggande läkarutbildning, vidareutbildning och forskarutbildning men även inom de kortare vårdyrkesutbildningarna i högskolan. Bl. a. vid större kliniker kan det vara ändamålsenligt att i ett tillsättningsärende särskilt uppmärksamma pedagogisk skicklighet som visats genom verksamhet inom något av ovan nämnda områden. Till vägledning såväl för de sökande som för tjänsteförslagsnämnden vid dess beredning av ärendet bör det vid utlysning av tjänsten anges om lärarverksamheten avses bli speciellt inriktad mot något

av de ovan nämnda områdena.

I fråga om de sökandes grundläggande vetenskapliga kompetens finner vi ingen anledning att frångå gällande praxis, nämligen att innehavare av tjänster som överläkare och bitr. överläkare bör ha kompetens motsvarande vad som för närvarande krävs för antagning till oavlönad docent. Det bör därför framgå av bestämmelserna att stor vikt skall fästas vid vetenskaplig skicklighet som visats genom egen forskning, ledning av forskningsprojekt m. m.

8.11 Tillsättningsordning för läkartjänster vid undervisningssjukhusen

8.11.1 *Bakgrund*

Vid de statliga undervisningssjukhusen karakteriseras tillsättningsförfarandet av de medicinska fakultetsnämndernas mera långtgående inflytande. Fakultetsnämnderna utser inte endast sakkunniga utan avlämnar även ett eget, rangordnat förslag till den tillsättande myndigheten.

Vi finner inte anledning att föreslå några förändringar.

Tillsättningsordning vid de kommunala undervisningssjukhusen för tjänster som överläkare, bitr. överläkare och avdelningsläkare, vilka inte är förenade med tjänst som lärare vid högskoleenhet, regleras i KUSK 9–18 §§.

Högskolemyndigheternas roll i dessa tillsättningsärenden består i att vederbörande medicinska fakultetsnämnd utser sakkunniga, vilka har att pröva de sökandes behörighet och skicklighet. Sjukvårdshuvudmannen förordnar därefter någon av de sökande som av de sakkunniga har befunnits behöriga för tjänsten i fråga.

8.11.2 *Överväganden och förslag*

En förändring av tillsättningsförfarandet skall givetvis ses i relation till den förändring av tjänsternas innehåll som föreslås. Denna förändring påverkar i första hand synen på den vetenskapliga och pedagogiska undervisningsskicklighet, vilket innebär att högskolan bör ha ett relativt betydande inflytande vid tillsättningen av de högre läkartjänsterna. Ett sådant inflytande kan anses föreligga vid *de statliga undervisningssjukhusen*. Vid de kommunala undervisningssjukhusen är som ovan nämnts högskolans inflytande begränsat.

I den reformerade organisationen bör högskolan och sjukvårdshuvudmännen samarbeta även i tillsättningsfrågor vid de kommunala undervisningssjukhusen. Av det skälet bör tjänsteförslagsnämnden vid medicinsk fakultet vara skyldig att till sjukvårdsstyrelse avge förslag till innehavare av tjänst som överläkare eller bitr. överläkare. Den närmare ordningen för beredning av sådant ärende överensstämmer med vad som föreslås gälla för motsvarande lärartjänster inom högskolan och framgår av kap. 7.

Vi föreslår att

- bl. a. tjänsterna som överläkare och biträdande överläkare skall tillsättas efter förslag av tjänsteförslagsnämnd.

8.12 Tillsättningsordning för tjänst som distriktsläkare och bitr. distriktsläkare inom berörda sjukvårdsdistrikt

Tillsättning av tjänst som distriktsläkare och bitr. distriktsläkare regleras i 20 § mom. 1 och 2 sjukvårdslagen.

När tjänst som distriktsläkare skall tillsättas åligger det sakkunniga, vilka utses av socialstyrelsen efter samråd med sjukvårdsstyrelsen, att på förslag uppföra de fyra främsta sökande. Därefter förordnar sjukvårdsstyrelsen en av dessa sökande på tjänsten.

Samma förfaringssätt gäller för tjänst som bitr. distriktsläkare med det tillägget att den distriktsläkare som innehavaren skall vara underställd skall höras innan sjukvårdsstyrelsen beslutar om förordnandet.

Innehavarna av ifrågavarande tjänster vid vissa enheter bör i den reformerade organisationen i enlighet med våra förslag under avsnitt 4.8 kunna åläggas medverkan i läkarutbildningen på samma sätt som läkarna vid undervisningssjukhusen. Mot bakgrund av detta bör dessa tjänster tillsättas på samma sätt som gäller för motsvarande läkartjänster vid resp. undervisningssjukhus.

9 Tjänsteorganisation för tandläkarutbildning och odontologisk forskning

9.1 Bakgrund

Inom tandvårdsområdet måste – liksom inom det medicinska området – ett nära samband finnas mellan utbildningsplanering och vårdplanering. Med denna utgångspunkt har flera utredningar arbetat under 1970-talet. I betänkandet (DsS 1975:14) Tandläkarnas utbildning presenterades förslag om en reformerad tandläkarutbildning, uppdelad i grundutbildning, vidareutbildning och efterutbildning.

I UHÄ-rapport 1977:12 presenterades detaljerade förslag till utbildningsplan för den nya grundläggande tandläkarutbildningen samt behandlades de konsekvenser som uppstår bl. a. med avseende på lärarresurserna. Utredningen rörande viss klinisk odontologisk verksamhet (UKO) presenterade i sitt betänkande (DsU 1977:18) förslag som berörde såväl tjänsteorganisation, arbetsorganisation som huvudmannaskapsfrågor med avseende på den tandvårdande verksamheten i anslutning till den odontologiska utbildningen och forskningen.

Innan vi mera i detalj går in och ser på vilka förändringar som ovannämnda utredningar har föreslagit och i vissa fall riksdagen beslutat med anledning därav skall vi ge en kortfattad beskrivning av gällande verksamhetsförhållanden vid de odontologiska institutionerna. Vi kommer då inte att uppehålla oss vid organisationen inom karolinska institutets enhet vid Holländargatan eftersom den är unik och med stor sannolikhet kommer att avvecklas.

9.1.1 *Nuvarande klinisk organisation för tandläkarutbildningen*

Gällande organisation för de odontologiska klinikerna bygger på odontologiska förhandlingssakkunnigas betänkande (SOU 1961:36), Tandsjukvården vid de odontologiska läroanstalterna.

Den kliniska odontologiska verksamheten sker inom ramen för en tandvårdscentral, vilken utgör en särskild enhet knuten till ett undervisningssjukhus. *Tandvårdscentralen skall fungera som en sammanhållen utbildnings- och vårdenhet,* där utbildningsmomenten integreras i tandvården.

Tandvård utförs inom ramen för såväl den grundläggande utbildningen som forskningen och forskarutbildning i den omfattning som patientens vårdbehov sammanfaller med dessa verksamhetsgrenars behov. Vårdbehov som patienten har därutöver skall utföras av lärare/tandläkare så att patienten erhåller en fullständig behandling. Denna organisation har staten

som huvudman. Det råder sålunda idag ett enhetligt huvudmannaskap för såväl utbildning och forskning som för tandvård vid berörda enheter. Vidare karakteriseras denna organisation av en långt driven integrering mellan utbildning, forskning och tandvård. Denna integrering underlättas givetvis av det enhetliga huvudmannaskapet för de tre funktionerna.

9.1.2 *Nuvarande tjänsteorganisation för tandläkarutbildning och de odontologiska fakulteterna*

För den odontologiska utbildningen och forskningen finns i dag dels lärartjänster enligt högskoleförordningen bland vilka tjänsterna som avdelningstandläkare, assistenttandläkare, endast finns inom tandläkarutbildningen, *dels* tjänster som assistent och amanuens.

Det förekommer att tjänster som professor, docent, universitetslektor och forskarassistent är gemensamma för medicinsk och odontologisk grundutbildning och forskning/forskarutbildning. Dessa tjänster är oftast inrättade för de teoretiska ämnena anatomi, histologi, farmakologi, fysiologi etc. Vidare finns vid vissa av dessa institutioner tjänster som professor, forskarassistent och universitetslektor som är inrättade uteslutande för odontologisk utbildning och forskning.

Tjänst som professor

Vid de kliniska institutionerna är innehavaren av tjänst som professor tillika övertandläkare. Regleringen i övrigt överensstämmer med vad som gäller generellt för tjänst som professor inom högskolan.

Tjänst som lärare

Innehavare av tjänst som lärare är i allmänhet tillika biträdande övertandläkare. *I åliggande* för tjänst som lärare ingår 130 tim. undervisningsskyldighet samt skyldighet att förrätta examination och att fullgöra 800 timmars klinisk tjänstgöring. Inom ramen för den kliniska tjänstgöringen ingår också skyldighet att handleda studerande. *Behörighetskrav* för dessa tjänster är doktorsexamen och klinisk skicklighet. *Tjänsterna tillsätts* av högskolestyrelsen.

Tjänsterna som lärare i odontologiskt ämne utgör tillsammans med professorerna de huvudsakliga undervisningsresurserna inom den grundläggande tandläkarutbildningen och forskarutbildningen.

Tjänst som avdelningstandläkare

Tjänsterna som avdelningstandläkare finns vid KI:s enhet vid Holländargatan och vid universitetet i Lund. Tjänstekategorin är under avveckling. Såvitt vi kan bedöma föreligger för närvarande inga skäl att förändra tjänstekonstruktionen. Den kommer sålunda inte att ytterligare behandlas.

Tjänst som assistenttandläkare

Tjänsterna som assistenttandläkare utgör den viktigaste handledningsresursen inom den grundläggande tandläkarutbildningen. Innehavarna av dessa tjänster har *skyldighet att fullgöra 1 400 tim. klinisk tjänstgöring* per läsår. Inom ramen för denna tjänstgöringsskyldighet åligger det dem att handleda studerande. *Behörighetskravet* för dessa tjänster är avlagd tandläkarexamen.

Förordnande på dessa tjänster *ges för 3 år* med möjlighet till omförordnande. Tjänsterna tillsätts av högskolestyrelsen.

9.1.3 *Avtal om samarbete mellan staten och folktandvårdshuvudmännen*

För att skapa goda förutsättningar för bl. a. patienttillgång samt för att inom tandvårdsorganisationen utnyttja tandvårdskapaciteten vid de statliga klinikerna sker ett samarbete mellan staten och vederbörande folktandvårdshuvudman. Samarbetet regleras genom avtal.

Enligt dessa avtal skall inom ramen för de odontologiska klinikernas kapacitet och i den omfattning som de regleras enligt särskild överenskommelse mellan resp. högskoleenhet och kommunala sjukvårdsstyrelse klinikerna för kommunens räkning ombesörja tandvård för barn och ungdom, specialisttandvård samt sjukhustandvård åt inneliggande patienter.

Genom avtal regleras vidare den ersättning staten uppbär för tandvård som utförts för folktandvårdshuvudmännens räkning. Ersättningen för barn- och ungdomstandvård grundas på tandvårdstaxan. För övrig tandvård uppbärs ersättning från patient- och försäkringskassan.

Vidare sker samarbete genom att högskolestyrelsen inom ramen för befintliga resurser kan medge att kommunen disponerar lokaler med utrustning för tandvårdsverksamhet enligt vissa angivna villkor. På motsvarande sätt får ordontologisk forskning bedrivas vid de kliniker inom kommunens sjukhus som är upplåtna för utbildning på läkarlinjen.

Personal och studerande vid de odontologiska institutionerna har möjlighet att auskultera inom kommunens tandvårdsinrättningar. Kommunens tandvårdspersonal kan närvara vid demonstrationer och föreläsningar vid de odontologiska institutionerna.

9.1.4 *Reformbeslut med konsekvenser för odontologisk* utbildning och forskning

På grundval av den tidigare nämnda specialistutredningen (DsS 1975:4), UHÄ-rapporten 1977:12 samt UKO (DsU 1977:18) lade regeringen fram prop. 1978/79:41 om tandläkarnas utbildning m. m. vilken antogs av riksdagen.

Beslutet innebar att

- den grundläggande tandläkarutbildningen förkortas från tio till nio terminer
- en ettårig allmäntjänstgöring för tandläkare införs fr. o. m. 1984-01-01
- den tandvård som staten bedriver i anslutning till odontologisk utbildning

och forskning skall föras över till landstingskommunalt, i förekommande fall kommunalt huvudmannaskap
- en ny specialistutbildning för tandläkare inrättas
- tjänsterna som assistenttandläkare utmönstras
- kommunalt reglerade tjänster som avdelningstandläkare inrättas
- tjänster för allmäntjänstgöring inrättas
- tjänster för vidareutbildning inrättas

9.1.5 *Den framtida organisationen av de odontologiska klinikerna*

Exakt hur de odontologiska klinikerna kommer att organiseras efter det att huvudmannaskapet för tandvården vid dessa kliniker har ändrats kan inte nu anges. Förberedelserna för kommunaliseringen av tandvården befinner sig ännu i ett inledande skede.

Vi utgår därför ifrån förarbetena dvs. UKO:s betänkande (DsU 1977:18), då vi redogör för den organisation inom vilken den odontologiska grundutbildningen resp. forskningen/forskarutbildningen kommer att bedrivas.

Den viktigaste utgångspunkten för utredningens modellkonstruktion är att *den kliniska verksamheten i samband med odontologisk utbildning och forskning skall göras mera patientanpassad.* Befintlig organisation behöver då förändras i flera avseenden, liksom dimensioneringen av den vård som organisatoriskt berörs av utbildningen och forskningen.

Enligt utredningen bör organisationen vara uppbyggd på följande sätt.

Inom ramen för den totala tandvårdsorganisationen konstrueras ett antal tandvårdsenheter som organiseras och dimensioneras så att flaskhalsar i patientflödet undviks.

För att på ett ändamålsenligt sätt kunna fördela patienter mellan vårdenheter med ledning av bl. a. patienternas vårdbehov och med beaktande av tandläkarutbildningens krav konstrueras en för berörda vårdenheter gemensam organisation för diagnostik och patientadministration. Härigenom får utbildning och forskning uppgifter om hela patienttillgången inom det område och enheter som berörs. På så vis får man möjligheter att variera urvalet av patienter med hänsyn till de skiftande behoven.

En enhetlig ledningsorganisation för den integrerade verksamheten föreslås av UKO även om utredningen inte behandlar sammansättningen av de olika organ och enheter som man beskriver. Vi utgår från att såväl den grundläggande tandläkarutbildningen som den odontologiska forskningen blir representerade på alla nivåer inom den organisationsstruktur som i framtiden skall ha ett landstings- eller primärkommunalt huvudmannaskap.

Speciellt viktigt blir det t. ex. för dem som svarar för den grundläggande tandläkarutbildningen att kunna påverka patientströmmarna genom organisationen för diagnostik och patientadministration för att därigenom tillförsäkra utbildningen erforderligt patientunderlag. En viss överensstämmelse förutsätts mellan den lokala högskoleorganisationen och klinikorganisationen. Högskoleinstitutionerna bör sålunda ansluta till klinikerna.

9.1.6 *Tjänstestrukturen i den nya tandvårdsorganisationen*

Enligt prop. 1978/79:41 kommer tjänsterna som assistenttandläkare att ersättas med kommunalt reglerade tjänster som avdelningstandläkare samt tjänster för specialistutbildning. Endast i undantagsfall kommer tjänster för allmäntjänstgöring att inrättas vid de odontologiska klinikerna. Dessa skall i första hand förläggas till folktandvården.

Reformbeslutet innebär vidare att tjänsterna som professor och lärare skall vara förenade med kommunalt reglerad tjänst som övertandläkare resp. biträdande övertandläkare.

Övriga statliga tjänster för utbildning och forskning berörs inte av beslutet om ändrat huvudmannaskap.

Tjänstestrukturen inom det odontologiska området skulle sålunda – efter det ändrade huvudmannaskapet för tandvården men före lärartjänstutredningens förslag – se ut på följande sätt:

Professor/övertandläkare
Lärare/biträdande övertandläkare
Avdelningstandläkare (nya och gamla)

Tandläkartjänst för specialistutbildning (gäller inte alla ämnen inom tandläkarutbildning)

Tjänster för allmäntjänstgöring (AI)
Universitetslektor
Docent
Forskarassistent
Assistenter/amanuenser

I den mån tandvården så kräver kan tandvårdshuvudmannen komma att inrätta tjänster som övertandläkare och biträdande övertandläkare.

9.2 Överväganden och förslag

9.2.1 *Arbetsorganisation*

Allmänt

Vi erinrar om de i kap. 6 framlagda förslagen till principiell utformning av arbetsorganisationen inom högskolan. Dessa ställningstaganden gäller även det odontologiska området.

De fördelar i form av flexibilitet och frihet i resursanvändningen som våra förslag syftar till överensstämmer i stort sett med motiven för den integrering av funktionerna tandvård, utbildning och forskning vid de odontologiska klinikerna som riksdagen beslutat om på grundval av prop. 1978/79:41. Verksamheten vid dessa kliniker bedrivs redan i dag delvis efter dessa principer.

Det ändrade huvudmannaskapet för tandvården innebär inget principiellt avsteg från denna integreringsprincip. Däremot blir det nödvändigt att skapa garantier för att resurserna för de olika funktionerna används på ett sätt som resp. huvudman avsett. Vi återkommer till denna fråga i det följande.

Speciella faktorer att beakta

Den oklara framtida organisationen av tandvårdsverksamheten vid de odontologiska klinikerna gör det givetvis svårt att bedöma tillämpbarheten av våra generella arbets- och tjänsteorganisatoriska förslag vid dessa kliniker. Vi vet t. ex. inte hur stor volym den rena tandvårdsverksamheten kommer att få vid dessa kliniker. Den exakta organisationen av denna verksamhet är också oklar. Vi vet inte heller vilka tjänstekategorier som tandvårdshuvudmannen kommer att inrätta vid dessa kliniker.

En annan viktig faktor att beakta i detta sammanhang är beslutet om att ersätta tjänsterna som assistenttandläkare med tjänster som avdelningstandläkare och tjänster för specialistutbildning. Tillvägagångssättet för denna förändring är fortfarande oklart. En viktig utgångspunkt i reformarbetet är dock enligt prop. 1978/79:41 (s. 8) att nuvarande handledningsresurser skall bibehållas trots att tandläkarutbildningen avkortas. Handledningsbegreppet inom tandläkarutbildningen är lättare att definiera och handledningen därmed lättare att både kvantifiera och schemalägga än inom t. ex. den grundläggande läkarutbildningen.

Tjänsterna som assistenttandläkare har varit den viktigaste handledningsresursen inom den grundläggande tandläkarutbildningen.

Tjänsterna som assistenttandläkare har även i viss utsträckning fungerat som forskaranknytningstjänster eller som en första plattform för forskningsintresserade tandläkare. Även i övrigt har tjänsten genom sin utformning med avseende på arbetsuppgifter, behörighetskrav och anställningsform varit mycket lämplig som rekryteringsunderlag för mer kvalificerade tjänster.

Slutligen skall här också framhållas att i stort sett all undervisning meddelas av innehavarna av de högre läratjänsterna, dvs. professorerna och lärarna i odontologiskt ämne. Omfattningen av timarvoderad undervisning är ytterst marginell.

9.2.2 *Förslag till tjänsteorganisation för tandläkarutbildningen och de odontologiska fakulteterna*

Våra förslag i kap. 6 innebär att den precisering av undervisningsskyldigheten som i dag gäller för flertalet lärartjänster skall avskaffas. I kap. 8 har vi föreslagit att alla läkare med fullgjord vidareutbildning vid undervisningssjukhusen skall ha skyldighet att medverka i läkarutbildningen utan att precisera omfattningen av denna undervisningsskyldighet för någon tjänstekategori. I ställer fastställes omfattningen av den volym undervisning som skall meddelas per klinik, varefter denna läggs ut på de på kliniken verksamma läkare med beaktande av den enskilde läkarens kvalifikationer. Vi menar att samma modell med fördel kan tillämpas i första hand för handledningen vid de odontologiska klinikerna. Vid dessa kliniker blir det därför nödvändigt att fastställa omfattningen av den volym handledning som skall utföras för varje klinik.

För de odontologiska klinikerna innebär detta att innehavare av alla tandläkartjänster för vilka specialistkompetens eller motsvarande utgör behörighetskrav bör ha skyldighet att meddela undervisning och handled-

ning i tandläkarutbildningen. För övriga tjänster kommer handledningsskyldighet att gälla.

Omfattningen av den undervisning och handledning som skall meddelas fastställes enligt denna modell för varje berörd klinik av linjenämnden för tandläkarutbildningen. Det ankommer därefter på prefekten att inom ramen för av institutionsstyrelsen uppdragna riktlinjer fördela undervisnings- och handledningsuppgifterna bland de tandläkare som är verksamma vid kliniken.

Tjänst som professor, tillika övertandläkare

För tjänst som professor i odontologiskt kliniskt ämne bör gälla samma regler som för övriga tjänster som professor inom högskolan. Härutöver kommer att för tjänst som övertandläkare krävs specialistkompetens eller motsvarande.

Tjänst som lärare, tillika biträdande övertandläkare

Innehavarna av tjänsterna som lärare i odontologiskt ämne svarar i dag för huvuddelen av undervisningen inom den grundläggande tandläkarutbildningen. Någon forskningsskyldighet är för närvarande inte knuten till tjänsten. Enligt vår uppfattning grundad bl. a. på den tidigare refererade UHÄ-rapporten är emellertid tjänsterna även en betydande resurs för forskning.

De nu aktuella tjänsterna är bl. a. med avseende på behörighetskrav jämförbara med universitetslektoraten. Detta pekar närmast på att tjänsterna borde omvandlas till nya docenttjänster. Detta skulle dock innebära en relativt genomgripande förändring av tjänsterna. Forskningsutrymmet i tjänsten skulle t. ex. i huvudsak bli beroende av fördelningen av medel ur fakultetsnämndens rörliga resurs för forskning. Vi har mot bakgrund av främst de nyligen fattade besluten om reformering av tjänsteorganistationen på detta område bedömt det som lämpligare att framlägga mer begränsade ändringsförslag. Förändringarna av tjänsten som lärare i odontologiskt ämne bör sålunda inskränkas till vad som föranleds av våra generella förslag rörande åligganden och arbetstidsreglering. Liksom för närvarande bör naturligtvis innehavarna av dessa tjänster även i fortsättningen vara biträdande övertandläkare.

Vi föreslår att

- tjänsterna som lärare i odontologiskt ämne bibehålls, med endast de förändringar som betingas av våra generella arbetsorganisatoriska överväganden.

Tjänst som forskare i odontologiskt ämne

Vi har tidigare konstaterat att tjänsterna som assistenttandläkare delvis har utgjort en resurs för yngre forskningsintresserade tandläkare. När dessa tjänster avskaffas och ersätts med kommunalt reglerad tjänster av annat slag är det risk för att denna plattform för yngre forskningsintresserade

tandläkare försvinner. Mot denna bakgrund föreslår vi att det skall kunna inrättas tjänster som *forskare i odontologiskt ämne*. Syftet med denna tjänst är dels det ovan angivna, dvs. att vara en rekryteringstjänst för yngre forskningsintresserade tandläkare, dels också att skapa möjligheter för sådana tandläkare till koncentrerade forskningsinsatser under längre tid.

Dessa tjänster bör finansieras dels med medel motsvarande den resurs från fakultetsanslaget som för närvarande utgör underlag för tjänsterna som assistenttandläkare, dels genom de forskningsmedel som är bundna till tjänsterna som docent och forskarassistent. De sistnämnda tjänsterna bör i enlighet med våra generella ställningstaganden i kap. 4 successivt avskaffas.

För behörighet till denna tjänst som forskare i odontologiskt ämne skall krävas *lägst avlagd tandläkarexamen*. Förordnande på tjänsten bör kunna ges för sammalagt högst *nio år*. Förordnandetidens sammanlagda längd bör bl. a. vara beroende av den sökandes kompetens vid ansökningstillfället. *För den som avlagt doktorsexamen* vid tillträde till tjänsten bör *högst sex år* komma i fråga. Avsikten med denna konstruktion är att tjänsten skulle kunna inrättas på den nivå som bedöms lämplig ur verksamhetens synvinkel. Vid ledigförklarandet av en viss tjänst bör anges vilken kompetensnivå som är önskvärd. *Tjänsten tillsättes av högskolestyrelsen. Åligganden* skall som framgår av ovan anförda primärt avse forskning, i en del fall egen forskarutbildning. Det bör dock vara möjligt även låta innehavare av denna tjänst svara för handledningsuppgifter. Därvid bör naturligtvis fördelningen av kostnaderna vid tjänsten belasta fakultetsanslag och anslag för grundläggande utbildning proportionellt. Med hänsyn till tjänstens huvudsyfte bör självfallet handledningsuppgifterna inte ges en så stor omfattning att de allvarligt inkräktar på tjänsteinnehavarens möjligheter att bedriva forskning.

Denna tjänstekategori kan enligt vår bedömning fylla i huvudsak samma funktion som forskarrekryteringstjänst inom det odontologiska området som de nuvarande tjänsterna som docent och forskarassistent. Det är emellertid angeläget att inte de olika verksamhetsgrenarna inom det odontologiska området avskärmas från varandra. Anknytningen mellan den nu föreslagna tjänsten och specialistutbildningen bör därför övervägas så snart de närmare formerna för denna utbildning klarlagts.

Vi föreslår att

- tidsbegränsade tjänster som forskare i odontologiskt ämne med nivådifferentierade behörighetskrav skall kunna inrättas.

Tjänsterna som avdelningstandläkare

Som vi tidigare framhållit ingår som en del av riksdagens beslut att kommunalisera tandvården i anslutning till tandläkarutbildningen och de odontologiska fakulteterna att dagens tjänster som assistenttandläkare skall ersättas av kommunalt reglerade tjänster som avdelningstandläkare. Dessa tjänster skall enligt beslutet avse såväl tandvård som handledning av viss angiven omfattning i den grundläggande tandläkarutbildningen. Av prop. 1978/79:41 framgår att behörighetskravet för dessa tjänster normalt kommer

att vara tandläkarexamen och väldokumenterad klinisk tjänstgöring. I vissa fall kan specialistkompetens behövas.

Av propositionen framgår vidare att innehållet i avdelningstandläkartjänsterna bör vara flexibelt. Innehavaren av en sådan tjänst bör kunna delta även i andra delar av verksamheten inom tandvård och handledning. I mån av kvalifikationer hos den enskilde bör sålunda såväl undervisning som forskning kunna komma ifråga. De riktlinjer som genom riksdagsbeslutet fastlagts för avdelningstandläkartjänsternas närmare utformning ger enligt vår bedömning stora möjligheter till anpassning av reglering till bl. a. de i det föregående angivna behoven för utbildningen och forskningen. Särskilt väsentligt är det enligt vår uppfattning att man uppmärksammar behovet inom såväl utbildning som tandvård av tandläkarpersonal på olika kvalifikationsnivåer. Riksdagens beslut innebär också att det kommer att vara möjligt att rekrytera personal med skilda kvalifikationer. Därmed kan man tillgodose verksamhetens behov av *dels* personal för enklare handledningsuppgifter och mindre avancerad kliniskt behandlingsarbete, *dels* personal för mer kvalificerade utbildnings- och vårdinsatser.

Vi föreslår att

- de nya tjänsterna som avdelningstandläkare konstrueras så att personal med skilda kvalifikationer kan rekryteras till dem.

Tandläkartjänster för specialistutbildning

För specialistutbildning av tandläkare skall det enligt riksdagens beslut inrättas särskilda utbildningstjänster. Denna utbildning kommer att förläggas *dels* till de odontologiska klinikerna, *dels* till kliniker på andra orter. Vi finner emellertid inte anledning att gå närmare in på konstruktionen av dessa tjänster.

Tjänster som övertandläkare och biträdande övertandläkare

Tjänst som professor och lärare skall enligt riksdagsbeslutet med anledning av prop. 1978/79:41 vara förenade med kommunalt reglerade tjänster om övertandläkare resp. biträdande övertandläkare. Om tandvårdshuvudmannen till följd av specifikt vårdbehov vid vissa kliniker inrättar särskilda tjänster som övertandläkare eller biträdande övertandläkare bör det även i dessa tjänster ingå en skyldighet att medverka i såväl undervisning som handledning. Innehavare av dessa tjänster bör på samma sätt som avdelningstandläkartjänsterna betraktas som lärare inom högskolan.

9.3 Styrmedel för den grundläggande tandläkarutbildningen

I framtiden kommer utbildning, forskning och tandvård att äga rum parallellt vid de kommunala klinikerna mot att tandvårdshuvudmannen uppbär ersättning från staten för de merkostnader detta medför. Förhållandet mellan staten och tandvårdshuvudmannen regleras genom avtal. Utformningen av dessa avtal är av vital betydelse som ett medel att garantera

omfattningen av de resurser som resp. huvudmän ställer till förfogande för sina ansvarsområden.

Omfattningen av utrymmet för forskning regleras *dels* genom att tjänsterna som professor innehåller en garanterad forskningsvolym och genom att tjänsterna som lärare/biträdande övertandläkare precis som i dag skall betraktas som en forskningsresurs, *dels* genom att de övriga forskningsresurser som i nuvarande organisation är bundna i de statligt reglerade tjänsterna som docent, forskarassistent och assistenttandläkare samlas i fakultetsnämndens rörliga forskningsresurs.

Däremot blir det nödvändigt att i avtalen mellan staten och tandvårdshuvudmannen skapa *garantier för tillräckliga insatser inom såväl undervisning som handledning*. De statligt reglerade tjänsterna som professor, lärare och forskare representerar i och för sig en garanterad resurs även för utbildningsändamål, men en betydande del av handledningsvolymen måste erhållas från de kommunalt reglerade tandläkartjänsterna.

Garantier för denna volym kan erhållas genom att det i de centrala avtalen mellan staten och varje berörd tandvårdshuvudman fastställs dels en sammanlagd volym tandläkararbetstid för den grundläggande tandläkarutbildningens behov, dels vissa regler för evalvering av olika undervisningsformer – inkl. handledning – till tandläkararbetstid.

Utifrån denna totalvolym av tandläkararbetstid fastställes sedan på lokal nivå hur resurserna skall fördelas mellan berörda kliniker genom ett avtal mellan högskolestyrelsen och berörd tandvårdshuvudman. För bl. a. detta ändamål bör ett särskilt lokalt samarbetsorgan inrättas (se avsnitt 8.9.2).

Ändringar av utbildningsvolymen vid viss klinik bör inom vissa latituder kunna göras av högskoleenheten i regel efter beslut av linjenämnden – efter överläggning i samarbetsorganet.

I detta system kommer *linjenämnderna* att fungera som "beställare" av utbildning genom de lokala utbildningsplanerna och kursplanerna. Dessa planer kan göras mer eller mindre detaljerade med avseende på undervisningsformer eller undervisningsvolym. Linjenämndernas främsta uppgift som "beställare" blir att

dels ge underlag för det lokala avtalet om tandläkararbetstid för utbildning vid varje klinik

dels fastställa det exakta uttaget av sådan arbetstid för varje läsår.

Klinikens skyldighet att medverka i den grundläggande tandläkarutbildningen, utöver genom de vid kliniken placerade statligt reglerade lärartjänsterna, fastställs sålunda till att omfatta viss tandläkararbetstid enligt ett lokalt avtal.

Fördelningen av de resurser som står till utbildningens och forskningens förfogande sker sedan enligt de allmänna riktlinjer för högskolan som föreslagits i kap. 5 och 6.

Vi föreslår att

- samarbetet mellan staten och tandvårdshuvudmännen rörande tandläkarutbildning m. m. regleras genom *dels* ett centralt avtal *dels* lokala avtal om bl. a. den tandläkararbetstid som skall disponeras för utbildningsändamål.

9.4 Formerna för lokalt samarbete

Den modell som föreslås i kap. 8 i fråga om undervisningssjukhusen bör vara tillämpbar även för berörda parter inom det odontologiska verksamhetsområdet.

9.5 Tillsättning av tandläkartjänster

9.5.1 *Bakgrund*

Vid de odontologiska klinikerna finns idag endast statligt reglerade tandläkartjänster. Vi vet att det efter kommunaliseringen kommer att inrättas kommunalt reglerade tjänster som avdelningstandläkare. Eventuellt kommer tandvårdshuvudmannen också att inrätta tjänster som övertandläkare och biträdande övertandläkare i den utsträckning som tandvården så påkallar.

Tidigare har vi föreslagit att innehavarna av dessa tjänster – eftersom medverkan i undervisning och handledning skall utgöra ett åliggande för dem – skall betraktas som lärare. Detta bör inverka på såväl tillsättningsgrunder som tillsättningsordning.

9.5.2 *Överväganden och förslag*

Vi erinrar om vad som anförts i kap. 7 rörande tillsättningsgrunder för tjänst som lärare i högskolan. De principiella övervägandena rörande bl. a. tillämpningen av begreppen vetenskaplig och pedagogisk skicklighet äger giltighet för alla lärare i högskolan, således även för övertandläkare, biträdande övertandläkare och avdelningstandläkare vid de odontologiska klinikerna. Vad sedan gäller de för tillsättningen av dessa tandläkartjänster specifika problemen torde dessa främst bestå i svårigheter att rätt avväga klinisk, vetenskaplig och pedagogisk skicklighet i förhållande till varandra. Denna avvägning får ske från fall till fall med beaktande av de uppgifter som i varje enskilt fall kommer att knytas till tjänsterna. Det är dock enligt vår mening självklart att vetenskaplig och pedagogisk skicklighet måste tillmätas stor vikt vid tillsättning av tandläkartjänster vid de odontologiska klinikerna. Tyngdpunkten i dessa tandläkares arbetsinsats kommer i och för sig i flertalet fall att ligga inom tandvården. Det står emellertid klart att i princip alla tandläkare vid dessa kliniker kan räkna med utbildningsuppgifter som ett normalt inslag i arbetet. Därmed bör man också fästa stort avseende vid de sökandes intresse för och förmåga till pedagogisk verksamhet.

För tjänsterna som övertandläkare och biträdande övertandläkare utgår vi ifrån att samma vetenskapliga kvalifikationer som för närvarande gäller för tjänsten som lärare/biträdande övertandläkare kommer att krävas, varför det av bestämmelserna för dessa tjänster bör framgå att stor vikt skall fästas vid vetenskaplig skicklighet som visats genom egen forskning, ledning av forskningsprojekt etc.

Vi erinrar om att vi i kap. 7 föreslagit att ärende om tillsättning av tjänst som lärare i odontologiskt ämne skall beredas av tjänsteförslagsnämnd.

I den reformerade organisationen för de odontologiska klinikerna bör högskoleenheten och tandvårdshuvudmannen samarbeta även i tillsättningsfrågor. Innehavarna av de kommunalt reglerade tjänsterna kommer som framhållits ovan även att vara lärare inom högskolan. Av dessa skäl bör tjänsteförslagsnämnden vid odontologisk fakultet vara skyldig att till tandvårdshuvudmannen avge *förslag till innehavare av tjänst som övertandläkare och biträdande övertandläkare*. Den närmare ordningen för beredning av sådant ärende överensstämmer med vad som i kap. 8 föreslås gälla för motsvarande läkartjänster.

Vid tillsättning av tjänst som avdelningstandläkare bör lämpligt organ inom högskoleenheten ges tillfälle att avge yttrande till tandvårdshuvudmannen. Det bör ankomma på högskolestyrelsen att – beroende på förutsättningarna i det enskilda fallet – avgöra i vad mån t. ex. institutionsstyrelse, linjenämnd eller tjänsteförslagsnämnd här skall tas i anspråk.

Vi föreslår att

- tjänster som övertandläkare och biträdande övertandläkare skall tillsättas av tandvårdshuvudmannen efter förslag från tjänsteförslagsnämnden vid resp. odontolgoisk fakultet
- att högskolan skall få avge yttrande vid tillsättning av tjänst som avdelningstandläkare.

10 Studiestöd i forskarutbildningen

10.1 Bakgrund

10.1.1 *Nuvarande studiestödsformer*

Möjligheter till finansiering av forskarutbildning ges idag främst genom utbildningsbidrag för doktorander, assistent- och amanuenstjänster, deltagande i forskningsprojekt samt studiemedel.

Utbildningsbidrag för doktorander

1976 omvandlades, efter förslag från FUN de tidigare doktorandstipendierna till beskattade utbildningsbidrag. Dessa har anknutits till utbildningsbidragen inom arbetsmarknadsutbildningen och ligger beloppsmässigt i mitten av det intervall som gäller för dessa bidrag. Utbildningsbidragen utgår under tolv månader. För närvarande utgår utbildningsbidrag med 48 840 kr./år.

Budgetåret 1979/80 är antalet utbildningsbidrag 1 435. Utbildningsbidragen får kombineras med annat arbete. Endast om särskilda skäl föreligger får dock den som har helt utbildningsbidrag under ett läsår fullgöra mer än 100 timmar undervisning eller 200 timmar annat arbete.

Fr. o. m. budgetåret 1979/80 finns möjlighet att inneha utbildningsbidrag på deltid. Utbildningsbidrag får innehas under längst åtta år. Den sammanlagda effektiva tiden får dock uppgå till högst fyra år. Utbildningsbidragen är pensionsgrundande. Utbildningsbidrag utgår för sjukperiod som infaller under studietiden under ett kalenderhalvår förutsatt att den studerande under någon del av kalenderhalvåret bedriver sina studier. Fr. o. m. budgetåret 1979/80 kan utbildningsbidrag för doktorander utgå under föräldraledighet i samband med barns födelse m. m. Tiden för innehav av utbildningsbidrag får förlängas i motsvarande mån, dock längst ett år.

Medel för utbildningsbidrag för doktorander anvisas under ett särskilt anslag. Utbildningsbidragen fördelas på fakultetsområden av regeringen. För den vidare fördelningen på högskoleenheter svarar UHÄ. Tilldelningen till de enskilda doktoranderna görs av resp. fakultets- eller sektionsnämnd. Urvalet mellan doktorander som ansökt om utbildningsbidrag skall göras på grundval av bedömningar av de sökandes förmåga att tillgodogöra sig forskarutbildning. Endast när två sökande bedöms ha lika förutsättningar skall hänsyn tas till deras behov av ekonomiskt stöd. Besvärsrätt föreligger inte i fråga om beslut om utdelning av utbildningsbidrag.

Tjänster som assistent och amanuens

Vid högskoleenheter med fasta resurser för forskning och forskarutbildning finns tjänster som assistent och amanuens. Dessa tjänster är avsedda för studerande som bedriver forskarutbildning. En del av tjänstgöringsskyldigheten skall tas ut i form av undervisning eller annat institutionsarbete medan återstående tid skall ägnas åt assistentens/amanuensens egen utbildning och forskning. Tjänstgöringen för assistenter och amanuenser skall läggas upp så att doktorsexamen kan avläggas inom fem år. Assistenttjänsten är en heltidstjänst och innehavaren har en tjänstgöringsskyldighet på 1 000 tim./år. Av förste amanuens krävs 600 timmar per år – tjänsten betraktas som halvtidstjänst. För andra och tredje amanuens är tjänstgöringsskyldigheten 400 timmar per år. Dessa tjänster är deltidstjänster (tredjedels- resp. fjärdedelstjänst). Om institutionstjänstgöringen helt avser undervisning får denna avse högst 500 timmar för assistent med heltidstjänstgöring. Motsvarande evalveringsregel gäller för deltidstjänster.

Om den normala totalarbetstiden per år uppgår till 1 760 timmar innebär detta att det inom assistenttjänsten ligger en stipendieringsvolym på 760 timmar per år medan motsvarande för förste, andre och tredje amanuenstjänsterna är resp. 280, 186 och 40 timmar per år.

Enligt FUN fanns det budgetåret 1974/75 ca 4 000 tjänster som assistent och amanuens. Antalet heltidstjänster som assistent var drygt 2 000. Omräknat till heltidstjänster motsvarar detta ca 2 860 tjänster.

Budgetåret 1978/79 var enligt våra undersökningar motsvarande siffror drygt 3 000 tjänster totalt, varav ca 1 900 heltidstjänster. Hela volymen tjänster omräknad till heltidstjänster motsvarar ca 2 400.

För att markera tjänsternas karaktär av studiefinansieringstillfälle ges förordnande på tjänst för begränsad tid. Huvudregeln är 1+5 år med möjlighet till ytterligare 1 års tjänstgöring om synnerliga skäl föreligger. Tjänst som assistent eller amanuens tillsätts i regel utan ledigkungörande.

Assistent- och amanuenstjänster har tidigare varit tjänster i befordringsgång som omfattat lönegraderna L5, L7 och L10. Fr. o. m. 1979 är befordringsgången avskaffad och innehavare av tjänst som avlagt grundexamen placeras nu direkt i lönegrad L10.

Assistent- och amanuenstjänster bekostas i huvudsak från anslagen till forskning och forskarutbildning.

Arbete inom forskningsprojekt

Forskarstuderande som fullgör sitt avhandlingsarbete inom ramen för projekt som finansieras av forskningsråd eller annat organ utanför högskolan är ofta anställda inom projektet som forskningsassistent. Denna tjänst ligger ungefär på samma lönenivå som assistenttjänsten. Tjänstgöringsskyldigheten fullgörs i sin helhet inom projektet. Förordnandet på tjänsten meddelas av högskolestyrelsen som också är arbetsgivare och förvaltare av de medel, med vilka tjänsten bekostas. Förordnande på tjänst som forskningsassistent skall meddelas för begränsad tid (högst 3+3 år) i de fall vederbörande är antagen till forskarutbildning.

FUN gjorde vissa uppskattningar av omfattningen av denna studiefinan-

sieringsform. Utredningen bedömde att ca 1 100 forskarstuderande finansierade sin forskarutbildning genom anställning inom externfinansierade projekt. Ca två tredjedelar av dessa var verksamma inom de matematisk-naturvetenskapliga och tekniska fakulteterna.

Studiemedel

Forskarstuderande kan också i likhet med andra studerande inom högskolan erhålla studiemedel. Dessa består till övervägande del av ett lån som skall återbetalas med början tre år efter studiernas avslutande. Dessutom finns ett mindre återbetalningsfritt bidrag inbyggt i studiemedlen. FUN undersökte hur många av de forskarstuderande som utnyttjar återbetalningspliktiga studiemedel. Dessa uppskattades till ca 350 personer.

10.1.2 *Tjänster eller bidrag*

1963 års forskarutredning hävdade att forskarutbildning borde kunna klassificeras som förvärvsarbete. Utredningen föreslog i konsekvens med detta att särskilda forskarutbildningstjänster – doktorandtjänster – skulle inrättas som en form av studiestöd.

Även FUN sade sig i princip kunna ansluta sig till synsättet att forskarutbildning bör jämställas med arbete och avlönas som sådant (DsU 1975:11 Utbildningsbidrag för doktorander). Utredningen ansåg det dock med hänsyn till de kostnadsmässiga konsekvenserna som uteslutet att på kort sikt förverkliga ett system med doktorandtjänster.

De principiella skillnaderna mellan utbildningsbidrag och tjänst skall i detta sammanhang kort beröras.

Begreppet tjänst har hittills inte blivit uttömmande analyserat. Av förekommande författnings- och avtalsmässig reglering kan dock vissa karakteristika utläsas.

Innehavaren av en tjänst är kontinuerligt, under kortare eller längre tid, anställd för att fullgöra vissa arbetsuppgifter. Graden av precisering med avseende på arbetsuppgifterna kan variera mycket starkt, men inom ramen för gällande bestämmelser, är tjänsteinnehavaren skyldig att fullgöra de arbetsuppgifter han ålägges av anställningsmyndigheten eller dess företrädare. Till tjänsten är således knutna vissa prestationskrav och fullgörandet av dessa prestationer skall i princip kunna kontrolleras. Med innehav av tjänst följer också skyldighet att underordna sig arbetsledning m. m.

Innehavaren av en tjänst åtnjuter vissa i lag, annan författning eller avtal reglerade, generella förmåner. Dit hör anställningsskydd, rätt till återanställning, lön och pension, förmåner vid sjukdom, militärtjänst, barnsbörd och tillsyn av barn, rätt till tjänstledighet för andra ändamål, rätt till förening av tjänst etc.

Anställningsvillkoren kan i betydande utsträckning regleras genom kollektivavtal.

Regler om tillsättning av tjänst går tillbaka på grundlagen och en sökande har normalt rätt att anföra besvär över tillsättningsmyndighetens beslut.

Med innehav av utbildningsbidrag följer vissa prestationskrav i den meningen att bidraget utdelas för ett år i sänder och i princip är beroende av

tidigare prestationer. Vad gäller ekonomiska och sociala förmåner måste dessa konstrueras särskilt, utan stöd i några generella regler. De fastställes ensidigt av statsmakten. Beslut om tilldelning av utbildningsbidrag kan inte bli föremål för besvär.

De principiella skillnaderna mellan utbildningsbidrag och doktorandtjänst är sålunda avsevärda. I praktiken kan skillnaderna vara mindre.

Ur den enskildes synvinkel kan t. ex. de ekonomiska förmånerna i princip göras likvärdiga. Löneutvecklingen kopplas vid innehav av tjänst till utvecklingen på arbetsmarknaden i övrigt, förutsatt att lönen fastställs genom kollektivavtal. För utbildningsbidragen har man i nuvarande system försökt säkra den ekonomiska standarden genom att indexreglera bidragen vilket skyddar köpkraften men inte ger anknytning till motsvarande gruppers standardutveckling. Detta kan vara antingen en positiv eller en negativ faktor för den enskilde bidragsinnehavaren, beroende på om index ger en bättre eller sämre löneutveckling än lönerörelsen.

10.2 Överväganden och förslag

10.2.1 *Analys av nuvarande former för studiestöd*

I nuvarande organisation utgör endast *utbildningsbidragen* odiskutabelt ett medel för riktade åtgärder i syfte att påverka forskarutbildningens dimensionering.

I de fall forskarutbildningen som sådan är ett attraktivt alternativ till exempelvis yrkesverksamhet utanför högskolan för de studerande inom ett visst fakultetsområde kan förändringar avseende utbildningsbidragen få betydelse för rekryteringen till forskarutbildning. Utbildningsbidragens rekryteringsstimulerande effekt kan dock vara begränsad inom de delar av högskolan som utbildar för en dynamisk arbetsmarknad med god löneutveckling för studerande med genomgången allmän utbildningslinje, t. ex. läkare, tekniker och företagsekonomer.

En klar fördel med utbildningsbidragen framför andra studiefinansieringsmöjligheter är att de möjliggör heltidsstudier. I de fall forskarutbildningen har sådan inriktning att heltidsstudier är ändamålsenliga, torde bidragen vara den effektivaste av de nuvarande studiefinansieringsformerna.

En nackdel med bidragen kan i en del fall vara att bestämmelserna avseende bisyssla medför att doktoranden på ett olyckligt sätt blir isolerad från institutionsverksamheten i övrigt. Detta kan bl. a. bli till nackdel för rekryteringen till lärartjänster i högskolan. En annan – och avgörande svaghet – är bidragsnivån som endast motsvarar lön enligt lönetariffklass T 4.

Den dominerande studiestödsformen idag är *assistent-/amanuenstjänsterna*. Fördelen med dessa tjänster ligger främst i att de har vad utbildningsbidragen saknar, nämligen anknytning till institutionsverksamheten. Denna egenskap är dock även grunden till den ena av de två huvudsakliga nackdelarna ur studiestödssynpunkt. Volymen tjänstgöringsskyldighet är i och för sig väl preciserad, i ett visst antal arbetstimmar. Problemet är att denna skyldighet är alltför hög i proportion till "stipendiedelen". I en del fall

kan tjänstgöringen läggas upp enligt intentionerna för assistent-/amanuenstjänsterna, dvs. så att den gagnar den enskilde tjänsteinnehavarens forskarutbildning. När så sker är naturligtvis tjänstgöringsskyldigheten knappast något problem. Tjänsterna har dock, särskilt inom vissa delar av högskolan, i betydande utsträckning inrättats för att tillgodose undervisningsbehov i den grundläggande utbildningen. Av detta följer att tjänstgöringen ofta får en ur forskarutbildningssynvinkel sett mindre tillfredsställande inriktning. I kombination med gällande regler om förordnandetid på tjänsterna försvåras härigenom den enskildes möjligheter att inom angiven tid slutföra forskarutbildningen. I de fall tjänsterna är deltidstjänster kan den mycket blygsamma stidpendieringsdelen knappast möjliggöra rimliga insatser inom forskarutbildningen. Av nu berörda skäl är denna form för studiestöd inom stora delar av högskolan jämförelsevis ineffektiv. Den andra nackdelen med assistenttjänsterna är att de knyter dimensioneringen av forskarutbildningen till behovet av resurser för annan verksamhet vid institutionen, företrädesvis den grundläggande utbildningen. Den i avsnitt 10.1.1 berörda minskningen av volymen assistent-/amanuenstjänster mellan budgetåren 1974/75 och 1978/79 innebär att antalet studiestödstillfällen i motsvarande grad reducerats. Denna minskning bygger inte på några överväganden rörande forskarutbildningens dimensionering utan är ett resultat av att grundläggande utbildning och övrig verksamhet minskat i omfattning.

För den enskilde doktoranden ligger fördelen med assistenttjänsten i att lönen vid en heltidstjänst som assistent ger en klart högre nivå på studiestödet än utbildningsbidraget.

Den stora, ofta mycket betungande tjänstgöringsskyldigheten för assistenterna, skulle i princip kunna kompenseras med längre anställningstid än vad som nu är möjligt enligt huvudregeln. En sådan lösning skulle dock snabbt dra på högskolan ett arbetsgivaransvar som vore oförenligt med tjänstens syfte som studiefinansieringstillfälle.

Den tredje mer betydande studiefinansieringsformen utgör som tidigare nämnts anställning på *tjänst som forskningsassistent.*

Denna finansieringsform innebär i regel att doktoranden är anställd i anslutning till ett projekt som finansieras av extern anslagsgivare. Ur doktorandernas synvinkel har denna finansieringsform ansetts vara fördelaktig under avhandlingsarbetet. Detta förutsätter dock att projektet i fråga har en inriktning som stämmer med doktorandens studieinriktning. När så inte är fallet kan naturligtvis studiesituationen påverkas mycket negativt. Tjänsterna som forskningsassistent är underkastade de regler rörande arbetstid m. m. som gäller för statligt anställd personal i övrigt, utom lärarna. Detta innebär att forskningsassistenterna kan åläggas en avsevärt mycket mer omfattande tjänstgöring än vad som är möjligt i fråga om de ovan nämnda assistenterna. Tjänsterna som forskningsassistent har sålunda i många fall samma svagheter som assistenttjänsterna. Lönen vid dessa tjänster torde dock normalt klart överstiga utbildningsbidraget.

Studiemedel är uppenbarligen den minst attraktiva av dagens stödformer. Detta är naturligt med tanke på att huvuddelen av detta stöd har karaktären av lån. Inte heller nivån på studiemedlen torde vara konkurrenskraftig. Däremot kan naturligtvis studiemedel av samma skäl som utbildningsbidra-

gen uppfattas som en effektiv finansieringsform, eftersom de i princip skall möjliggöra studier på heltid.

Effektiviteten i studiestödet

Några uppgifter som belyser sambandet mellan studietakt och form av studiestöd har inte tidigare samlats in. Vi har inte ansett det vara möjligt att inom detta utredningsarbetes ram göra några säkra beräkningar i detta avseende.

Flera omständigheter medverkar till att göra en sådan beräkning mycket vansklig. Ett problem skapas av svårigheten att isolera studiestödet från andra faktorer som påverkar studietakten. Ett annat är förhållandet att forskarutbildningen under den senaste tio-årsperioden reformerats på grundval av 1969 års riksdagsbeslut. Även studiestödet har i viss mån förändrats under samma period. *Dels* genom att utbildningsbidragen infördes, *dels* genom förändringen av reglerna om förordnandetid för assistenter och amanuenser.

Vissa observationer kan dock göras. Vi bedömer studiestödets effektivitet med utgångspunkt i vilka möjligheter det skapar för innehavaren att genomföra forskarutbildningen inom ramen för fyra års studier. I det perspektivet bör rimligen effektiviteten i hög grad vara beroende av i vilken utsträckning doktoranden genom studiestödets konstruktion direkt eller indirekt föranleds att ta på sig andra arbetsuppgifter än den egna forskarutbildningen. Utbildningsbidraget är såtillvida en effektiv form av studiestöd, eftersom det inte är knutet till någon skyldighet att utföra arbete av annat slag än de egna studierna. Svagheten ligger som tidigare påpekats i bidragsnivån. Doktorander med utbildningsbidrag är i många fall av ekonomiska skäl tvingade till förvärvsarbete inom eller utom högskolan, något som kan inkräkta på studietakten. Samma problem uppstår ofta för dem som innehar deltidstjänster som amanuens. I en heltidstjänst som assistent ligger den ekonomiska nivån på studiestödet betydligt högre, men relationen mellan tjänstgöringsskyldighetens omfattning och förordnandetidens längd är som vi tidigare konstaterat ogynnsamma. Vi anser det mot den bakgrunden mycket troligt att samhällets utbyte av assistent- och amanuenstjänsterna i form av studieprestationer i forskarutbildningen proportionellt sett ligger klart under studiestödets andel av resp. tjänst.

10.3 Allmänna överväganden

Vi har i flera andra sammanhang understrukit behovet av organisationsformer som smidigt kan anpassas efter de mycket skiftande kraven inom högskolans verksamhet. Studiestödet i forskarutbildningen representerar inte något undantag i detta avseende.

Våra kriterier på ett ändamålsenligt studiestöd kan sammanfattas i följande punkter:

1 Dimensioneringen av resurserna för studiestöd inom olika områden bör så långt möjligt ske oberoende av andra faktorer än den önskade omfattningen av forskarutbildningen.

2 Tillgängligheten av studiestödet är en faktor som skall kunna utnyttjas för att stimulera tillströmningen till forskarutbildningen.
3 Nivån på studiestödet skall kunna vara sådan att forskarutbildningen för den enskilde blir ett konkurrenskraftigt alternativ till yrkesverksamhet utanför högskolan direkt efter avslutad grundläggande utbildning.
4 Studiestödssystemet bör möjliggöra såväl heltidsstudier som deltidsstudier av varierande omfattning.
5 Studiefinansieringssystemet bör för den enskilde doktoranden möjliggöra ett samband mellan forskarutbildning och viss annan verksamhet inom högskolan.

Vi skall kortfattat kommentera dessa kriterier. Såväl grunderna för studiestödets fördelning på ämnen och fakultetsområden som studiestödets tillgänglighet har sitt främsta intresse med hänsyn till forskarutbildningens dimensionering. Vad först gäller fördelningsgrunderna är vi genom våra direktiv ålagda att undvika ett studiestödssystem som kan göra forskarutbildningens dimensionering avhängig omfattningen av den grundläggande utbildningen. Att detta är ett välmotiverat ställningstagande framgår av den i det föregående berörda förändringen av antalet assistent-/amanuenstjänster. Vi har av direktiven dragit slutsatsen att det framtida *studiestödssystemet* bör *möjliggöra en planmässig dimensionering av studiestödet* med utgångspunkt i överväganden om behovet av forskarutbildad personal inom olika samhällsområden. Det framgår av forskningspropositionen att någon dimensionering av antagningen till forskarutbildning på grundval av centrala överväganden och direktiv f. n. inte är aktuell. Tills vidare kommer beslut av den arten att liksom hittills vara en lokal angelägenhet. Det finns emellertid ett intresse från statsmakternas sida att åtminstone i grova drag kunna påverka tillströmningen av forskarstuderande till olika områden. Ur de lokalt ansvariga högskolemyndigheternas synvinkel finns det likaledes ett behov av att utifrån de överväganden som man finner vara relevanta för forskarutbildningens dimensionering kunna påverka rekryteringen.

Tillgången på studiestöd är ett av de effektivaste rekryteringsinstrumenten. God tillgång på studiestödstillfällen är emellertid inte det enda som bör krävas av systemet för att det skall fylla en rekryteringsstimulerande funktion. Kvantitativa och kvalitativa aspekter kan i en del fall behöva vägas mot varandra. Vi kommer därmed in på frågan om *studiestödets nivå*. Det bör självfallet vara en strävan att studiestödet skall ligga på en nivå och ha en sådan utformning i övrigt att det ger de forskarstuderande en godtagbar ekonomisk och social standard. I likhet med vad som gäller för studiestöd inom andra utbildningsformer är dock möjligheterna i detta avseende av statsfinansiella skäl klart begränsade.

Nuvarande studiestödsformer rymmer som vi tidigare visat (se avsnitt 10.1.1) olika nivåer på studiestödet. Vi kan se skäl att pröva vägar att bibehålla sådana möjligheter även i ett reformerat system.

Forskarutbildning som sysselsättning för den enskilde efter genomgången grundläggande utbildning utsätts inom vissa delar av högskolan för starkare *konkurrens från arbetsmarknaden utanför högskolan* än vad fallet är inom andra delar. Inom alla fakultetsområden – om än i varierande utsträckning – finns ett behov av att ge studiestödet en sådan nivå för den enskilde så att forskarutbildning framstår som ett även ur ekonomisk synpunkt konkurrenskraftigt alternativ till yrkesverksamhet utanför högskolan.

Vi finner det vidare synnerligen angeläget att *studiestödet görs effektivt* i den meningen att det skapas realistiska möjligheter för doktoranden att genom studier på heltid avlägga doktorsexamen efter högst fyra år. Såväl sociala som yrkesmässiga skäl kan göra det nödvändigt för en forskarstuderande att bedriva studierna på deltid. Systemet bör därför även *möjliggöra forskarutbildning på deltid.* Vi gör dock bedömningen att det i flertalet fall är lämpligast både för den enskilde och ur högskolans synvinkel att forskarutbildningen bedrivs på heltid eller i förening med endast marginell annan verksamhet.

I kapitel 3 Verksamheten inom högskolan berörde vi önskvärdheten av att studiestödet i forskarutbildningen ger möjlighet till en viss medverkan av de forskarstuderande i övrig verksamhet – t. ex. undervisning – vid institutionen. En sådan tjänstgöring kan fylla flera syften. Ett av dessa är de möjligheter den skapar för såväl doktorand som institution att pröva den anställdes lämplighet för fortsatt verksamhet inom högskolan efter avlagd doktorsexamen. I den nuvarande organisationen finns möjligheter till institutionstjänstgöring, *dels* inom ramen för assistent-/amanuenstjänsterna *dels* genom medverkan på timarvodesbasis av innehavare av utbildningsbidrag.

Båda dessa former av anknytning till institutionsarbetet är i princip fullt godtagbara. En jämförelse utifrån rent praktiska bedömningsgrunder torde dock i det här sammanhanget utfalla till tjänsternas fördel. Vi har redan tidigare kommenterat nackdelen med den alltför stora volymen institutionstjänstgöring som är knuten till assistent-/amanuenstjänsterna.

10.4 Organisatoriska former för studiestödet

10.4.1 *Allmänt*

Diskussionen kring formerna för studiestödet i forskarutbildningen präglas av jämförelsen mellan de två principiellt helt skilda former som idag existerar. Under senare år har intresset för formfrågan ökat i och med att tanken på ett enhetligt system aktualiserades genom FUN:s förslag.

Utgångspunkterna för våra överväganden är de kriterier som redovisades på ett ändamålsenligt system i föregående avsnitt. Endast två av dessa kriterier talar i huvudsak till fördel för endera av alternativen tjänst och bidrag. *Både* önskemålet om en nivå på studiestödet som gör forskarstudier konkurrenskraftiga jämfört med yrkesverksamhet utanför högskolan, och önskvärdheten av en smidig anknytning till institutionsarbetet pekar i första hand på tjänstealternativet. Vad gäller *inkomstnivån för den enskilde doktoranden* har vi funnit att skillnaden mellan bidrag på nuvarande nivå för tjänst och en hypotetisk men sannolik lönenivå för tjänst kan beräknas bli 600–800 kr./mån. beroende på familjeförhållanden m. m.

Vi har granskat tanken på en doktorandtjänst ur såväl organisatorisk som arbetsrättslig synvinkel och i båda dessa avseenden funnit den fullt genomförbar. Den vanligaste principiella invändningen mot doktorandtjänsten är att det inte är rimligt att låta innehållet i en tjänst helt utgöras av studier. Detta argument torde dock inte kunna tillmätas avgörande vikt. Det

karakteristiska för doktorandtjänsten är visserligen att innehavaren skall genomgå viss utbildning. Tjänster av detta slag existerar dock på många andra håll. Som exempel kan nämnas aspiranttjänstgöringen vid utrikesdepartementet och notarietjänstgöringen inom domstolsväsendet. Det som kännetecknar aspirant- och notarietjänsterna är bl. a. att innehavarna genomgår utbildning som i stor utsträckning sker i form av samma sorts arbete som utförs av den fast anställda personalen. På högskolans område vill vi erinra om att väsentliga delar av läkarutbildningen fullgörs genom tjänstgöring som läkare, s. k. AT- och FV-block. Vad gäller forskarutbildningen bör framhållas att denna normalt till övervägande delen består av arbetet att framställa en doktorsavhandling. Det kan knappast hävdas att detta arbete praktiskt skiljer sig från övrig forskning inom högskolan. Doktorsavhandlingarnas andel av den totala forskningsproduktionen skiftar sannolikt mellan olika fakultetsområden, men är i flertalet fall högst betydande. Många gånger ingår arbetet med doktorsavhandlingen som *en* del av ett större forskningsprojekt, i vilket andra, likartade delar utförs av personal som redan har avlagt doktorsexamen.

Den tyngsta invändningen mot doktorandtjänsten är kostnaden. Tjänstealternativet är väsentligt mer kostnadskrävande än bidrag. Detta sammanhänger främst med en generell regel att det som kostnad för en statlig tjänst måste beräknas ett schablonmässigt lönekostnadspålägg på 39 % av bruttolönen. Detta pålägg betingas av statens avgifter för sina anställda till försäkringsfonderna och täcker kostnaderna för vissa sociala förmåner och för pension.

En huvudinvändning mot de nuvarande utbildningsbidragen har gällt de sociala förmånerna. I avsnitt 10.1.1 framgår att riksdagen beslutat om vissa förbättringar i dessa avseenden. Ytterligare förbättringar kan göras, så att flertalet invändningar mot bidragsalternativet på den grunden bortfaller. Ett problem som däremot är svårare att lösa inom ramen för bidragssystemet är nivån. En betydelsefull fördel med de nuvarande utbildningsbidragen är att de i princip är värdebeständiga genom indexreglering. En höjning av nivån så att bidragen skulle komma i paritet med den sannolika nivån på en tjänst skulle innebära att man tvingades lämna samordningen med bidragen i arbetsmarknadsutbildningen.

10.4.2 *Doktorandtjänster och utbildningsbidrag*

I våra allmänna överväganden i avsnitt 10.3 redovisade vi skälen för att man bör pröva vägar att i någon form bibehålla den nuvarande möjligheten att differentiera studiestödets nivå.

Vi anser inte att det f. n. föreligger några realistiska förutsättningar att inom ramen för ett helt enhetligt studiestödssystem tillgodose de skiftande krav som ställs från olika delar av högskolan. Mot den bakgrunden förordar vi att nuvarande studiestöd i form av utbildningsbidrag och assistent-/amanuenstjänster ersättes med ett system som ger möjlighet att ge studiestöd både i form av utbildningsbidrag och genom doktorandtjänster. I ett senare avsnitt redovisar vi förslag till konstruktion av doktorandtjänsten resp. till förändringar av utbildningsbidragen utifrån de inledningsvis angivna kriterierna på ett ändamålsenligt studiestöd.

Det systemet vi föreslår innebär i stort att det under varje fakultetsanslag beräknas en anslagspost från vilken kostnaderna för studiestöd skall bestridas. Dessa medel kan disponeras i två former, antingen för utbildningsbidrag eller för doktorandtjänster. Valet mellan alternativen träffas av högskolestyrelsen efter förslag från fakultetsnämnden. I likhet med vad som anförts i fråga om fördelning av medel ur den rörliga resursen i kap. 4 förutsätts de sakliga övervägandena normalt äga rum i fakultetsnämnden. Båda formerna kan utnyttjas parallellt inom samma fakultetsområde. För varje anslag fastställes genom centralt beslut ett lägsta antal studiestödstillfällen som anslaget skall ge.

Vi utgår ifrån att det skall kunna inrättas såväl bidrag som tjänster inom samtliga fakultetsområden. Andelen studiestödstillfällen som erhålles genom tjänster resp. bidrag kommer med stor sannolikhet att skifta avsevärt mellan de olika områdena. Detta är naturligt beroende bl. a. på att proportionerna i detta avseende även i dagsläget skiftar starkt. Av de stora fakulteterna utgörs f. n. extremerna av teknisk och humanistisk fakultet. Medicinsk fakultet uppvisar en helt egen bild i sammanhanget, eftersom forskarutbildning i kliniska ämnen knappast i något fall bedrivs av innehavare av utbildningsbidrag. Det normala är här att doktoranden har någon form av läkartjänst.

Övergången från nuvarande organisation till den föreslagna bör ske under loppet av ett antal år. Nuvarande tjänster som assistent/amanuens bör avvecklas i den takt givna förordnanden utlöper. Den resurs för studiestöd som ligger i varje tjänst bör beräkningsmässigt separeras från den resurs som avser institutionstjänstgöring och föras till den ovan nämnda anslagsposten för studiestöd. Vi berör genomförandefrågan ytterligare i kap. 13.

I våra tidigare överväganden har vi förordat att studiestödet normalt skall avse heltidsverksamhet som forskarstuderande. I detta ligger att antalet studiestödstillfällen inom oförändrad resursram måste minska. En viss minskning av antalet disponibla tillfällen kan kompenseras genom att studiestödet blir effektivare och genomströmningen i forskarutbildningen därmed snabbare. En drastisk minskning av antalet studerande som erhåller studiestöd vid en övergång till ett "heltidssystem" måste dock motverkas. Vi återkommer i det följande till denna fråga.

Vi föreslår att

- studiestöd skall kunna utgå i form av antingen doktorandtjänst eller utbildningsbidrag
- det för varje fakultet beräknas en anslagspost för studiestöd i forskarutbildning
- medlen under denna anslagspost efter lokalt beslut får användas för studiestöd i form av doktorandtjänster och utbildningsbidrag

10.5 Doktorandtjänst

10.5.1 *Åligganden*

En doktorandtjänst bör enligt vår mening kunna innehas utan andra åligganden för doktoranden än den egna forskarutbildningen. Innehavet av

tjänsten bör i det fallet få avse maximalt fyra år.

Viss institutionstjänstgöring bör dock – efter överenskommelse mellan institution och doktorand – kunna ingå i tjänsten. En sådan villkorlig tjänstgöring bör maximalt få omfatta 20 % av tjänsten, dvs. en arbetstid på 350 timmar/år. Om sådan tjänstgöring lägges in i tjänsten förutsättes doktoranden få viss rätt till förlängt innehav av denna (jfr avsnitt 10.5.2).

För institutionens del innebär möjligheten att ge doktoranderna uppgifter i institutionsarbetet inom tjänsten att man kan få en viss koppling mellan grundläggande utbildning och forskning/forskarutbildning. Vidare får institutionerna möjlighet att pröva doktoranderna som lärare. Innehavaren av doktorandtjänst bör enligt vår mening ges möjlighet att genomgå ev. förekommande praktisk pedagogisk utbildning för lärare i högskolan.

En fråga som uppkommer med den föreslagna konstruktionen rör eventuell ekonomisk ersättning för institutionstjänstgöring. Vi avstår generellt från att uttala oss i frågor som gäller förekomsten av eller nivån på ekonomisk ersättning för vissa arbetsuppgifter. Vi finner det lämpligast att dessa frågor regleras av arbetsmarknadens parter. Vi finner det emellertid angeläget att i detta sammanhang belysa vilka effekter olika lösningar kan ha på verksamheten.

Den *enskilde doktorandens* benägenhet att åta sig institutionstjänstgöring påverkas sannolikt positivt av förekomsten av en särskild ersättning. Särskilt med hänsyn till möjligheterna till bisysslor (se avsnitt 10.5.2) kan detta inom vissa områden vara betydelsefullt även ur verksamhetens synvinkel.

För *institutionsledningen* innebär en ordning där särskild ersättning utgår att man måste iaktta viss restriktivitet med att ålägga doktoranden arbetsuppgifter utöver den egna forskarutbildningen. Detta kan medföra en alltför ringa omfattning av de forskarstuderandes anknytning till institutionens verksamhet. Om en särskild ersättning *inte* utgår kan man dock räkna med att institutionsledningen strävar efter att få doktoranderna att utföra mesta möjliga institutionstjänstgöring. Detta kan *dels* motverka den enskildes intresse av att snabbt bli färdig med sin utbildning, *dels* medföra en förnyad koppling mellan resurserna för studiestöd i forskarutbildningen och t. ex. den grundläggande utbildningen.

Om tjänsten konstrueras med en särskild ersättning för institutionstjänstgöring uppnår man ett "rent" studiestödssystem. Det blir möjligt att belasta anslagsposten för studiestöd med enbart kostnaderna för detta ändamål. Doktorandtjänsten inrättas helt oberoende av t. ex. grundutbildningens volym.

Med särskild ersättning kan man vidare åstadkomma differentieringar i tjänstgöringen som betingas av såväl den enskildes som institutionens behov. Även skillnader mellan verksamhetens art inom olika områden och i fråga om alternativ sysselsättning kan beaktas. Det kan vara en fördel inte minst vid rekryteringen av forskarstuderande att kunna göra sådana hänsynstaganden.

Vi föreslår *att*

- doktorandtjänst skall kunna innehas utan andra åligganden för doktoranden än den egna utbildningen
- i doktorandtjänst skall kunna ingå institutionstjänstgöring av viss max.

omfattning

- innehav av doktorandtjänst skall kunna förlängas något beroende på institutionstjänstgöringens omfattning.

10.5.2 *Tid för innehav av doktorandtjänst*

Den som innehar doktorandtjänst på heltid och inte åtar sig bisysslor av större omfatning inom eller utom institutionen bör kunna avlägga doktorsexamen efter en normal studietid om fyra år. *Huvudregeln bör således vara att doktorandtjänst skall kunna innehas för tid som motsvarar fyra års effektiva studier.* Som redan nämnts bör doktorand som har doktorandtjänst i viss utsträckning kunna utföra arbetsuppgifter inom institutionen. Vi har nu föreslagit att sådan tjänstgöring skall maximeras till att omfatta högst 20 procent av normal arbetstid eller 350 timmar/år. Den doktorand som åtar sig institutionsarbete bör enligt vår mening få rätt till förlängt innehav av doktorandtjänst, om tjänstgöringen överstiger 200 timmar/år. Förlängningen bör göras i proportion till tjänstgöringens omfattning. Därvid får hela tjänstgöringsvolymen ligga till grund.

De nuvarande reglerna för utbildningsbidrag för doktorander ger möjlighet till *bisysslor av annat slag än institutionsarbete.* Sådana möjligheter bör finnas också för dem som har doktorandtjänster. En särskild fråga är huruvida också sådant arbete skall ge rätt till förlängt innehav av doktorandtjänst. Inom vissa områden av högskolan kan sannolikt vissa slag av bisysslor vara av stort värde för doktoranderna och deras utbildning. Vi föreslår att berörd fakultetsnämnd i varje särskilt fall skall avgöra om en viss bisyssla skall anses motivera förlängt innehav av doktorandtjänst.

En huvudregel bör, enligt vår mening, vara att *doktorandtjänster innehas på heltid.* Tjänsterna bör alltid utlysas på heltid. Doktorandtjänst bör emellertid, om den enskilde doktoranden ansöker därom, *kunna innehas på deltid.* Det är dock angeläget att den sammanlagda tiden för forskarutbildning inte blir alltför lång. En studietid på t. ex. åtta år är oftast otillfredsställande.

Även om det bör vara möjligt att bedriva forskarutbildning på halvtid bör enligt vår uppfattning *innehavet av tjänst inte få avse mer än högst fem år oavbrutet.* Detta förutsätter att den enskilde doktoranden väljer studier på heltid eller deltid efter en bedömning av möjligheterna att kombinera annan verksamhet med deltidsstudier på ett sådant sätt att studierna kan slutföras inom fem år. För att detta skall vara genomförbart torde krävas att den verksamhet som skall förenas med forskarutbildningen ligger i linje med denna. Den föreslagna regeln överensstämmer med den tidigare förordade möjligheten för en doktorand att få tjänsteinnehavet förlängt på grund av institutionstjänstgöring.

I undantagsfall bör det vara möjligt att inneha doktorandtjänst under en period av åtta år. En sådan ordning – som förutsätter att doktoranden gör ett eller flera uppehåll i utbildningen – kan vara motiverad bl. a. när doktoranden har annan anställning utanför högskolan.

Nuvarande lagstiftning ger en arbetstagare *rätt att* – oberoende av överenskommelse med arbetsgivaren – *vara ledig från sin anställning för vissa ändamål.* Det finns t. ex. lagbestämmelser som ger en arbetstagare som är

ledamot av riksdagen eller som har kommunalt förtroendeuppdrag rätt till den ledighet som behövs för uppdraget. Vidare finns viss rätt till ledighet i samband med barns födelse, värnpliktstjänstgöring, studier m. m.

Enligt vår mening bör *de grunder som ger rätt till tjänstledighet från andra statliga tjänster accepteras också för* doktorandtjänsterna och i princip kunna berättiga till förlängt innehav av tjänsten. Vad gäller rätten till ledighet för studier kan det i och för sig ifrågasättas om det är rimligt att ta ledigt för studier från en tjänst som är avsedd för en annan sorts studier. Vi finner dock inte skälen emot en sådan möjlighet vara tillräckligt starka för att motivera den särskilda lagstiftning som skulle krävas för att undanta doktorandtjänsterna från denna rättighet. Sannolikheten för att denna möjlighet kommer att utnyttjas i större utsträckning bedömer vi vara ganska liten. Däremot anser vi att någon rätt till förlängt innehav av doktorandtjänsten inte bör skapas till följd av ledighet för studier. Vissa studier – t. ex. viss komplettering av grundläggande högskoleutbildning – kan visserligen vara av sådant värde för den enskilde doktoranden att han/hon bör ges möjlighet att delta i dem innan forskarutbildningen är avslutad, utan att dessa studier för den skull anses kunna ingå i forskarutbildningen och doktorandtjänsten. Å andra sidan är det angeläget att de studerande som innehar doktorandtjänst koncentrerar sig på de studier tjänsten är avsedd för och inte splittrar sitt intresse och förlänger studietiden genom att delta i andra studier. Det bör vidare observeras att studieplanen för den enskilde forskarstuderanden kan utformas så att t. ex. sådan komplettering av den grundläggande utbildningen, som bedöms vara av värde för forskarutbildningen, ingår i denna.

Reglerna om tidsbegränsning av tjänsteinnehav kommer att ha avsevärd utbildnings- och forskningspolitisk betydelse. De bör därför fastställas genom författningsreglering.

Förordnande på doktorandtjänst bör normalt ges för sådan tid att frågan om fortsatt innehav av doktorandtjänst prövas åtminstone en gång under studietiden. Vi förordar att *förordnande på doktorandtjänst ges för tvåårsperioder.* Förlängning av förordnande utöver fyra år bör naturligtvis medges för den kortare tid än två år som avses.

Vi föreslår *att*

- doktorandtjänst skall kunna innehas på heltid i fyra år
- förlängt innehav upp till ett år skall kunna erhållas beroende på t. ex. institutionstjänstgöringens eller viss bisysslas omfattning
- innehav av tjänst inte oavbrutet får avse mer än högst fem år.

10.5.3 *Tillsättning av doktorandtjänst*

De nuvarande assistent- och amanuenstjänsterna tillsätts normalt utan formellt ledigförklarande. Utbildningsbidragen utannonseras däremot till ansökan lediga.

Vi förordar att *doktorandtjänster skall ledigförklaras* så som normalt sker för statliga tjänster. Ledigförklarandet bör – som nu är fallet för utbildningsbidragen – normalt vid en högskoleenhet ske samlat för alla tjänster vid ett tillfälle årligen.

För innehav av doktorandtjänst måste krävas att vederbörande är antagen till forskarutbildning. Om antagning inte skett tidigare måste den ske senast i

samband med att doktorandtjänsten tillsätts. De lokala högskolemyndigheterna bör svara för erforderlig samordning mellan procedurerna för antagning till forskarutbildning och ansökan till doktorandtjänst.

I likhet med vad som gäller för utbildningsbidragen bör *urvalet till doktorandtjänst grundas på bedömningen av de sökandes förmåga att tillgodogöra sig forskarutbildningen.*

Två modeller är tänkbara för beredning och beslut i frågor om tillsättning av doktorandtjänster. Den ena överensstämmer med vad som nu tillämpas när innehavare av utbildningsbidrag utses, den andra motsvarar förfarandet vid tillsättning av assistent- och amanuenstjänster. I det första alternativet fördelas doktorandtjänster av fakultets- eller sektionsnämnd direkt mellan de individer som ansökt om tjänst. Hur många doktorandtjänster som kommer att finnas vid en viss institution blir då beroende av hur väl doktoranderna vid denna institution står sig i konkurrensen med andra doktorander inom fakulteten/sektionen. I det andra alternativet fördelas tillgängliga doktorandtjänster – av t. ex. fakultets- eller sektionsnämnd – först på institutioner. Därefter prövas inom varje institution vem eller vilka som skall få tjänst.

I prop. 1978/79:119 framhålls följande i fråga om en procedur av det senare slaget: "Underlag för sådana beslut om fördelning på institutioner saknas för närvarande. Antalet studiefinansieringstillfällen är också än så länge så litet i förhållande till det stora antalet ämnen inom flera fakulteter att fördelning ämnesområdesvis skulle kunna leda till stora orättvisor mellan de forskarstuderande".

Vi delar denna uppfattning. UHÄ har fått i uppdrag att utreda olika möjligheter till en planerad dimensionering av forskarutbildning. Syftet med doktorandtjänsterna, liksom med utbildningsbidragen bör tills vidare i första hand vara att rekrytera och ta till vara forskarbegåvningar oavsett ämnesinriktning. I ett differentierat system som det nu föreslagna med både tjänster och bidrag måste fördelningen av studiestöden ske på samma grunder, oavsett studiestödets form. Vi föreslår mot denna bakgrund att fakultets- eller sektionsnämnd efter ansökan från doktoranderna skall svara för urvalet till doktorandtjänsterna. Vi utgår från att nämnderna i dessa sammanhang har nära kontakt med de berörda institutionerna. Beslutet om tillsättning av doktorandtjänst bör fattas av högskolestyrelsen.

Vårt förslag till studiestödssystem (se avsnitt 10.4.2) innebär att doktorandtjänster och utbildningsbidrag ofta kommer att ledigförklaras samtidigt. För att underlätta handläggningen av dessa ärenden bör därför den enskilde doktoranden kunna ansöka om båda studiestödsformerna samtidigt. Alternativen bör därvid rangordnas av den sökande.

Normalt föreligger rätt för den enskilde att anföra *besvär* över beslut om tillsättning av tjänst. Besvär får dock f. n. inte anföras över beslut om tilldelning av utbildningsbidrag för doktorander. Enligt vår mening måste bedömningen av olika individers lämplighet för studiestöd göras lokalt. Överordnade organ har inte möjlighet att tillföra bedömningen något nytt som skulle kunna motivera ändring av ett lokalt beslut. Till detta kommer att enhetlighet mellan bidrag och tjänster även i detta avseende är önskvärd. Som förut nämnts finns i dag inte besvärsrätt beträffande utbildning. Vi anser mot denna bakgrund att besvärsrätt inte bör finnas över högskolestyrelsens

beslut om tillsättning av doktorandtjänst. Fakultetsnämnds förslag i fråga om doktoandtjänster bör dock kunna överklagas hos högskolestyrelsen.

10.5.4 *Vissa regler för innehav av doktorandtjänst*

Företrädesrätt till nyanställning

Rättsläget med avseende på ev. företrädesrätt för en person som lämnat doktorandtjänsten efter avlagd doktorsexamen är oklart. Med tanke på det grundläggande syftet med tjänsten finner vi det inte rimligt att någon företrädesrätt skall kunna åberopas. Detta bör uttryckligen stadgas.

Arbetsledning och arbetsorganisation

Det för ett anställningsförhållande normala är att arbetstagaren är underkastad arbetsgivarens ledning och kontroll i fråga om tid, plats och sätt för arbetets utförande.

De nuvarande assistent- och amanuenstjänsterna är bl. a. avsedda för innehavarens egen forskarutbildning. Någon "arbetsledning" för denna del av assistent-/amanuenstjänsten förekommer dock knappast. Doktorandtjänsterna innebär således ingen principiell nyhet. Vi utgår från att i likhet med vad som gäller för nuvarande assistenter och amanuenser arbetsledning inte skall utövas för doktorandtjänst som endast omfattar egen forskarutbildning. I de fall doktoranden åtar sig arbetsuppgifter inom institutionen är han eller hon givetvis underkastad arbetsledning med avseende på dessa uppgifter. Självfallet är också att innehavare av doktorandtjänst på samma sätt som andra som antagits till forskarutbildning har rätt till forskarhandledning.

Arbetstid och semester

Med tjänstebegreppet följer inte automatiskt någon viss form av kvantitativ reglering av åligganden i tjänsten. Allmänna arbetstidslagen (SFS 1970:103) skall dock tillämpas också i statens tjänst. Denna innehåller dels vissa standardmått och dels vissa maximimått för tillåtet uttag av arbetstid. Lagen är inom vissa gränser avtalsbar. På det statliga området har i detta sammanhang ett allmänt arbetstidsavtal träffats.

Dessa regler kommer emellertid i praktiken att ha ringa betydelse för innehavare av doktorandtjänst. Arbetstidslagstiftningen är att betrakta som en social skyddslag. Den omständigheten att svårigheter föreligger att tillämpa lagen på doktorandtjänsterna torde dock inte drabba innehavarna av dessa tjänster på ett sätt som motverkar denna lags syfte. En annan sak är att arbetsgivaren kan ha intresse av att viss arbetstid fullgöres inom tjänsten.

Det faktum att det grundläggande syftet med tjänsten är att innehavaren skall avlägga doktorsexamen gör det *motiverat att se arbetet som ett beting som skall fullgöras under den tid som tjänsten innehas.* Någon närmare reglering av arbetstiden blir därmed inte behövlig. Det bör för övrigt observeras att omprövningen av tjänsteinnehavet efter två år torde motverka ev. risker för missbruk.

För innehavare av doktorandtjänster bör normala regler om semester gälla. Arbetet inom forskarutbildningen är inte så fixerat till läsår att det är motiverat att tillämpa de i kap. 6 föreslagna reglerna om förtroende, arbetstid m. m..

Arbetsplats m. m.

I fråga om tillgång till arbetslokal, utrustning, redskap, materiel m. m. bör innehavare av doktorandtjänster behandlas på samma sätt som andra anställda vid en högskoleinstitution.

Vikariat på doktorandtjänst

I fall en doktorandtjänst blir tillfälligt ledig kan knappast vikariat på tjänsten i egentlig bemärkelse förekomma. Det bör däremot vara möjligt att av ledigblivna resurser skapa ytterligare studiestödstillfällen. Studiestödstillfällen som bildats av ledigblivna resurser bör kunna ledigförklaras när som helst under året.

Sociala förmåner

Innehavare av doktorandtjänst bör givetvis få samma sociala förmåner – t. ex. vid sjukdom och föräldraledighet – som innehavare av andra statliga tjänster.

Långvarig sjukdom bör enligt vår mening ge rätt till förlängt innehav av doktorandtjänst med tid som svarar mot sjukdomens längd.

En doktorand som efter avslutade studier blir arbetslös får för närvarande ingen annan ersättning än kontant arbetsmarknadsstöd. Innehavare av doktorandtjänst får möjlighet att gå med i erkänd arbeslöshetskassa och därmed få arbetslöshetsunderstöd i nivå med den tidigare inkomsten om han/hon skulle bli arbetslös efter det tiden för innehav av doktorandtjänsten gått ut.

Lönen vid doktorandtjänst

Lönen vid en doktorandtjänst bör fastställas genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Dessa får också förhandla om ersättningens storlek för det institutionsarbete som kan komma att utföras av doktoranden.

10.6 Förändringar i systemet för utbildningsbidrag för doktorander

10.6.1 *Utbildningsbidragets nivå*

Utbildningsbidragens belopp knyter i dag an till studiestödet inom arbetsmarknadsutbildning. När utbildningsbidraget infördes motiverades anpassningen till studiestödet inom arbetsmarknadsutbildningen med att doktoran-

derna åldersmässigt skulle motsvara dem som deltar i arbetsmarknadsutbildning och ha ungefär samma ekonomiska och sociala förpliktelser som dessa. Vi har tidigare redovisat skälen för att nivån på studiestödet bör höjas. En förbättring av utbildningsbidragen i detta avseende är motiverad. Anknytningen till studiestödet inom arbetsmarknadsutbildning bör dock bibehållas men utbildningsbidragen bör utgå med det högsta belopp som gäller för arbetsmarknadsutbildning. Därigenom kommer bidraget att öka med ungefär 5 040 kr./år. Våra beräkningar av de ekonomiska konsekvenserna för enskilda doktorander i skilda familjesituationer och på olika universitetsorter visar att den enskilde doktorandens disponibla inkomst därmed kommer att öka med 175–230 kr./mån.

Vi föreslår *att*

- nivån på utbildningsbidragen bör höjas.

10.6.2 *Tid för innehav av utbildningsbidrag, möjligheter till institutionstjänstgöring och bisyssla*

Max. tid för innehav av utbildningsbidrag på heltid bör oförändrat vara fyra år. Utbildningsbidragen bör liksom nu kunna innehas på deltid. För att inte inbjuda till alltför långa studietider bör dock utbildningsbidrag liksom doktorandtjänster oavbrutet kunna innehas under högst fem år. Även för denna form av studiestöd i forskarutbildningen bör finnas en möjlighet att fördela innehavet inom en period av högst åtta år (jfr avsnitt 10.5.2).

Innehavare av utbildningsbidrag bör i likhet med nu gällande regler, ha rätt till förvärvsarbete inom eller utom högskolan vid sidan av utbildningen. Reglerna bör utformas så att de överensstämmer med vad som föreslagits i detta avseende för doktorandtjänsterna. Den maximala omfattningen av institutionstjänstgöring eller sådant arbete som prövas ligga i linje med forskarutbildningen bör fastställas till 350 tim./år. Rätt till proportionsvis förlängning av bidragsinnehavet bör likaså föreligga.

Vi föreslår *att*

- reglerna om tid för innehav av utbildningsbidrag bör vara desamma som för doktorandtjänst, vilket bl. a. innebär viss möjlighet till förlängning p. g. a. institutionstjänstgöring eller bisyssla.

10.6.3 *Sociala förmåner*

Reglerna för de sociala förmåner som är förknippade med innehav av utbildningsbidrag har nyligen ändrats i vissa avseenden. Utbildningsbidrag kan nu innehas under den tid som doktoranden är föräldraledig. Tiden för innehav av utbildningsbidraget får förlängas i motsvarande mån.

För den doktorand som drabbas av sjukdom gäller dock fortfarande vissa begränsningar. Utbildningsbidraget utgår normalt bara för högst ett halvt års sjukperiod. Någon rätt till förlängning av innehavet av utbildningsbidrag föreligger inte i detta fall. *Vi anser att utbildningsbidrag bör utgå vid all av läkare styrkt sjukdom. Tiden för innehav av utbildningsbidrag bör förlängas med tid som svarar mot den då doktoranden varit sjuk.* Skulle det bli fråga om så långvarig sjukdom att det, om vederbörande i stället varit anställd skulle

varit aktuellt med sjukpensionering, bör givetvis frågan om fortsatt innehav av utbildningsbidrag kunna prövas. Utbildningsbidrag bör även utgå i samband med militärtjänstgöring och fullgörande av vapenfri tjänst.

10.6.4 *Övrigt*

Innehavare av utbildningsbidrag bör beredas möjlighet att genomgå ev. förekommande praktisk pedagogisk utbildning för högskolelärare.

10.7 Antal studiestöd och kostnader för dessa i en reformerad organisation

Vi skall enligt våra direktiv redovisa hur vårt förslag till studiestöd i forskarutbildningen kan anpassas till nuvarande resursramar för forskrutbildningen.

För den beräkning av nuvarande resurser som redovisas i det följande gäller viktiga reservationer. Dessa rör främst antagandena om vilken volym studiestöd som faktiskt ligger i assistent-/amanuenstjänsterna. Den schablon vi tillämpar på 50 % av den totala resurs som f. n. är bunden i dessa tjänster är sannolikt för hög för vissa delar av högskolan medan den för andra delar är alltför låg. Problemet är att sättet att utnyttja tjänsterna skiftar främst mellan fakulteterna och till en del även mellan de olika högskoleenheterna.

Nuvarande resurser

Ass./am.tjänster 1978/79 omräknat till heltidstjänst 2 410

Studiestöd i ass./am.tjänster (50 % av de totala resurserna)

$\frac{2\,410}{2}$ = 1 205 x 72 t. kr =	85 milj. kr.
+ 39 % lkp =	33 milj. kr.
	118 milj. kr.
Utbildningsbidrag 1 510* x 45 t.kr. =	68 milj. kr.
Summa resurser för studiestöd	186 milj. kr.

* Avser budgetåret 1980/81 enl. förslag i prop. 1979/80:100 bil. 12. Regeringen föreslår ytterligare 75 utbildningsbidrag.

Reformerad organisation

Vi har med utgångspunkt i antaganden *dels* rörande den lönenivå som kan komma att gälla för doktorandtjänsterna, *dels* om vilken fördelning på

tjänster resp. bidrag som kan komma att beslutas lokalt gjort en beräkning av hur många studiestödstillfällen på heltid som med den reformerade organisationen kan erhållas till samma kostnad som för nuvarande studiestöd.

2 052 utbildningsbidrag	
max. bidrag enligt AMU (50 t. kr.)	= 102,6 milj. kr.
950 doktorandtjänster	
Lön enl. F6 (64 t. kr.) + 39 % lkp	= 83,4 milj. kr.
Totalkostnad	= 186 milj. kr.

Inom ramen för nuvarande resurser ryms med dessa antaganden 3 002 studiestödstillfällen på heltid.

Antal erforderliga studiestödstillfällen i det reformerade systemet

Det följer av vad som tidigare sagts angående beräkning av effektiviteten i nuvarande studiestöd att det inte går att göra en direkt jämförelse mellan systemen.

Studier på heltid underlättas genom det reformerade systemet. Omfattningen av institutionstjänstgöringen minskas t. ex. radikalt jämfört med nuvarande tjänster som assistent och amanuens. Det är därför mycket rimligt att anta att den föreslagna ordningen kommer att visa sig avsevärt mycket effektivare än den nuvarande. Inom ramen för oförändrade resurser kommer emellertid antalet tillgängliga studiestödstillfällen – på heltid och deltid – att sjunka kraftigt. Förändringens omfattning är svår att beräkna mer exakt eftersom deltidsstudiestöd i och för sig avses förekomma även i den reformerade organisationen men endast när den enskilde studiestödsinnehavaren så begär.

Effektivitetsvinsten i det nya systemet kommer inte att helt kunna uppväga bortfallet av studiestödstillfällen om resurserna för studiestöd bibehålls oförändrade. Ett antal studiestöd måste därför tillföras organisationen för att inte reformen skall få negativa effekter på forskarutbildningens dimensionering. Frågan om hur många studiestöd som bör tillföras högskolan och i vilken takt detta bör ske kan bedömas först sedan en kompletterande utredning gjorts avseende den faktiska tillgängliga studiestödsvolymen. Tidpunkt och former för denna beredning behandlas närmare i kap. 13 Genomförande. Ett ställningstagande i denna fråga bör dessutom bygga på överväganden rörande önskvärd dimensionering av tillströmningen till forskarutbildningen totalt sett och inom olika områden. Frågor av den arten ligger utanför vårt uppdrag.

11 Tjänsteorganisation för kommunal högskoleutbildning

11.1 Bakgrund

11.1.1 *Huvudmannaskap*

Genom högskolereformen fördes vissa utbildningar med kommunal huvudman till högskolan. Huvudmannaskapet för högskoleutbildningen blev därigenom delat mellan stat och kommun. Det finns för närvarande kommunal högskoleutbildning av två slag, dels utbildning som administrativt och resursmässigt i viss utsträckning är samordnad med gymnasieskolan, dels fristående utbildning som sjuksköterskeutbildningen. Högskoleutbildning bedrivs av såväl primärkommuner som landstingskommuner. Tyngdpunkten i den kommunala högskoleutbildningen ligger inom sektorn för vårdyrkesutbildning. Härutöver bedrivs viss utbildning även inom övriga sektorer i högskolan, med undantag för sektorn för utbildning för kultur- och informationsyrken. Dessa utbildningar har huvudsakligen primärkommunalt huvudmannaskap. Under de senaste åren har beslutfattats om avveckling av eller överföring till statligt huvudmannaskap av flertalet utbildningar inom det primärkommunala området. Vi syftar på driftteknikerlinjen, ungdomsledarlinjen, internatföreståndarlinjen och fritidspedagoglinjen. Sedan 1978 pågår inom huvudmannaskapsutredningen (U 1978:06) en översyn av frågan om huvudmannaskapet för den grundläggande utbildningen. Enligt vad vi erfarit har man inom nämnda kommitté enats om att föreslå ett överförande till statligt huvudmannaskap även av ADB-linjen. Om ett sådant beslut fattas av statsmakterna kommer kommunal högskoleutbildning att rymma endast utbildning inom vårdområdet.

11.1.2 *Studieorganisation inom sektorn för utbildning för vårdyrken*

Utbildningen inom vårdyrkessektorn är för närvarande organiserad i tio allmänna utbildningslinjer. Dessa är arbetsterapeutlinjen, hörselvårdsassistentlinjen, laboratorieassistentlinjen, medicinska assistentlinjen, oftalmologassistentlinjen, operationsassistentlinjen, sjukgymnastlinjen (även med statligt huvudmannaskap) sjuksköterskelinjen, sociala servicelinjen och tandhygienistlinjen. Härtill kommer vissa påbyggnadslinjer.

På grundval av prop. 1978/79:197 om vårdutbildning inom högskolan, i sin tur grundad på av ett förslag från utredningen om översyn av vissa

vårdutbildningar i högskolan (Vård -77) har riksdagen (UbU 1979/80:07) beslutat om riktlinjer för en ny studieorganisation inom detta område. Enligt propositionen skall utbildningen i framtiden bedrivas inom fem allmänna utbildningslinjer, nämligen hälso- och sjukvårdslinjen, hörselvårdslinjen, medicinska servicelinjen, rehabiliteringslinjen och sociala servicelinjen. I anslutning till dessa skall finnas sju påbyggnadslinjer. Reformen skall genomföras den 1 juli 1982.

11.1.3 *Tjänsteorganisation*

Tjänsteorganisationen inom den del av högskoleutbildningen som i detta avseende är samordnad med gymnasieskolan, t. ex. laboratorieassistentutbildningen och sjukgymnastutbildningen, är integrerad med gymnasieskolans. Lärarna inom högskoleutbildningen är således anställda i gymnasieskolan och för dem gäller samma bestämmelser som för övriga gymnasielärare i fråga om tjänstgöringsskyldighet m. m. Inom en och samma tjänst kan förekomma tjänstgöring i både gymnasieskolan och den kommunala högskolan. Lärartjänsterna är statligt reglerade och 100 % statsbidrag utgår till lönerna för de tjänster som inrättas inom de ramar som fastställs av staten. För sjuksköterskeutbildningen regleras däremot tjänsterna kommunalt och statsbidrag utgår i form av ett schablonbidrag utan koppling till tjänsterna.

11.2 Allmänna överväganden

Med hänsyn till den utveckling rörande huvudmannaskapet för vissa utbildningar som redovisats i det föregående avser våra överväganden och förslag vårdyrkesutbildningarna. Enligt vår bedömning bör samma principiella lösningar kunna tillämpas för ADB-utbildningen för den händelse den skulle komma att få bevarat kommunalt huvudmannaskap.

Den flexibilitet och mångsidiga användbarhet som måste kännetecknа läraren i högskolan kan inte uppnås med nuvarande koppling till tjänsteorganisationen i gymnasieskolan, vilken ju täcker en avsevärd del av lärarresurserna för de nu aktuella högskoleutbildningarna. Våra kriterier på en ändamålsenlig tjänsteorganisation innebär att regleringen av lärartjänsterna bör ansluta till de i kapitlen 4 och 6 angivna riktlinjerna. Detta kräver en relativt radikal förändring av nuvarande regler om åligganden, arbetstid m. m. för praktiskt taget alla lärartjänster inom högskolan.

En reformerad tjänsteorganisation för den kommunala högskoleutbildningen bör tillgodose behovet av ett samordnat resursutnyttjande mellan olika högskoleutbildningar, oavsett huvudmannaskap. Tjänsteorganisationen bör vidare kunna fungera inom ramen för ett system med en långt driven decentralisering av ansvaret för resursanvändningen i utbildningen.

Härutöver måste två för de kommunala högskoleutbildningarna fundamentala behov främjas. Vi syftar *för det första* på den för samtliga ifrågavarande utbildningar vitala *integrationen av teoretisk och praktisk undervisning*. Inom vissa utbildningslinjer skall den praktiska delen av undervisningen fullgöras som inbyggd utbildning. I de fall verksamheten

organiseras med särskilda lärare för teoretisk resp. praktisk undervisning uppkommer *dels* vissa praktiska samordningsproblem, *dels* svårigheter att erhålla det önskvärda sambandet mellan teori och praktik. *För det andra* måste organisatoriska åtgärder vidtas för att möjliggöra utbildningens *forskningsanknytning*. De förändringar i tjänsteorganisationen som krävs för att möjliggöra förbättringar i detta avseende måste vara av sådan art att de tillvaratar resp. utbildnings speciella förutsättningar, främst sambandet mellan teori och praktik.

Forskning som kan utgöra grunden för en utveckling av utbildningen bedrivs i dag endast i ringa omfattning. Den stora grupp människor som genomgått de kortare vårdyrkesutbildningarna utgör emellertid en forskningspotential vars omfattning är svår att fastställa men som torde vara betydande. Lärarna intar en nyckelställning i denna grupp, främst genom de förutsättningar de har att låta forskningsrön få ett snabbt genomslag i respektive utbildning. Redan i dag strävar man efter att utforma planerna för den grundläggande utbildningen så, att vissa forskningsförberedande moment kommer in i denna.

Uppgiften att tjäna som förmedlande länk mellan forskningen och utbildningen är dock bara en del av den insats som faller på lärarnas lott. Lärare måste även aktivt medverka i forskningsarbete för att generera den nya kunskap som skall vidareföras genom utbildningen. Så till vida är lärarnas roll i detta sammanhang i första hand knuten till själva utbildningen. Det torde dock vara uppenbart, med hänsyn till forskningens sannolika inriktning och karaktär, att den bör få stor direkt betydelse för själva vårdarbetets innehåll och organisation. Såtillvida förväntas lärarna även medverka i vårdarbetet.

1975 års riksdagsbeslut rörande högskolan innebar att s. k. fasta resurser för forskning skall vara förbehållna de orter som för närvarande har sådana resurser. Vi hänvisar till vad som i kap. 3 anförts rörande innebörden av begreppen fast organisation och fasta resurser för forskning.

Det ligger nära till hands att söka tillgodose behovet av organisatoriska förutsättningar för forskningsanknytning på relativt konventionell väg inom den statliga högskolans fakultetsorganisation eller i anslutning till den statliga vårdlärarutbildningen. Den risk man därvid löper, är emellertid att forskningen då i huvudsak kan komma att knytas till redan etablerade discipliner utan att man därvid tillräckligt beaktar de speciella förutsättningar som de kortare vårdyrkesutbildningarna erbjuder som bas för forskning. Eftersom forskningstradition saknas inom dessa utbildningar, finns heller inga självklara vetenskapliga discipliner. Mot den bakgrunden kan man starkt ifrågasätta om den nämnda, mer konventionella vägen kan tillämpas.

Vi vill erinra om vad som anfördes i vårt remissyttrande 1978-04-26 över FUN:s förslag.

Samtliga de nya utbildningslinjer som genom högskolereformen kommit att omfattas av kravet på forskningsanknytning är relativt klart yrkesförberedande till sin karaktär. Ett krav på förekomst av forskning, ställt med utgångspunkt i ett snävt definierat forskningsbegrepp kan ge upphov till flera nackdelar. *Dels* kan balansen mellan kravet på forskningsförberedelse och kravet på annan yrkesförberedelse komma att förskjutas i alltför hög grad till nackdel för det senare begreppet. *Dels* kan åtgärder

ägnade att permanenta forskningsanknytningen onödigtvis fördröjas eller omöjliggöras, genom att de hela tiden övervägs med utgångspunkt i nu rådande ämnes- och fakultetsstruktur. Slutligen kan ett sådant synsätt hämma framväxten av ett mycket väsentligt utvecklingsarbete, baserat på här aktuella utbildningars särskilda förutsättningar. Ett sådant utvecklingsarbete torde ofta komma att präglas av den nära kontakten mellan teori och praktik i motsvarande grundutbildningar, liksom av dessa utbildningars spännvidd över flera ämnen.

Över huvud taget bör man enligt kommitténs mening vara uppmärksam på risken av att begreppet forskningsanknytning får en felaktig innebörd. Ordet torde ge associationer till grundforskning. Detta får inte skymma faktum att gränserna mellan grundforskning, tillämpad forskning och kvalificerat utvecklingsarbete är flytande. Enligt kommitténs bedömning skulle de här berörda riskerna minska avsevärt om man klart markerade att det ovan återgivna kriteriets innebörd är "förekomsten av relevant forskning och/eller utvecklingsarbete". Härigenom täcks även de konstnärliga utbildningarna, för vilka termen forskning inte alls är relevant.

Merparten av de ansträngningar som nu görs för att förverkliga forskningsanknytningen för i de kommunala högskoleutbildningarna torde vara inriktade på att ge lärarna vissa grundläggande kunskaper i forskningsmetodik. Denna form av fortbildning bör kompletteras med studier i vetenskaplig metodik för att lärarna skall kunna ge de studerande en helhetsbild av forskning som begrepp och för att de studerande skall få en introduktion och stimulans till vidare utveckling, dvs. en vetenskaplig "beredskap" – ett förhållningssätt.

Det krävs en handlingslinje för den situation som kommer att uppstå när denna satsning ger resultat i form av ett ökande antal lärare med förutsättningar för och intresse av att medverka i resp. bedriva forskning. Denna situation är för övrigt ett logiskt resultat av 1975 års beslut om forskningsanknytning. Såvitt vi kan bedöma är det angeläget att åtgärder vidtas som kan ge forskningsanknytningen för ifrågavarande utbildningar viss stabilitet. Vi kommer att i det följande lägga fram förslag i detta syfte.

Bristen på utbildade lärare utgör ett problem för vårdyrkesutbildningarna. För att klara utvecklingen av de kommunala högskoleutbildningarna bör befintliga tjänster kunna bemannas med behöriga lärare. I övrigt fordras att arbets- och tjänsteorganisationen utformas så att den stimulerar till förnyelse i arbetsformer och en delvis ändrad inriktning av lärarnas arbetsinsatser för att man skall kunna hålla nere anspråken på ytterligare resurser. Vi vill i detta sammanhang hänvisa till den diskussion som fördes i kap. 3 rörande de faktorer som påverkar utbildningens kvalitet.

11.3 Grunddrag i tjänsteorganisationen för kommunal högskoleutbildning

Vi föreslår att man för all högskoleutbildning som bedrivs med kommunalt huvudmannaskap inom sektorn för utbildning för vårdyrken inrättar *tjänster som lärare inom kommunal högskoleutbildning*. Vi har i det föregående antytt motiven för detta ställningstagande. Avgörande har för oss varit bedömningen att endast en tjänsteorganisation enhetligt reglerad i anslut-

ning till de grundläggande principer som vi utvecklat i kapitlen 4 och 6 kan ge de nödvändiga organisatoriska förutsättningarna för dessa utbildningars utveckling i den riktning, som av statsmakten angivits genom såväl beslutet om högskolereformen som det beslutet om reformering av nu aktuella vårdutbildningar.

Vi kan med utgångspunkt i några av de krav på organisationen som formulerades i föregående avsnitt lägga fast vissa grunddrag för den kommunala högskoleutbildningens tjänsteorganisation. *Integration av teoretiska och klinisk/praktiska moment i utbildningen* är av fundamental betydelse i all vårdyrkesutbildning. Detta bör avspeglas i tjänsteorganisationen genom att lärartjänsterna inrättas på underlag från såväl den teoretiska som den klinisk/praktiska delen av utbildningen. Vidare bör det åligga såväl utbildningshuvudmannen som den enskilde läraren att utforma tjänstgöringen så att sambandet mellan de båda grenarna av verksamheten blir kontinuerligt. Vi finner det vare sig möjligt eller önskvärt att utforma några regler för hur detta skall ske. Vi inskränker oss till att slå fast att det bör ske systematiskt och med utgångspunkten att den enskilde läraren skall ha reella möjligheter att samla och i undervisningen inarbeta de kunskaper och erfarenheter som inhämtats under tjänstgöringen i den teoretiska resp. klinisk/praktiska delen av utbildningen. Att utveckla detaljerna i detta system – hur ofta en växling bör ske och hur långa intervaller man bör ha, liksom omfattningen av eventuell jämsides undervisning – bör vara en fråga för den lokala verksamhetsplaneringen. Linjenämnderna bör i detta sammanhang kunna spela en viktig roll. I anslutning till detta vill vi hänvisa till de förslag rörande yrkesfortbildning som vi framlägger i det följande. Även sådan fortbildning kan i vissa fall verksamt bidra till sambandet mellan teori och klinisk praktik. Slutligen kan noteras att man för den praktiska delen av sjukgymnastutbildningen tillämpar ett system med s. k. instruktionsgymnaster.

En andra grundregel för tjänsteorganisationen bör vara att *lärartjänsterna skall vara knutna till utbildningsorganisationen* och inte till vårdorganisationen. Vi anser denna organisatoriska modell vara bäst ägnad att tillgodose utbildningsverksamhetens behov. Vissa uppgifter för lärarna som planering och utveckling av utbildningen, läromedelsframställning och fortbildning är som vi tidigare framhållit väsentliga men kan erfarenhetsmässigt ha vissa svårigheter att konkurrera om den tillgängliga arbetstiden när lärartjänsterna är knutna till vårdorganisationen.

En tredje grundregel bör vara att det *för tjänsterna fastställs regler för behörighet och befordringsgrunder*. Med hänsyn till den reglering i övrigt som vi föreslår skall gälla för lärartjänster (avsnitt 11.13.4) medför detta vissa tekniska problem. Vi förordar dock att högskoleförordningen med stöd i högskolelagen tillföres föreskrifter om behörighet och befordringsgrunder för tjänst som lärare i kommunal högskoleutbildning. Dessa regler bör ges samma principiella och författningstekniska utformning som motsvarande regler för lärartjänsterna inom den statliga högskolan. Bestämmelserna bör således vara av ramkaraktär, och inte innehålla detaljerade regler om t. ex. ämneskombinationer och poängtal.

Vi föreslår sammanfattningsvis att

- särskilda tjänster som lärare för kommunal högskoleutbildning inom sektorn för utbildning för vårdyrken inrättas
- dessa lärartjänster normalt inrättas för tjänstgöring i såväl teoretisk som klinisk/praktisk utbildning
- lararartjänsterna skall vara knutna till utbildningsorganisationen
- det i högskoleförordningen ges regler om behörighet och befordringsgrunder för lärartjänsterna

11.4 Tjänst som lärare med tjänstgöring företrädesvis inom viss utbildningslinje

11.4.1 *Anknytning till studieorganisationen*

Vi har tidigare slagit fast att tjänsteorganisationen bör möjliggöra ett samordnat resursutnyttjande för olika högskoleutbildningar. Denna ståndpunkt ges ett särskilt eftertryck genom de studieorganisatoriska överväganden som redovisats av Vård-77 och i prop. 1978/79:197 om vårdutbildning i högskolan.

Med utgångspunkt dels i denna iakttagelse dels i våra tidigare principiella överväganden förordar vi att lärartjänsterna med avseende på ämnesanknytning och benämning konstrueras på följande sätt:

1 Innehavaren av en tjänst skall ha *en allmän kompetens som möjliggör verksamhet inom flera utbildningslinjer.* Med allmän kompetens avser vi det breda yrkeskunnande som krävs för undervisning på grundläggande nivå av olika utbildningslinjer inom vårdutbildningssektorn. En lärarutbildad sjuksköterska bör t. ex. kunna undervisa i hälso- och sjukvård såväl på hälso- och sjukvårdslinjen som på medicinska servicelinjen och arbetsterapeutlinjen. Dessutom bör den allmänna kompetensen omfatta undervisning inom de för varje linjes variationer gemensamma momenten. Den lärarutbildade sjuksköterskan bör även kunna undervisa i stoff som är gemensamt eller liknande för flera vårdyrkesutbildningar.

2 Innehavaren av en tjänst skall vidare ha *kompetens med direkt anknytning till den yrkesfunktion* en utbildningslinje avses leda fram till, t. ex. lärarutbildad sjuksköterska på sjuksköterskelinjen.

3 Slutligen skall innehavaren av en tjänst ha en *särskild inriktning på sin kompetens vilken skall avse de specifika ämneskunskaper* som krävs för ett *visst område.* T. ex. lärarutbildad sjuksköterska med vidareutbildning som barnmorska för undervisning inom hälso- och sjukvårdslinjen i obstetrisk och gynekologisk vård eller lärarutbildad sjuksköterska med vidareutbildning inom operationssjukvård för undervisning inom detta avsnitt av hälso- och sjukvårdslinjen.

Enligt vår mening blir tjänsterna genom konstruktionen enligt de tre ovan angivna kriterierna väl anpassade till studie- resp. vårdorganisationen. I kombination med den utgångspunkt för ämnesteoretisk fördjupning som den särskilda inriktningen ger, skapas härigenom de grundläggande förutsättningarna dels för integration av teori och klinisk/praktisk undervisning, dels för forskningsanknytning.

Tänkbara tjänstebenämningar för lärare inom kommunal högskoleutbild-

ning skulle i den av oss förordade organisationen kunna bli:
lärare i hälso- och sjukvård – särskilt psykiatrisk vård
lärare i hälso- och sjukvård – särskilt obstetrisk och gynekologisk vård
lärare i laboratorieteknik – särskilt mikrobiologi
lärare i hörselvård

11.4.2 *Vidareutbildning för innehavare av tjänst som lärare*

11.4.2.1 Bakgrund

För vårdlärare i gymnasieskolan föreligger för närvarande enligt skolförordningen särskild skyldighet att undervisa i ämne resp. del av ämne eller ämnen som kräver fördjupade kunskaper. Som villkor för den särskilda skyldigheten gäller godkänd genomgång av lärarkurs i de avsedda ämnena. Denna typ av vidare utbildning utnyttjas även av lärare i kommunal högskoleutbildning. Vi vill påpeka att, till skillnad från vad som sägs i avsnitt 11.14 om fortbildning, det här är fråga om vidareutbildning i syfte att höja kompetensen hos vederbörande lärare. Sådan påbyggnad ges i ämnena anatomi och klinisk fysiologi, medicinsk mikrobiologi, sjukdomslära samt farmakologi vid av SÖ anordnade kurser. Syftet med dessa är att ge vårdlärarna möjlighet att överta den undervisning som traditionellt meddelas av läkare i berörda ämnen resp. ämnesavsnitt. Det rör sig framför allt om prekliniska ämnen. Vårdlärarnas insats i detta avseende torde till största delen gälla de första kurserna inom resp. utbildningslinje. För högre stadier och påbyggnadslinjer ställs större krav på läkarmedverkan.

Inom vårdutbildningarna är intresset stort för vidareutbildning av vårdlärarna i syfte att de skall kunna överta delar av undervisningen som i dag bedrivs av specialister av olika slag. Detta gäller även andra ämnesområden än de rent medicinska, framför allt samhälls- och beteendevetenskapliga ämnen. Många lärare har bedrivit eller bedriver i dag studier inom de nyss nämnda områdena.

11.4.2.2 Överväganden och förslag

Möjligheterna till vidareutbildning av ovan skisserat slag inom det medicinska området i vidare mening är i dag begränsade. Utbildning förekommer endast på ett fåtal orter och är därmed svårtillgänglig för många lärare. En större geografisk spridning är därför önskvärd. Försök med distansundervisning har dock givit goda resultat. En orsak till rekryteringssvårigheterna utgör bristen på vikarier, vilket resulterat i att många lärare inte kunnat få tjänstledighet.

Behovet och effekterna av en mer omfattande vidareutbildningsverksamhet på detta område hänger samman med att de vidareutbildade vårdlärarna i viss utsträckning övertar undervisning främst inom sjuksköterskeutbildningen som annars skulle meddelats av läkare. Såsom närmare utvecklas i det följande är möjligheterna till sådant övertagande normalt störst på de inledande stadierna i resp. utbildning.

Kravet på ökade utbildningsmöjligheter för vårdlärarna är väl dokumenterat och motiverat ur både pedagogisk och samhällsekonomisk synvinkel.

De kostnader som uppstår bör nämligen sättas i relation *dels* till förbättrade möjligheter till en ökad dimensionering av ifrågavarande utbildningar genom att de fasta lärarnas tjänstgöring blir mer flexibel, *dels* till värdet av den förbättrade planering och integration i utbildningen som kan förväntas. Man bör dessutom vara öppen för kontakter med de längre, statliga vårdutbildningarna. Ett förbättrat samspel mellan och integration av högskolans vårdyrkesutbildningar av olika längd kan skapa behov av vårdlärarinsatser även inom t. ex. läkarutbildningen. Den kommande försöksverksamheten med integration av bl. a. läkar- och sjuksköterskeutbildning i Linköping kommer sannolikt att kunna ge vägledning på denna punkt.

I enlighet med vad som tidigare anförts bör även denna form av vidareutbildning kunna bedrivas inom tjänstens ram, något som redan i dag rekommenderas av Landstingsförbundet. Lärartjänsterna bör vidare vara konstruerade så att de stimulerar den enskilde till vidare utbildning. Vi erinrar om vad som i kapitel 4 anförts om behovet av incitament för den enskilde läraren att höja sin kompetens.

11.5 Lärartjänst med särskild inriktning på forsknings- och utvecklingsarbete

11.5.1 *Allmänt*

Av de grundläggande arbetsorganisatoriska principer som vi förordat för den statliga högskolan i kap. 4 och 6 som bör tillämpas även inom kommunal högskoleutbildning (se avsnitt 11.12) följer att vissa former av forskningskontakt betraktas som en form av fortbildning. Härigenom skapas en förutsättning för forskningsanknytning för i princip alla lärare. Sådana anordningar torde dock endast på ganska lång sikt få någon verklig effekt om de inte kombineras med mer konkreta åtgärder i syfte att ge organisatorisk stabilitet åt forskningsanknytningen.

Vi föreslår därför att tjänsteorganisationen för kommunal högskoleutbildning även skall kunna omfatta en tjänstekategori för vilken krävs viss kompetens för forskning och utvecklingsarbete. Våra motiv för att ge forskningsanknytningen denna form är följande. Vi anser det nödvändigt att tillföra organisationen personal med förutsättningar – i termer av kompetens och arbetstid – att fungera som bas för den forskningsanknytning av utbildningen och det forsknings- och utvecklingsarbete som måste komma till stånd inom vårdyrkesområdet. Lärarna i ifrågavarande utbildningar måste stimuleras till deltagande i forskning och utvecklingsarbete och det måste bli möjligt att knyta personer med erfarenhet av sådant arbete till utbildningen. Nuvarande organisation ger inte dessa möjligheter. Det kan inte vara ändamålsenligt att de jämförelsevis få personer som inom överskådlig tid kan väntas väsentligt höja sin kompetens i här aktuella avseenden – t. ex. sjuksköterskor med doktorsexamen – inordnas i verksamheten på samma villkor och med samma arbetsuppgifter som övriga lärare. Vi vill för övrigt påminna om den diskussion kring dessa frågor som förs i kap. 3, bl. a. i anslutning till förslaget om behörighetskrav för tjänster som docent.

Vårt förslag är relativt okonventionellt såtillvida att vi på sätt och vis börjar

med att skapa resursen och låter arbetsuppgifterna växa fram, preciseras och utvecklas efter hand. Vi bedömer det dock som osannolikt att man den omvända vägen kan ge utvecklingen nödvändig bredd och dynamik.

11.5.2 *Tjänstens roll i organisationen*

Lärartjänsten med särskild inriktning på forskning och utvecklingsarbete (i det följande för enkelhetens skull kallad FoU-tjänsten) bör fylla flera funktioner. Av grundläggande betydelse är dess dubbla roll som resurs *dels* för utbildningens forskningsanknytning, *dels* för utvecklingsarbetet inom vårdorganisationen. För att forskningsanknytningen skall vila på realistisk grund krävs att den sker med utgångspunkt i det praktiska vårdarbetet och den systematiska utveckling av kvaliteten i detta som bör främjas. Inom vårdorganisationen finns redan ett betydande behov av en personalresurs för kvalificerat utvecklingsarbete. De arbetsuppgifter det här rör sig om illustrerar väl våra synpunkter i det tidigare citerade remissyttrandet över FUN. Begreppet forskningsanknytning bör inom detta område i många fall tolkas som anknytning till utvecklingsarbete. Ett omfattande och systematiskt bedrivet utvecklingsarbete kan på sikt ge upphov till verksamhet som täcks av ett mer traditionellt forskningsbegrepp. Mot bakgrund av utbildningens och vårdarbetets sammanfallande intressen i detta sammanhang är det självklart att man bör främja ett samordnat resursutnyttjande.

FoU-tjänstens uppgift i utbildningsverksamheten bör vara att ha ett särskilt ansvar för att kunskaper om forskning- och utvecklingsarbete förs in i grundutbildningen. Vi räknar dock inte med att det samlade behovet av lärarinsatser för forskningsanknytningen skall kunna bestridas genom denna tjänst. Däremot finner vi det sannolikt att övriga lärare kan få ett väsentligt stöd i sitt arbete genom innehavarna av FoU-tjänsterna.

FoU-tjänsten skall vidare skapa möjlighet för ett antal individer att kontinuerligt bygga upp sin kompetens genom kvalificerad fort- och vidareutbildning och medverkan i forsknings- och utvecklingsprojekt. Det krävs därför utrymme i tjänsten för sådan verksamhet.

Slutligen skall FoU-tjänsten fungera som en resurs för information, stimulans och stöd åt forsknings- och utvecklingsarbete som bedrivs av annan personal, såväl lärare som vårdpersonal.

Vi föreslår *att*

- tjänster som lärare med särskild inriktning på forskning och utvecklingsarbete inrättas.

11.5.3 *Tjänstens organisatoriska anknytning till utbildningen och till vården*

Arbetsuppgifterna för innehavaren av FoU-tjänster kommer som tidigare har berörts att till stor del utgöras av forskning och utvecklingsarbete med en inriktning som förutsätter verksamhet inom vårdorganisationen. Eftersom utvecklingsarbetet i många fall kommer att utföras vid vårdinstitution talar vissa praktiska skäl för att tjänsterna skulle placeras inom vårdorganisationen. Utbildningsuppgifterna inom tjänsten och angelägenheten av flexibili-

tet med avseende på tjänsternas inriktning utgör dock tyngre vägande skäl för att även denna tjänst knyts till utbildningsorganisationen. Ett nära samarbete förutsätts dock mellan ledningen för den kommunala högskoleutbildningen och vederbörande klinikledning. De problem av samordningskaraktär som kan uppstå torde i första hand vara av praktisk natur och gälla det geografiska avståndet mellan klinik och undervisningslokaler, tid för planering tillsammans med övriga aktiva inom de båda verksamhetsgrenarna, etc.

De resurser som kan disponeras för tjänster av detta slag blir sannolikt indelningsvis begränsade. Särskilt torde bristande tillgång på kompetenta sökande komma att vålla problem. För att undvika en uttunning av resurserna är det angeläget att tjänsterna i första hand koncentreras till orter där utbildningsverksamheten har sådan omfattning att den ger en rimlig bas. Där sådana förutsättningar saknas bör utbildningen genom t. ex. en överenskommelse mellan huvudmännen kunna repliera på FoU-tjänster inrättade på annat håll. Det är vidare angeläget att det skapas ett samarbete med forskningsorganisationen inom den statliga högskolan i regionen, detta oavsett huvudmannaskapsförhållanden eller ledningsformer i övrigt i fråga om de kommunala tjänsterna. Vissa av de i kap. 4 redovisade åtgärderna för att stärka kontakterna mellan högskoleenheter med resp. utan fasta resurser för forskning bör kunna tillämpas även i detta sammanhang. En annan väg att främja samordning av insatserna på detta område regionalt skapas genom de i det följande föreslagna tjänsteförslagsberedningarna (avsnitt 11.8.4).

11.6 Timlärares medverkan i utbildningen

Karakteristiskt för de kommunala högskolelinjerna är, förutom praktisk yrkesträning, att de omfattar ett stort antal ämnen, t. ex. administration och arbetsledning, mikrobiologi och hygien, psykologi, socialmedicin etc.

I flera av dessa ingår moment av mycket speciell natur där specialister traditionellt medverkar. Detta medför att utöver den ordinarie lärarstaben anlitas timlärare, många för endast ett mindre antal undervisningstimmar. Antalet anlitade timlärare varierar kraftigt vid en jämförelse för varje utbildningslinje mellan olika skolor/rektorsområden. Detta har flera orsaker såsom vilken möjlighet en skola (rektorsområde) har att utnyttja kapaciteten hos de ordinarie lärarna, tillgången på specialister inom regionen samt olika önskemål i fråga om metodik och läromedel.

Merparten av antalet timlärare utgörs av läkare. Formerna för läkarnas medverkan i utbildningen behandlas i följande avsnitt.

Förutom läkare dominerar bland lärarna psykologer och anställda inom social verksamhet i kommunerna resp. inom vårdinstitutioner av olika slag. Det kan i dessa fall vara önskvärt att fastare knyta dessa lärare till utbildningen för att möjliggöra deltagande i verksamhet utöver ren undervisning. En konstruktion motsvarande de speciallärartjänster som redan i dag finns inom den statliga högskolan bör vara möjlig även inom den kommunala högskolan (se kap. 12).

11.7 Läkare som lärare i kortare vårdyrkesutbildningar

11.7.1 *Bakgrund*

Den redovisning som vårdskolorna lämnat i samband med vårt inledande kartläggningsarbete ger vid handen relativt stora variationer i omfattningen av läkarmedverkan såväl mellan skolor/rektorsområden som mellan utbildningslinjer.

Läkarmedverkan är förbunden med en del problem. På många håll anser sig läkarna ha ringa eller mycket små möjligheter att medverka. På mindre sjukhus och sådana som inte är undervisningssjukhus för läkarutbildningen finns ofta färre läkare och specialister. Undervisningsbördan för där verksamma läkare blir därför större.

För att utbildningen ändå skall kunna bedrivas delas ofta samma avsnitt mellan flera läkare. Ett annat skäl för detta torde vara att kliniken i fråga får en jämnare belastning. Det är dock för undervisningens del knappast en önskvärd lösning att t. ex. på ett avsnitt om ca 25 timmar ha 5–6 föreläsare. Utbildningsplaneringen blir lidande och man har svårt att integrera undervisningens olika delar. En läkare med endast några enstaka föreläsningar lär inte heller känna de studerande och har svårt att anpassa stoffet till utbildningens övriga innehåll.

På de större utbildningsorterna, där också de större sjukhusen finns, är det som regel lättare att anskaffa föreläsare. Genom att flera specialiteter finns företrädda ökas ytterligare antalet timlärare.

Ett annat sätt att lösa problemet vid brist på läkarlärare är att vårdlärarna övertar undervisningen i vissa ämnesavsnitt. Detta sker också på många håll, dvs. där man har tillgång till vårdlärare med genomgången vidareutbildning.

Ett tredje sätt att komma till rätta med dessa problem är att man – såsom skett inom några landsting – inrättar läkartjänster med skyldighet för innehavarna att meddela undervisning inom de kortare vårdyrkesutbildningarna.

11.7.2 *Överväganden och förslag*

Vi har vid våra kontakter med vårdyrkesutbildningarna ofta mött uppfattningen att läkarnas medverkan i utbildningen kräver särskild uppmärksamhet. Krav har rests att omfattningen av läkarnas medverkan bör reduceras så långt det är möjligt. Såvitt vi kan bedöma står man i detta sammanhang inför två problem. *Dels* torde fortsatt läkarmedverkan i proportionsvis samma omfattning som för närvarande vara svår att vidmakthålla vid en fortsatt expansion av vårdyrkesutbildningarnas omfattning. Det föreligger redan problem på många håll att finna läkare som anser sig ha möjlighet att medverka. *Dels* har det under utredningsarbetets gång redovisats svårigheter att finna läkare med sådan pedagogisk förmåga och kunskap om uppläggningen av ifrågavarande utbildning att deras undervisning på ett tillfredsställande sätt kan integreras i utbildningsverksamheten i övrigt.

Den principiella utgångspunkten för fastställandet av omfattningen av läkarnas medverkan i de kortare vårdyrkesutbildningarna bör vara att det är

linjenämnd och skolledning för dessa utbildningar som har att fatta beslut härom med utgångspunkt i den ingående kunskap om resp. utbildnings syfte och innehåll som de besitter. Läkarnas insatser bör endast avse sådana moment som andra lärare inte behärskar på ett för utbildningens kvalitet tillfredsställande sätt.

I fråga om läkarutbildningen har vi i kapitel 8 föreslagit en generell regel om att alla läkare vid undervisningssjukhusen med fullgjord vidareutbildning skall medverka i funktionerna sjukvård, utbildning och forskning, dock inte i någon genom centralt reglerad omfattning. Enligt denna modell blir omfattningen av undervisningsskyldigheten inte knuten till läkartjänsterna utan till klinikerna. Denna volym kan sålunda fördelas på alla på kliniken anställda läkare med ledning av de enskilda läkarnas lämplighet för olika arbetsuppgifter.

För att förbättra förutsättningarna för läkarnas medverkan i de kortare vårdyrkesutbildningarna bör nämnda modell även gälla för dessa utbildningar, dvs. *den i tjänsten inbyggda undervisningsskyldigheten bör gälla all högskoleutbildning inom sektorn för utbildning för vårdyrken och alla de sjukhus vid vilka sådan utbildning bedrivs.*

De speciella läkartjänster för de kortare vårdyrkesutbildningarna, som tidigare nämnts och de tjänster som kliniska lärare som finns inrättade för sjukgymnastutbildningarna bör sålunda omvandlas till "rena" läkartjänster.

Läkarnas medverkan i de kortare vårdyrkesutbildningarna sker till största delen i form av timarvoderad undervisning. En förutsättning för att läkarna skall kunna åläggas medverkan i dessa utbildningar inom ramen för sin tjänst är att klinikernas resurser är dimensionerade med hänsyn till detta.

När det gäller undervisningssjukhus för läkarutbildning bör de kortare vårdyrkesutbildningarna kunna repliera på den förstärkta funktion som studierektor som föreslagits för läkarutbildningen. Dessa befattningshavare bör vara resp. vårdskolas kontaktpersoner för läkarnas medverkan i de utbildningar som skolan har förlagt till klinikerna.

Eftersom studierektorn för läkarutbildningen är den som under prefekten normalt fördelar undervisningsuppgifterna bland resp. kliniks läkare när det gäller den grundläggande läkarutbildningen, anser vi det vara naturligt att motsvarande uppgift avseende de kortare vårdyrkesutbildningarna också ingår i denne läkares åligganden (jfr kapitel 8). För övriga sjukhus som är engagerade i de kortare vårdyrkesutbildningarna bör motsvarande funktion inrättas inom berörda kliniker som särskilda uppdrag. Härigenom bör förutsättningarna för en ökad stabilitet och kontinuitet för berörda utbildningar skapas när det gäller läkarnas medverkan i dessa utbildningar.

11.8 Tillsättning av lärartjänster

11.8.1 *Allmänt om tillsättningsgrunder*

Vi konstaterade tidigare att regler för behörighet och befordringsgrunder bör fastställas för lärare i kommunal högskoleutbildning. Likaså har vi kommit fram till att dessa regler bör ges samma principiella och författningstekniska

utformning som gäller för den statliga högskolan. Våra överväganden i kap. 7 Tillsättningsgrunder och tillsättningsordning rörande de olika bedömningsgrunderna bör äga motsvarande tillämpning på tjänster för kommunal högskoleutbildning. Med hänsyn till att vi i det följande (avsnitt 11.13.4) föreslår att lärartjänsterna skall vara kommunalt reglerade bör regleringen av tillsättningsgrunderna ske på grundval av föreskrifter i lag.

11.8.2 *Behörighetsföreskrifter*

11.8.2.1 Tjänst som lärare med tjänstgöring företrädesvis inom viss utbildningslinje

Inom kommunal högskoleutbildning föreligger för närvarande behörighetsföreskrifter endast för de statligt reglerade tjänsterna. Dessa tjänster regleras i dag i skolförordningen. Enligt denna förordnings bilaga 2 gäller för dessa lärare krav på genomgången lärarutbildning. Några behörighetskrav gäller inte för lärare med kommunalt reglerade tjänster.

De allmänna behörighetskrav som vi föreslagit för lärare i statlig högskoleutbildning bör tillämpas även för lärare i kommunal högskoleutbildning, i förekommande fall med tillägg av de särskilda regler som är motiverade med hänsyn till dessa utbildningars karaktär.

Sålunda gäller för närvarande som särskilt behörighetsvillkor för lärare som är verksamma inom kommunal högskoleutbildning med statligt reglerade tjänster krav på genomgången praktisk pedagogisk utbildning. Även flertalet lärare med kommunalt reglerade tjänster har genomgått den lärarutbildning som ges på vårdlärarlinjen och som är direkt anpassad till en lärarfunktion inom vårdyrkesutbildningarna. Vi förutsätter att denna praktisk pedagogiska utbildning fortlöpande anpassas till högskoleutbildningens behov. Förekomsten av denna lärarutbildning gör det naturligt för oss att föreslå *krav på genomgången praktisk-pedagogisk utbildning som behörighetsvillkor för alla tjänster som lärare med tjänstgöring företrädesvis vid viss utbildningslinje i kommunal högskoleutbildning.*

Vi förordar vidare att *föreskrifterna ges ramkaraktär* så att tillsättande myndighet får möjlighet att pröva en sökandes kompetens i förhållande till den avsedda verksamheten på samma sätt som i dag förutsätts ske inom den statliga högskolan. Likaså bör viss möjlighet till befrielse från behörighetsvillkor finnas, t. ex. dispens från krav på genomgången praktisk pedagogisk utbildning.

11.8.2.2 Tjänst som lärare med inriktning på forskning och utvecklingsarbete

Föreskrifterna om behörighet för dessa tjänster måste utformas med stor hänsyn till de speciella förutsättningarna inom vårdutbildningarna och vårdorganisationen.

Ett direkt överförande av regler från den statliga högskolan skulle troligen inte få en gynnsam effekt. Det räcker med att konstatera att det inte existerar någon forskarutbildning inom kommunal högskoleutbildning eller någon forskarutbildning som bygger på sådan utbildning. Därigenom skulle ett krav på t. ex. doktorsexamen t. o. m. kunna medföra att tjänsterna besattes med

personer utan en för resp. utbildning lämplig kompetens. Särskilt under en övergångsperiod torde det vara nödvändigt att göra en relativt fri prövning av de sökandes kompetens. Vi erinrar om den diskussion som i kap. 4 förs rörande utformningen av behörighetskraven för vissa lärartjänster inom utbildningar som för närvarande saknar direkt anknytning till forskning och forskarutbildning. Erfarenhet som lärare är önskvärd men bör inte vara ett behörighetskrav. Vi föreställer oss att det i en hel del fall kan vara lämpligt att på en tjänst av detta slag placera en person med betydande erfarenhet av vårdarbete, ev. i kombination med erfarenhet som handledare i vårdyrkesutbildning. Riksdagens beslut om ändring av behörighetsreglerna för antagning till forskarutbildning liksom andra åtgärder för att främja ifrågavarande utbildningars forskningsanknytning, t. ex. en framtida uppbyggnad av forskarutbildning inom detta område, kommer på sikt att påverka förutsättningarna att kräva genomgången sådan utbildning för behörighet till FoU-tjänsten.

Behörighetsföreskrifterna bör i likhet med vad som föreslagits gälla för övriga lärartjänster vara av ramkaraktär och *utgå ifrån de arbetsuppgifter tjänstens innehavare förutses få.* Någon koppling till viss examen eller utbildning bör således inte primärt förekomma, även om det självfallet bör vara synnerligen meriterande med t. ex. en forskarutbildning med den inriktning tjänsten avser. De krav som bör ställas kan sammanfattas till att en sökande *dels* skall kunna dokumentera sådana kunskaper och erfarenheter av forskning eller kvalificerat utvecklingsarbete som krävs för att självständigt bedriva sådant arbete, *dels* ha sådan pedagogisk skicklighet som krävs för att förmedla kunskaper om arbete av detta slag.

Kompetens bör kunna bedömas med utgångspunkt i bl. a. följande kriterier:

1 Genomgången allmän utbildningslinje eller motsvarande utbildning med den inriktning tjänsten avser.
2 Utbildning i forskningsmetodik.
3 Kunskaper och erfarenheter från självständigt bedrivet forskningsarbete eller självständiga arbetsuppgifter inom forskningsprojekt eller utvecklingsprojekt med den inriktning tjänsten avser.
4 Forskarutbildning med den inriktning tjänsten avser.

11.8.3 *Befordringsgrunder*

Vi har i kapitlen 4 och 7 utförligt diskuterat motiven för och tillämpningen av särskilda föreskrifter om befordringsgrund vid tillsättning av tjänst som lärare inom den statliga högskolan. *Även vid tillsättning av tjänst som lärare inom kommunal högskoleutbildning finns behov av viss författningsreglering som stöd för de tillsättande myndigheterna i valet mellan behöriga sökande.* Verksamheten har dock för närvarande inte en lika differentierad karaktär inom den kommunala högskoleutbildningen som inom den statliga högskolan. Vi anser det därför mest ändamålsenligt att befordringsgrunderna för de båda tjänstekategorierna inom kommunal högskoleutbildning ges en enhetlig utformning. Denna bör överensstämma med den inledande föreskriften om befordringsgrund för tjänst som lärare inom den statliga högskolan.

11.8.4 *Tillsättningsordning*

Tillsättningsmyndighet för statligt reglerade tjänster i de kommunala högskoleutbildningarna är i dag i fråga om ordinarie tjänst länsskolnämnden och i fråga om icke ordinarie tjänst styrelsen för utbildningen. För kommunalt reglerade tjänster är sistnämnda styrelse tillsättningsmyndighet.

Även ifråga om tillsättningsordning eftersträvar vi största möjliga överensstämmelse med grunddragen i den statliga högskolans organisation. Av vikt i detta sammanhang är givetvis tillämpningen av de tidigare föreslagna enhetliga behörighetskraven och befordringsgrunderna för alla lärare i kommunal högskoleutbildning oavsett regleringsform.

Vi anser att lärarna oavsett om de innehar statligt eller kommunalt reglerade tjänster bör tillsättas av vederbörande styrelse för kommunal högskoleutbildning efter beredning på sätt som beskrivs nedan.

Innan dessa tillsättningsärenden kommer till högskolans styrelse för beslut bör de ha varit föremål för en beredning.

Särskilda organ – tjänsteförslagsberedningar – motsvarande tjänsteförslagsnämnderna inom den statliga högskolan bör inrättas för ändamålet genom föreskrifter i högskoleförordningen, med stöd i lag. Ett dylikt organ kan ge förutsättningar för både en bred kompetens och en kontinuitet i behandlingen av berörda ärenden. En benämnt tjänsteförslagsberedning bör inrättas i varje kommun eller landstingskommun som är huvudman för högskoleutbildning. Dess uppgift blir att avge förslag till innehavare av tjänst som lärare.

Sammansättningen av tjänsteförslagsberedningen föreslås bli följande:

rektor för skolenheten eller en av de berörda skolenheterna, tillika ordförande

en ledamot utsedd efter förslag av de studerande

två ledamöter representerande verksamheten inom högskoleutbildningen, utsedda av styrelsen för utbildningen.

Vid tillsättning av tjänsten med inriktning på forsknings- och utvecklingsarbete kommer såsom framgått tidigare att krävas en ingående bedömning av de sökandes kompetens för arbetsuppgifter inom sådan verksamhet. Vi finner det därför nödvändigt att vid behandlingen av dessa tillsättningsärenden komplettera beredningen med

en ledamot som företräder vårdintressena, utsedd av sjukvårdshuvudmannen

en ledamot utsedd av den medicinska fakultetsnämnden (motsv.) inom högskoleregionen

en ledamot utsedd av den samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden (motsv.) inom högskoleregionen

för Linköping bör berörda två fakultetsnämnder samråda med det organ som för den temaorienterade forskningen fullgör fakultetsnämndsfunktionen.

Vi har avstått från att beröra frågan om ev. representation för de anställda i beredningen, med hänsyn till att denna för närvarande är föremål för kollektivavtalsförhandlingar.

Tjänsteförslagsberedningen bör även av styrelsen för utbildningen kunna

åläggas att medverka i beredningen av beslut om inrättande av FoU-tjänst. På grund av beredningens sammansättning kan önskvärd samordning i detta avseende med den statliga högskoleorganisationen erhållas. Det är angeläget att tjänsteförslagsberedningen redan inför diskussion om inrättande av den första FoU-tjänsten i resp. kommun ges sin för detta ändamål speciella sammansättning.

Vi föreslår *att*

- tjänster som lärare i kommunal högskoleutbildning skall tillsättas efter förslag av en tjänsteförslagsberedning.

11.8.5 *Besvär över tillsättning av lärartjänst*

Införandet av föreskrifter om behörighet och befordringsgrund för kommunalt reglerade tjänster (se avsnitt 11.13.4) aktualiserar frågan om besvärsordning. För närvarande gäller i detta avseende att besvär i samband med tillsättning av kommunalt reglerad tjänst kan anföras till den besvärsnämnd som vanligtvis finns inrättad inom varje större kommun. Besvär till icke kommunal instans kan endast avse ett tillsättningsbesluts förenlighet med gällande lag.

För de statligt reglerade lärartjänster, som är knutna till kommunal högskoleutbildning, gäller för närvarande besvärsordning enligt skolförordningen.

En viktig utgångspunkt vid ställningstagandet till besvärsinstans är givetvis kravet på en enhetlig behandling av dessa ärenden. Dessutom bör eftersträvas en likartad behandling av dessa ärenden mellan statlig och kommunal högskoleutbildning. Mot denna bakgrund finner vi det mest ändamålsenligt att föreslå UHÄ som besvärsinstans. Det bör också vara rimligt att en statlig myndighet får pröva tillämpningen av de av staten fastställda behörighets- och befordringsgrunderna.

Besvärsmyndighetens prövning bör avse såväl beslutets lagenlighet som dess lämplighet. Den föreslagna ordningen innebär med andra ord att förvaltningsbesvär införes för ifrågavarande ärenden. Bestämmelser härom bör således också införas i högskoleförordningen.

Vi föreslår *att*

- besvär över beslutet om tillsättning av lärartjänst skall kunna anföras hos UHÄ.

11.9 Ledningsfunktioner för utbildningen

Våra förslag i kap. 5 Ledningsfunktioner för forskning och utbildning inom den statliga högskolan är präglade av att det i våra direktiv bl. a. anfördes att det är angeläget att ledningen av verksamheten sköts av personer med nära kontakt och erfarenhet av undervisning m. m. Samma principiella inställning bör gälla för den kommunala högskoleutbildningen. I nuvarande organisation är denna aspekt på ledningsfunktionen väl tillgodosedd. De särskilda tjänster som finns inrättade för ledningsuppgifter innefattar i regel också skyldighet att medverka i undervisningen. Vi finner därmed ingen anledning

att föreslå några ändringar i konstruktionen av de nuvarande *tjänsterna som rektor och studierektor*. I likhet med vad som föreslagits i fråga om lärartjänster anser vi att även tjänster som rektor och studierektor skall kunna inrättas enbart för kommunal högskoleutbildning.

I fråga om *tjänster som huvudlärare och institutionsföreståndare* hänvisar vi till de principiella överväganden som redovisats i fråga om tjänste- och ledningsorganisationens uppbyggnad i den statliga högskolan (kap. 7). Vi anser således att denna även inom kommunal högskola bör vara så flexibel att den främjar en kontinuerlig omfördelning av arbetsuppgifter relaterade *dels* till berördalärares förmåga, *dels* till verksamhetens behov. Vi föreslår därför att de arbetsuppgifter som hittills utförts och utförs av huvudlärare och institutionsföreståndare omvandlas till åligganden inom ramen för resp. lärartjänst i likhet med kursledarskap och att speciella tjänster av detta slag inte inrättas.

Även tjänsterna som 1:e lärare bör avskaffas. Dessa har inrättats framför allt för att administrera den praktiska delen av utbildningen (särskilt sjuksköterskelinjen). Med hänsyn till de krav som ställs på ett mer flexibelt utnyttjande av praktikplatserna inom vårdområdet och som bl. a. kraftigt understrukits av Vård -77 (SOU 1978:15) samt med tanke på det stora utrymme som de praktiska inslagen har i dessa utbildningar, föreslår vi dock att motsvarande funktion skall finnas kvar i annan form i den reformerade organisationen.

I likhet med vad vi ovan föreslagit beträffande huvudlärare och institutionsföreståndare anser vi att de uppgifter som i dag åvilar 1:e lärare bör omvandlas till åligganden inom ramen för den reguljära lärartjänsten. Det torde dock vara nödvändigt att en splittring på flera lärare samtidigt undvikes. För att kunna bedöma och ta ställning till praktikplatser av skiftande slag krävs viss kontinuitet i funktionen. Dessa arbetsuppgifter bör lämpligen fördelas i form av ett särskilt uppdrag (jfr vad som i kap. 6 anförs rörande t. ex. uppdrag som studierektor i den statliga högskolan).

Beträffande *underlag för tjänster för ledningsuppgifter* hänvisar vi till vad som i det följande sägs om bidragssystem och samband med bl. a. gymnasieskolan.

Vi föreslår *att*

- nuvarande tjänster som rektor och studierektor bibehålls oförändrade
- även tjänster som rektor och studierektor skall kunna inrättas för enbart kommunal högskoleutbildning
- tjänsterna som huvudlärare, institutionsföreståndare och 1:e lärare bör avskaffas
- arbetsuppgifterna som 1:e lärare i fortsättningen utförs inom ramen för ett särskilt uppdrag

11.10 Sambandet med gymnasieskolan

11.10.1 *Allmänt*

Vi har i vårt kartläggningsarbete konstaterat att det föreligger ett personalresurssamband av varierande styrka mellan den kommunala högskoleutbild-

ningen och gymnasieskolan. Det är mest utpräglat inom den klinisk/praktiska delen av sjuksköterskeutbildningen och i allmänna ämnen såsom fysik, kemi och matematik.

På grund av det otillräckliga underlaget i vissa ämnen är det realistiskt att även fortsättningsvis räkna med att ett visst resurssamband måste finnas. Formerna för detta behandlas nedan i fråga om såväl lärare som skolledare.

Vissa problem kan emellertid skönjas i detta sammanhang. Inom högskolan fastställs kursernas närmare innehåll och uppläggning av linjenämnden inom ramen för utbildningsplaner och lokala planer. Ett beslut av linjenämnden om utökning resp. nedskärning av ett ämne eller ämnesavsnitt får direkta konsekvenser för berörda lärare på grund av att gymnasielärartjänsternas anknytning till ämnen. En nedskärning av timantalet i kursplanen innebär att vederbörande lärare med tjänst i gymnasieskola riskerar att inte få full tjänst – definierad i undervisningsskyldighet –.

Förutsättningarna att på smidigaste sätt kunna lösa ett sådant problem när såväl gymnasie- som högskoleutbildning berörs varierar bl. a. med storleken på resp. gymnasieskola och högskoleutbildning. Ett stort kursutbud ger naturligtvis större möjligheter till omdisponeringar i syfte att bereda en lärare som drabbats av vikande underlag inom t. ex. en högskoleutbildning ett fortsatt underlag för tjänsten helt inom gymnasieskolan. I dagens situation med en relativt stor brist på lärare inom vårdyrkesutbildningarna förefaller risken för övertalighet vara mycket obetydlig, vare sig den bedöms med utgångspunkt i våra förslag till tjänsteorganisatoriska förändringar eller i utvecklingen inom utbildningsområdet som helhet.

Det kan i sammanhanget konstateras att den administrativa samordningen av ansträngningarna att undvika övertalighetssituationen väsentligt underlättas av att gymnasie- och högskoleutbildning har samma huvudman. Vi vill emellertid understryka det väsentliga i att underlaget för såväl lärar- som skolledartjänster för kommunal högskoleutbildning i huvudsak delen hämtas inom sådan utbildning. En mer eller mindre systematisk splittring av underlaget på olika skolformer skulle motverka det grundläggande syftet med de tjänster vi föreslår.

11.10.2 *Lärartjänster*

Enligt vår mening bör ett *samarbete mellan skolformerna kunna ske inom ramen för s. k. uppdragsundervisning* med iakttagande av de behörighetsföreskrifter som gäller för resp. skolform. Samarbetet innebär att undervisning i gymnasieskolan skall kunna ingå i en lärartjänst för högskoleutbildning, men då baserat på en lokal överenskommelse enligt vilken gymnasieskolan betalar den andel av lönekostnaden som motsvaras av lärarens insats i gymnasieskolan. Även i det omvända fallet, dvs. då gymnasielärare skall anlitas i högskoleutbildning bör detta ur den senare utbildningens synvinkel sett ske i form av uppdragsundervisning. *Underlag för en lärartjänst för kommunal högskoleutbildning bör således alltid definieras i ekonomiska termer* och inte som för lärartjänsterna i gymnasieskolan vara knutet till undervisningsbegreppet.

Vi föreslår *att*

- samarbete i fråga om lärarresurser mellan högskoleutbildning och gymnasieskola skall ske i form av uppdragsundervisning.

11.10.3 *Tjänster för ledningsuppgifter*

Samma principiella lösning som ovan redovisats för lärartjänsterna bör väljas ifråga om ledningsfunktionerna för utbildningsverksamheten. I de fall underlag – definierat i ekonomiska termer – för en rektors- eller studierektorstjänst saknas inom kommunal högskoleutbildning bör utbildning i gymnasieskola kunna ingå i underlaget för tjänsten.

Ur gymnasieskolans synvinkel kan den här föreslagna ordningen skapa vissa problem, i och med att inrättandet av studierektorstjänster styrs av ett poängsystem, baserat på elevantal. Denna fråga bör dock kunna lösas genom att bestämmelserna för inrättandet av tjänst som studierektor kompletteras med en regel som möjliggör inrättandet av en tjänst vid reducerat poängantal under förutsättning av att den kommunala högskoleutbildningen betalar en proportionell andel av kostnaden för tjänsten.

11.11 Sambandet med den statliga högskolan

I vissa fall torde det vara ändamålsenligt att *samordna resursutnyttjandet även med statlig högskoleutbildning. Detta bör i så fall ske på samma sätt som sambandet med gymnasieskolan ordnas* enligt förslagen i föregående avsnitt. Vi erinrar i detta sammanhang om de möjligheter till samarbete mellan t. ex. läkarutbildning och sjuksköterskeutbildning som tidigare aktualiserats. Även i vissa allmänna ämnen bör ett samband med statlig högskola kunna vara ändamålsenlig.

11.12 Arbetsorganisation för kommunal högskoleutbildning

Vi har i kapitel 6 utförligt redovisat våra överväganden och förslag rörande arbetsorganisationen för den statliga högskolan. De principiella ställningstagandena i detta kapitel bör äga tillämpning även för högskoleutbildningen under kommunalt huvudmannaskap.

För överskådlighetens skull redovisar vi här huvudpunkterna i de arbetsorganisatoriska överväganden som har relevans för den kommunala högskoleutbildningen.

Inledningsvis bör framhållas att den institutionella organisationen för kommunal högskoleutbildning inte är reglerad på samma sätt som inom den statliga högskolan. Vissa begrepp som t. ex. högskoleenhet och institution eller arbetsenhet saknar direkt motsvarighet.

Lärarnas åligganden bör formuleras så att det av den grundläggande regleringen framgår att en lärare kan åläggas att medverka i utbildning, forskning och utvecklingsarbete. Så som dessa verksamhetsområden beskrivits i det föregående (se kapitel 3) innebär detta bl. a. att även vissa administrativa arbetsuppgifter ingår.

Den här angivna regeln innebär *dels* en ram för lärartjänstens an-

vändningsområde som resurs, *dels* en ram för de arbetsuppgifter en enskild lärare skall kunna åläggas inom sin tjänst. En effekt av den vidsträckta bestämningen av åliggandena blir naturligtvis att underlaget för en tjänst kan komma att breddas. I en del fall avgörs i nuvarande organisation frågan om underlag med utgångspunkt i behovet av undervisningstimmar i ett visst ämne. Så som vi redan tidigare slagit fast bör i framtiden underlag för en tjänst som lärare definieras i ekonomiska termer. Underlaget i meningen tillgång på arbete påverkas vidare av den enskilde lärarens förutsättningar att utföra andra arbetsuppgifter än undervisning och examination i ett visst ämne. Vi erinrar på denna punkt om våra överväganden rörande omplacering m. m. i kapitel 6 Arbetsorganisationen i den statliga högskolan.

Vi föreslåg i avsnitt 11.3 att lärartjänsterna skall vara knutna till utbildningsorganisationen. Tjänsternas närmare anknytning till organisatorisk enhet bör avgöras genom lokala beslut med hänsyn till de förutsättningar som gäller för utbildningen i resp. landstingskommun (motsv.). Det bör härvid observeras att samma lösning inte nödvändigtvis måste väljas för de båda föreslagna tjänstekategorierna. Det kan t. ex. vara ändamålsenligt att ge FoU-tjänsten ett mer vidsträckt ansvarsområde än övriga tjänster.

I vår sammanfattande diskussion av utbildningsverksamhetens karaktär i kapitel 3 berörde vi vikten av att utbildningen planeras och genomförs med beaktande av att verksamhetens kvalitet kan påverkas genom arbetsinsatser även av andra slag än undervisning. En överskådlig och lätthanterlig ordning för planering och fördelning av lärarnas arbetsuppgifter krävs *dels* som ett instrument för planläggning och utveckling av utbildningen *dels* som underlag för arbetsledning, personalutvecklande åtgärder m. m.

Vi föreslår att *skolledningen åläggs att upprätta en bemanningsplan för verksamheten.* Utgångspunkt för denna plan bör vara beslut av styrelsen för högskoleutbildning om antal utbildningsplatser, budget m. m. Planen bör utformas så att den täcker samtliga delar av utbildningsverksamheten och i förekommande fall forskningen och utvecklingsarbetet vid enheten. För utbildningens del bör personalresurser disponeras för undervisning och examination, praktikadministration, läromedelsframställning, studievägledning, olika former av fortbildning (se kapitel 3) och administration. Bemanningsplanen bör ifråga om utbildningsverksamheten normalt omfatta ett läsår. För att möjliggöra en anpassning till lokala variationer i verksamhetens karaktär bör inte bemanningsplanens närmare utformning regleras genom centrala föreskrifter. Allmänna riktlinjer för planeringen – t. ex. för vilken organisatorisk enhet den enskilda planen skall gälla och om den skall omfatta såväl utbildning som forskning och utvecklingsarbete – bör fastställas av styrelsen.

Såsom tidigare nämnts bör skolledningen upprätta bemanningsplanen. På grundval av denna kan också de enskilda lärarnas arbetsuppgifter fastställas. Innehållet i tjänsten blir därmed tidsbegränsat.

För lärare inom kommunal högskoleutbildning bör gälla *en arbetstidsreglering som i sina huvuddrag överensstämmer med den som föreslagits gälla för lärarna inom den statliga högskolan.* En sådan reglering gäller redan för de kommunalt reglerade tjänsterna i den nuvarande organisationen. Skälen för en sådan reglering har utförligt redovisats i anslutning till det förslaget (se kap. 6). Vi inskränker oss här till att framhålla att den reglering av enbart

undervisningsskyldigheten som f. n. gäller för de statligt reglerade tjänsterna inom kommunal högskoleutbildning inte är ändamålsenliga ur verksamhetens synvinkel. Den styr i många fall lärarnas arbetsinsatser på ett sådant sätt att många för verksamhetens kvalitet viktiga arbetsuppgifter kommer i skymundan. En ny reglering bör bl. a. medverka till att likställa arbetsinsatser av olika slag och främja långsiktig planering och utveckling av utbildningsverksamheten.

Vi föreslår *att*

- de principiella ställningstagandena i kap. 6 rörande arbetsorganisation för den statliga högskolan bör äga motsvarande tillämpning inom kommunal högskoleutbildning

11.13 Statsbidrag för kommunal högskoleutbildning

11.13.1 *Bakgrund*

I problembilden för vårdyrkesutbildningarna inom den kommunala högskolan med undantag för sjuksköterskeutbildningen, intar statsbidragssystemet och kopplingen mellan detta och regleringen av lärartjänsterna en dominerande roll. I princip skall statsbidrag täcka kostnaderna för lärarlönerna i den teoretiska undervisningen. (Statens kostnader för den praktiska delen av utbildningen bestrids genom det schabloniserade bidraget för inbyggd utbildning.) För att uppnå detta, men samtidigt skydda staten från okontrollerbar kostnadsutveckling, har systemet byggts upp med utgångspunkt i kurs- och timplaner för strikt definierade ämnen. Statligt reglerade tjänster har så konstruerats för undervisning i dessa ämnen. Kostnaden för lärartjänsterna är därigenom knuten till kurs- och timplanerna, vilka definierar underlaget för tjänsterna. Systemet har undergått vissa tekniska modifikationer i samband med högskolereformen, men grunddragen är desamma. Kurs- och timplanerna har numera upphävts och ersatts som styrmedel för resp. utbildnings uppläggning av utbildningsplaner med helt annan karaktär. De ligger dock alltjämt till grund för statsbidragssystemets utformning och konstruktionen av de statligt reglerade lärartjänsterna.

11.13.2 *Analys av nuvarande system*

En väsentlig pedagogisk nackdel följer av att de statligt reglerade lärartjänsterna till följd av kostnadsuppdelningen mellan stat och kommunala huvudmän inte kan utnyttjas i både teoretisk och praktisk undervisning.

En annan viktig nackdel är svårigheten att anpassa utbildningen efter lokala förutsättningar. Även möjligheterna att tillgodose behovet av samordnat resursutnyttjande mellan utbildningslinjer påverkas. I det perspektivet berörs även sjuksköterskeutbildningen.

Nuvarande organisation innebär vidare att lärarpersonal med statlig respektive kommunal reglering av tjänsterna verkar inom samma utbildning med samma arbetsuppgifter och ofta på samma arbetsplats. Härigenom blir arbetsgivaransvaret delat mellan staten och kommunerna med effekter på tjänsternas reglering som ur såväl den enskildes som skolledningens

synvinkel ofta ter sig egendomliga och irrationella. Ett exempel på en komplikation i dessa sammanhang är medbestämmandelagstiftningen.

11.13.3 *Allmänna överväganden*

Ansvaret för den kommunala högskoleutbildningens planering och drift är för närvarande delat mellan stat och landstingskommun/primärkommun.

Ansvaret för det praktiska genomförandet av utbildningarna inom ramen för centralt fastlagda riktlinjer bör så långt möjligt decentraliseras och den centrala regleringen förenklas, såväl vid nuvarande ordning som vid en ändrad ansvarsfördelning mellan stat och kommun på grundval av huvudmannaskapskommitténs förslag.

Vi anser att man bör eftersträva största möjliga likheter i förutsättningar för de lokala instanserna inom statlig resp. kommunal högskoleutbildning att motsvara intentionerna bakom högskolereformen. Inom ramen för en lagstiftning och författningsreglering i övrigt som fastslår det statliga ansvaret för utbildningens mål, enhetlighet och likvärdighet bör vederbörande kommunala högskoleorgan ges det direkta ansvaret för utbildningsverksamheten. Detta ansvar omfattar främst följande områden:

- utformning av utbildningen genom lokala planer för utbildningslinjen samt kursplaner
- utbildningens organisation – dvs. de studerandes fördelning på skolenheter, klasser, grupper m. m.
- resurser och resursanvändning – dvs. personalstyrka och personalanvändning, lokaler, utrustning m. m.
- utbildningens administration.

Ett fullföljande av denna målsättning kräver en reformering såväl av arbets- och tjänsteorganisation som av statsbidragssystem.

Gemensamt för sjuksköterskeutbildning och övrig vårdyrkesutbildning i den kommunala högskolan är att en mycket betydande del av kostnaderna för utbildningen åvilar de kommunala huvudmännen.

En reformering av bidragssystemet bör inte i sig innebära att kostnader förs över från kommun till stat.

Kraven på ett nytt statsbidragssystem kan sammanfattas på följande sätt:

1. Det bör vara enhetligt utformat för all kommunal högskoleutbildning.
2. Det bör möjliggöra och stimulera till en ökad lokal beslutanderätt i bl. a. ekonomiska och organisatoriska frågor
3. Det bör stimulera till en ur pedagogisk synvinkel sett ändamålsenlig organisation av utbildningen
4. Det bör vara ett administrativt enkelt system
5. Det bör inte i sig själv påverka kostnadsfördelningen mellan stat och kommun
6. Det bör innefatta värdebeständighet hos bidragen.

11.13.4 *Statlig eller kommunal reglering av lärar- och skolledartjänsterna*

I våra tidigare redovisade tjänsteorganisatoriska överväganden har ingått vissa grundläggande ställningstaganden rörande lärartjänsternas konstruktion och anknytning till utbildningen. Dit hör exempelvis förslagen om kompetensreglering av tjänsterna, besvär över tillsättning av tjänst, anknytningen till utbildningsorganisationen och underlag i såväl teoretisk som klinisk/praktisk undervisning. Enligt vår uppfattning tillgodoses på detta sätt statens krav på den utbildande personalens kvalitet.

Frågan om avtalsområde för tjänsterna bör bedömas med andra utgångspunkter. Avgörande för vårt ställningstagande har härvid varit vår principiella uppfattning att arbetsgivaransvaret bör följa utbildningsansvaret och det av praktiska skäl dikterade behovet av en enhetlig reglering av tjänsterna. *Mot den bakgrunden förordar vi att lärar- och skolledartjänsterna för kommunal högskoleutbildning skall vara kommunalt reglerade.*

I en situation där ansvaret för utbildningens organisation och genomförande och en väsentlig del av personalkostnaderna åvilar de kommunala utbildningshuvudmännen, kan det enligt vår mening inte vara rimligt att ha statligt reglerade tjänster. En sådan ordning skulle bl. a. innebära att berörda kommuner saknar kontroll över kostnadsutvecklingen på lönesidan. Rent tekniskt vore det möjligt för staten att kompensera kommunerna för sådana kostnadsstegringar. För staten måste dock utfästelser om kompensation kombineras med en kontroll över volymen inrättade tjänster, vilket i sin tur skulle strida mot våra tidigare grundläggande överväganden rörande huvudmännens fria förfoganderätt över statsbidragen.

De pågående övervägandena i huvudmannaskapsfrågan föranleder dock vissa praktiskt betingade förbehåll i våra förslag. Efter ingående överväganden finner vi det inte ändamålsenligt att aktualisera att i dag inrättade statligt reglerade tjänster överförs till det kommunala avtalsområdet. Sådana åtgärder bör anstå till dess huvudmannaskapskommittén slutfört sitt arbete eller klarhet på annat sätt vunnits i frågan om huvudmannaskapet för här aktuella utbildningar.

En förutsättning för att ett överförande ej skall ske är dock att de statligt reglerade tjänsterna med avseende på åligganden, arbetstid och användbarhet m. m. ges en reglering som överensstämmer med vad som enligt våra förslag bör gälla för den kommunala högskolans tjänsteorganisation.

Vi föreslår *att*

- lärar- och skolledartjänsterna för kommunal högskoleutbildning skall vara kommunalt reglerade
- nu inrättade statligt reglerade tjänster t.v. inte överförs till det kommunala avtalsområdet

11.13.5 *Nytt statsbidragssystem*

Statsbidragssystemet bör i princip vara neutralt till såväl kostnader som resursanvändning och organisation. Att bidragssystemet är neutralt innebär att det inte är kostnadsrelaterat (t. ex. till lärare och skolledare) utan utgår med ett bestämt belopp oavsett vilken uppläggning och vilka medel de

kommunala huvudmännen väljer för att förverkliga de mål som uppställts för utbildningarna.

Det bör starkt betonas att ett dylikt statsbidragssystem avser att utgöra bidrag till landstingskommuner och primärkommuner för bestridande av en del av driftkostnaderna för berörda utbildningar. Det bör inte vara predestinerat för att täcka vissa speciella kostnader i samband med utbildningarna som t. ex. lärarlönerna.

De förslag vi framlägger innebär *dels* förändringar av nuvarande, enhetsrelaterat bidragssystem för sjuksköterskeutbildningen *dels* förändringar av de bidragsregler som för närvarande gäller för övriga utbildningar och som avser kostnader för lärarlöner, skolledare, stödundervisning och inbyggd utbildning. Däremot berörs inte övriga former av statliga bidrag för ifrågavarande utbildningar, t. ex. för utrustning och byggnation. Dessa frågor behandlas av huvudmannaskapskommittén.

Vi har funnit att ett enhetsrelaterat bidrag bäst svarar mot de tidigare angivna kraven på ett nytt bidragssystem. Vi har övervägt enhetsrelaterade modeller knutna till olika studerandegrupper, timramar och tidsenheter. Vår i det föregående angivna målsättning gör att modeller som formellt eller informellt kan få en styrande effekt måste undvikas. Så t. ex. skulle ett bidrag beräknat på studerandegrupp baseras på en konstlad förutsättning, eftersom några centrala föreskrifter om gruppindelning inte lämnas i utbildningsplanerna. Ett gruppbaserat bidrag skulle bakvägen kunna fungera som en sådan föreskrift. Inte heller skulle bidrag baserade på timramar vara ändamålsenliga, eftersom de lokalt ansvariga organen bör ha en betydande frihet vid den närmare preciseringen av utbildningens innehåll utöver vad som anges i utbildningsplanen. Av tänkbara tidsenheter har vi funnit det mest rationellt att välja en enhet som för flertalet utbildningar även är en studieorganisatorisk enhet.

Vi föreslår således ett system som innebär att statsbidrag utgår per utnyttjad årsstudieplats, utbildningslinje och läsår, oberoende av utbildningshuvudmannens val av resursslag. Bidragsgrundande studerandeantal bör fastställas till det antal som antagits och deltar i utbildningen per ett visst datum, t. ex. den 1 oktober varje år. Eftersom det kan förutsättas att inga större, oförutsedda förändringar i studerandeantalet inträffar från ett år till ett annat bör förslagsvis 75 % av föregående års bidrag kunna utgå innan det faktiska antalet studerande kunnat fastställas per den 1 oktober. Statsbidraget bör göras värdebeständigt genom att det kopplas till någon typ av index, t. ex. basbelopp, konsumentprisindex eller något löneindex.

Vi föreslår *att*

- ett enhetsrelaterat statsbidrag för kommunal högskoleutbildning införs
- detta bidrag knytes till årsstudieplats, utbildningslinje och läsår

11.13.6 *Statsbidrag för lärartjänsten med inriktning på forskning och utvecklingsarbete*

Vi har tidigare konstaterat att innehavare av FoU-tjänst skall medverka i utbildning, forskning och utvecklingsarbete. Detta bör återspeglas i finansieringen av tjänsten.

När det gäller innehavarens medverkan i utbildningsverksamheten skiljer sig inte denna tjänst från övriga lärartjänster för kommunal högskoleutbildning. Tjänstens anknytning till kliniskt utvecklingsarbete är däremot en verksamhet för vilken sjukvårdshuvudmannen bör bära det fulla kostnadsansvaret.

Utformningen av statsbidraget för kommunal högskoleutbildning i övrigt gör det uppenbarligen möjligt att disponera statliga medel för finansieringen även av FoU-tjänsterna, i och med att användningsområdet för bidraget inte preciseras närmare. Vi finner likväl FoU-tjänsten vara av sådan betydelse för utbildningen att vi vill förorda en särskild bidragskonstruktion i syfte att främja inrättandet av sådana tjänster.

Systemet bör utformas så att det stimulerar inrättandet av dylika tjänster. En väg att uppnå detta är att låta omfattningen av grund- och vidareutbildningen per huvudmannaområde genom t. ex. poängsystem liknande det som för närvarande gäller för inrättande av tjänster som studierektor i gymnasieskolan påverka bidragets storlek. Ett visst avsteg från principen om ett i förhållande till organisationen neutralt bidragssystem görs därmed. Det bör dock observeras att syftet är att stimulera en viss *miniminivå* på antalet tjänster.

Staten bör sålunda betala ett bidrag för innehavarens medverkan i utbildningsverksamhet och forskning. Bidraget bör vara kopplat till ett visst maximerat antal tjänster som är inrättade och besatta. Detta antal tjänster – för vilka bidrag kan utgå – bör fastställas med utgångspunkt i det antal årsstudieplatser huvudmannen disponerar. Särskilt i ett inledningsskede kan det komma att uppstå problem att inom något huvudmannaområde finna behörig sökande till den nya tjänsten. För att statsbidraget i denna situation inte skall "frysa inne" bör regeringen efter framställning från huvudman kunna föra över bidraget till ett annat huvudmannaområde.

Vi föreslår att

- ett särskilt statsbidrag skall utgå för lärartjänsten med inriktning på forskning och utvecklingsarbete.

11.13.7 *Övergång till nytt statsbidragssystem*

För att erhålla ett enhetsrelaterat statsbidragssystem måste de statsbidrag som i dag utgår till berörda linjer omräknas till ett bidrag per studerande inom varje linje. I detta bidragsbelopp bör ingå de bidrag som utgår till lärarlöner, inbyggd utbildning, skolledare och stödundervisning.

Statsbidrag till driftkostnader, vilket i realiteten innebär lärarlöner (ej sjuksköterskelinjen), utgår i dag med ett belopp som motsvarar lönekostnader för en adjunktstimme för en bidragsgrundande timorganisation. Antalet timmar i ramen fastställs i regleringsbrev för resp. utbildningslinje.

Statsbidrag till kostnader för stödundervisning och samordnad specialundervisning får utgå med 0,65 adjunktstimme under ett läsår per undervisningsgrupp om påbörjat 16- resp. 30-tal elever.

När det gäller inbyggd utbildning utgår statsbidrag per läsår och grupp för utbildning inom vårdsektorn. Om utbildningen är kortare än 40 veckor utgår ett proportionellt minskat bidrag och om antalet elever är mindre än åtta

utgår även då ett proportionellt minskat bidrag.

För skolledningen utgår statsbidrag till rektors, biträdande rektors och studierektors löner.

Dessa olika bidragstyper får sedan – mot bakgrund av bestämmelsen om timramen i regleringsbrev och de uppgifter som skolenheterna insänder till den centrala myndigheten om antal elever och antal grupper – omräknas till ett bidrag per studerande och linje. Detta låter sig lätt göras beträffande de tre första bidragstyperna. När det gäller den fjärde dvs. att fördela skolledarresurserna på linje och elev får ett schabloniserat tillvägagångssätt tillämpas.

Vi har valt att använda följande metod. Rektors- och biträdande rektorsresurser har för det första delats upp på högskola resp. gymnasieskola i proportion till poängunderlaget. Därefter har högskoleresursen fördelats på linjer efter dessas längd och antal elever. I den mån studierektorsresursen inte är direkt hänförbar till en specifik linje har motsvarande tillvägagångssätt använts.

Vi erhåller på detta sätt en normalkostnad per årsstudieplats. Denna kostnad framräknas per ett visst datum i antingen alla berörda eller ett urval kommuner. Det sammanlagda statliga bidraget per studerande kommer att variera mellan olika utbildningshuvudmän. Om variationerna anses bli alltför stora i förhållande till det schabloniserade bidraget kan detta kompletteras med en utjämningspost till den centrala myndighetens förfogande. Från denna utjämningspost kan under en övergångsperiod på ett antal år utgå extra bidrag för sådan kostnad över det fastställda normalbeloppet, för vilken man i det nuvarande bidragssystemet erhåller täckning. Detta bidrag bör endast utgå för de utbildningar vilka i dag omfattas av ett kostnadsrelaterat bidragssystem.

Tabell 1 Arbetsterapeutlinjen

Ort	Antal antagningsplatser	Elever 1977/78	Bidrag enl. nuv. regler	Bidrag enl. förslag	Differens
Danderyd	60	64	1 280 676	1 275 264	– 5 412
Lund	30	16	330 783	329 440	– 1 343
Göteborg	60	34	871 510	731 238	– 140 272
Umeå	30	24	532 663	575 976	+ 43 313

Beräkningsmetod

Statsbidraget för arbetsterapeutlinjen är relaterat till studerandegrupper om 30 eller 16. Genomsnittlig gruppstorlek läsåret 1977/78 var 19 elever. I undervisningsgrupp om 8–16 elever är medeltalet 16 och för undervisningsgrupp om 17–30 elever är medeltalet 21.

Kostnaden per elev vid genomsnittlig gruppstorlek om 19 uppgår till 21 100 kr.

Ovan framgår utfallet för fyra orter vid en jämförelse mellan dagens bidragssystem och det av oss föreslagna.

11.13.8 *Administration av statsbidraget*

I samband med genomförandet av nya regler för statsbidrag aktualiseras frågan om centralt myndighetsansvar för administration av statsbidragen.

Frågan om kompetensfördelningen mellan SÖ och UHÄ avseende kommunal högskoleutbildning faller inom huvudmannaskapsutredningens ansvarsområde. Vi avstår därför från att framlägga förslag på denna punkt, men räknar med att huvudmannaskapsutredningen skall kunna behandla frågan i anslutning till remissbehandlingen av vårt betänkande.

11.14 Vissa övriga frågor

11.14.1 *Allmänt om fortbildning och vidareutbildning för högskolans lärare*

En väsentlig fråga för möjligheterna till fortsatt utveckling av de kommunala högskoleutbildningarna är lärarnas möjligheter till fort- och vidareutbildning. Syftet med denna bör således vara att stödja lärarna i deras arbete inom högskolan. Starka skäl talar för att fortbildningsverksamheten stimuleras och systematiseras under resp. styrelses ansvar.

Fort- och vidareutbildningen bör anknytas direkt till lärarfunktionen. Beroende på behov bör fortbildning sålunda kunna erbjudas inom t. ex. ämnesteori, yrkespraktik, undervisningsmetodik, forskningsmetodik.

11.14.2 *Ämnesteoretisk och forskningsmetodisk fortbildning*

Den ämnesteoretiska fort- och vidareutbildningen för vårdlärarna bör till stor del kunna ske genom deltagande i olika kurser inom den statliga högskolan. t. ex. läkarnas grundutbildning (del av studiekurs, jämsidesundervisning etc.), alternativt forskarutbildning (doktorandkurser), det senare främst för innehavare av FoU-tjänsten. Flera vårdlärare har vidare studerat eller studerar i dag samhälls- och beteendevetenskapliga ämnen såsom psykologi, sociologi, pedagogik samt hälso- och sjukvårdsadministration på grundutbildningsnivå.

Observeras bör dock att fortbildning i detta sammanhang avser deltagande i olika avsnitt av annan högskoleutbildning. Det är således inte fråga om t. ex. fullständig forskarutbildning. Trots detta kan det bli nödvändigt att vid planering av forskarutbildningen ta hänsyn till behovet av fortbildning bland den kommunala högskoleutbildningens lärare.

Redan i dag anordnas kurser i forskningsmetodik på flera håll i landet. Det är angeläget att så sker även i framtiden. Utbildning i forskningsmetodik och vetenskapsteori bör kunna ges i form av enstaka kurser.

Beträffande behörighetsbestämmelser föreslår vi att den grundutbildning som vederbörande lärare har, skall vara tillräcklig, eventuellt kompletterad med krav på viss inriktning. Så t. ex. bör en vårdlärare med grundutbildning som sjuksköterska kunna få tillträde till mikrobiologikurs i läkarutbildningen. Om samma lärare önskar följa läkarutbildningen (grundutb.) i psykiatri skulle t. ex. som särskilda förkunskaper kunna krävas genomgången påbyggnadslinje (motsvarande) i psykiatri.

De kommunala högskoleutbildningarna innehåller betydande inslag av praktik. Tjänstgöring alternativt hospitering inom relevant del av yrkeslivet; bör därför betraktas som fortbildning. Med hänvisning till vad vi tidigare

anfört beträffande kopplingen mellan teori och praktik i undervisningen bör denna fortbildning få samma dignitet som den ämnesteoretiska. Vissa generella problem i detta sammanhang diskuteras i kapitel 12 Tjänsteorganisationens anknytning till yrkeslivet utanför högskolan.

Utvecklingen av nya arbetsformer inom utbildningarna och vårdorganisationen ställer krav på pedagogisk fort- och vidareutbildning. Även här bör den statliga högskolans resurser utnyttjas. Denna fort- och vidareutbildning bör kunna ges i form av enstaka kurser, t. ex. inom vårdlärarlinjen eller annan likvärdig lärarutbildning.

Vi har tidigare nämnt som exempel pedagogisk fortbildning inom enstaka kurs inom vårdlärarlinjen. Det är givet att vad som hittills sagts om fortbildning också bör gälla lärarutbildningen. Denna bör förändras och anpassas till det framtida behovet inom högskolan likaväl som gymnasieskolan.

Organisationen av lärarnas fortbildning bör kunna ske under medverkan av regionstyrelserna. Deras insatser bör främst avse information om det kursutbud som är tillgängligt. Regionstyrelsen bör dessutom kunna ta initiativ till komplettering av kursutbudet.

För kontakt med de kursgivande institutionerna, mottagande av ansökningshandlingar etc. bör skolledningen vid enhet med kommunal högskoleutbildning svara. I de fall den kommunala högskoleutbildningen i ett landsting eller en primärkommun omfattar flera skolenheter/rektorsområden bör samordning ske via utbildningsnämndens/skolstyrelsens kansli.

11.14.3 *Yrkesfortbildning*

Vi redovisar i kap. 12 utförligt våra förslag rörande yrkesfortbildning för högskolans lärare. Dessa bör såsom framgår i nämnda kapitel även avse lärare inom kommunal högskoleutbildning. För att möjliggöra en samlad bild av våra förslag rörande tjänsteorganisationen för kommunal högskoleutbildning återger vi här huvudpunkterna i förslagen.

Begreppet *yrkesfortbildning* avser sådan yrkesverksamhet utanför högskolan som den enskilde läraren ägnar sig åt i syfte att förbättra förutsättningarna för verksamheten som lärare i högskolan. Inom nu aktuella utbildningar torde det vara av största betydelse att läraren håller en nära kontakt med utvecklingen i framför allt vårdarbetet. Styrelsen för högskoleutbildningen skall ha ett ansvar för att yrkesfortbildning möjliggörs för den enskilde läraren och vid behov medverka till förmedling av arbetstillfällen m. m. Yrkesfortbildning skall kunna fullgöras inom ramen för lärartjänsten. Om så anges i samband med att en tjänst ledigförklaras kan yrkesfortbildning vara ett åliggande i tjänsten.

11.14.4 *Ansvar för och finansiering av fort- och vidareutbildningen*

Det bör som tidigare nämnts ankomma på resp. styrelse/huvudman att ansvara för lärarnas fortbildning. Detta följer av att fort- och vidareutbildningen ingår som en del i utbildningsverksamheten. I likhet med vad som gäller för den statliga högskolan bör UHÄ ha ett övergripande ansvar för fort- och vidareutbildningen även för den kommunala högskolan. Medel för

detta ändamål bör ställas till förfogande under anslaget till forskning och utvecklingsarbete för högskolan. Ävenledes i likhet med förhållandet inom den statliga högskolan bör det naturligtvis också stå vederbörande lokala styrelse fritt att avsätta egna resurser för fortbildningsändamål.

12 Tjänsteorganisationens anknytning till yrkeslivet utanför högskolan

12.1 Allmänna överväganden

Önskemålen om att vidga kontaktytorna mellan högskolan och samhället i övrigt och att förbättra yrkeslivsanknytningen för olika slag av högskoleutbildning har spelat en central roll i reformeringen av högskoleutbildningen. Genom högskolereformen har organisatoriska förutsättningar skapats för att yrkeslivets erfarenheter skall beaktas i högskoleutbildningen på ett mera systematiskt sätt än tidigare. Detta sker t. ex. genom yrkeslivsrepresentation i linjenämnder och representation för allmänna intressen i högskole- och regionstyrelser.

I lärartjänstutredningens direktiv anges att ett viktigt led i högskolereformens genomförande är att förbättra förutsättningarna för lärarnas anknytning till yrkeslivet utanför högskolan. Vi skall i följande avsnitt belysa nuläget i detta avseende. Vi inskränker oss här till att konstatera att det föreligger betydande skillnader mellan olika delar av högskolan.

Lärarnas kontakt med yrkeslivet utanför högskolan kan ses i två perspektiv. Det ena rör lärarnas behov av s. k. relevant yrkeserfarenhet, det andra behovet av en allmän arbetslivserfarenhet.

Den relevanta yrkeserfarenheten för lärarna kan definieras som sådan yrkesverksamhet som ger specifika kunskaper och ligger i linje med utbildning inom vilken lärarna undervisar. Yrkeserfarenheten ger här ökade kunskaper om den arbetsmarknad och den eller de yrkesfunktioner som den berörda utbildningen skall leda till. Läraren kan sätta yrkeserfarenheten i direkt relation till sitt eget ämne och sitt undervisningsområde. Yrkeserfarenhetens relevans är självfallet beroende av utbildningens uppläggning och inriktning samt av vilka förändringar som kan förutses i detta avseende.

Arbetslivserfarenhet är ett vidare begrepp. Den avser att ge lärarna bredare referensramar genom ökade kunskaper om andra utbildnings- och yrkesgruppers miljö och sociala villkor. Arbetslivserfarenhet kan den enskilde få genom arbete inom ett mycket bredare spektrum av yrkeslivet än den del som kan ge relevant yrkeserfarenhet. Valet av arbetsplats behöver därmed inte ha något samband med lärarens ämnesområde (motsv.).

För en stor del av lärarkåren inom högskolan är arbetslivserfarenheten begränsad till verksamheten som lärare. I och för sig skiljer sig lärarna härvidlag i princip inte från de flesta yrkeskategorier. Eftersom lärarna spelar en huvudroll i arbetet att ge de studerande yrkesförberedelse för skilda verksamhetsfält är det emellertid angeläget att det skapas möjligheter för

lärarna att vidga sin arbetslivserfarenhet till andra områden än högskolan.

Såväl yrkeserfarenhet som arbetslivserfarenhet med tidigare berörd innebörd torde ha ett stort värde för lärarna i det dagliga umgänget med studerande. Särskilt märkbart bör detta vara i de allt vanligare fall, där studerandegruppen omfattar personer med egen yrkesverksamhet bakom sig. För lärarna innebär de nya studerandegrupperna delvis ändrade krav både när det gäller att göra undervisningen relevant och att skapa personlig kontakt med de studerande. Även kraven på medverkan i planerings- och utvecklingsarbete i syfte att stärka utbildningens yrkesförberedande inslag gör att erfarenhet av här berört slag kan vara av stort värde för den enskilde läraren.

Någon motsättning mellan önskemål om yrkeserfarenhet och om arbetslivserfarenhet föreligger enligt vår mening inte i detta sammanhang. Utgångspunkt för våra överväganden i det följande är att anknytning av lärare till yrkeslivet utanför högskolan skall förbättra förutsättningarna för yrkesutövningen inom högskolan. Den som i arbetslivet skaffar sig yrkesrelevant erfarenhet får självfallet också en arbetslivserfarenhet av mera allmänt slag. Att generellt för alla slag av lärare precisera vad som skall anses vara yrkesrelevant erfarenhet är både en praktisk omöjlighet och onödigt. Ur högskolans synvinkel rör det sig med hänsyn till verksamhetens syfte om fortbildning av lärarna. Vi använder oss i fortsättningen av den samlande termen yrkesfortbildning, som således täcker såväl direkt relevant som mera allmän arbetslivserfarenhet som inhämtas av den enskilde läraren.

Uttrycket yrkesfortbildning kan ur språklig synvinkel te sig något egendomligt, eftersom all fortbildning har samma grundläggande syfte. Praktiska skäl talar dock för en lätthanterlig benämning och uttrycket har valts på grund av de associationer som det kan ge till yrkeslivsanknytning.

Av vad som sagts följer att yrkesfortbildningen kan täcka ett mycket vidsträckt fält av arbetsuppgifter inom yrkeslivet. Det slutliga valet bör göras med utgångspunkt i den enskilde lärarens intresse och kompetens och den verksamhet till vilken han är knuten inom högskolan. Det bör i första hand ankomma på den enskilde att bedöma vilken erfarenhet som bör eftersträvas.

Frågan om lärares anknytning till yrkeslivet bör inte enbart övervägas utifrån högskolans verksamhet och behov. Lärarna i högskolan besitter ofta en metodisk kompetens som direkt kan nyttiggöras inom en myndighets eller ett företags ordinarie verksamhet. Inom ramen för lärarnas yrkesfortbildning kan därför samhället utanför högskolan dra nytta av lärarnas kunskaper och erfarenheter.

Ett exempel på denna ömsesidiga nytta utgör den på grundval av förslag i prop. 1977/78:100 (bil. 12) inledda försöksverksamheten med näringslivskontakt för forskare. I propositionen framfördes att ett viktigt led i utvidgningen av sambandet mellan samhällsliv och forskningsverksamhet är att underlätta förutsättningarna för forskarna att själva knyta kontakter med företag och myndigheter. Det föreslogs att nya metoder för sådana kontakter skulle prövas och en försöksverksamhet startas.

Syftet med verksamheten angavs i propositionen på följande sätt (s. 389):

"Samtidigt finns sannolikt många problem inom deras områden (medelstora och små företag och myndigheter) som är forskningsbara eller som skulle kunna lösas om de blev analyserade av forskare och personal vid företagen och myndigheterna tillsammans. Forskarnas medverkan i en sådan analys skulle kunna tillföra andra kunskaper och infallsvinklar som kunde bli befruktade på de erfarenheter som de praktiskt verksamma har. Samtidigt skulle forskarna också få erfarenheter av vad som händer utanför högskolan, vilka problemen är och hur de skall kunna bemästras. Dessa kunskaper skulle kunna bli av stor betydelse för forskarnas val av projekt och i undervisningen på såväl grundutbildnings- som forskarutbildningsnivå."

Längre fram angavs:

"Syftet är att de där (i medelstora eller små industrier och förvaltningar) skall studera produktionsprocesser, tänkbar utvecklingspotential, arbetsorganisation, företagsekonomiska kalkyler, marknadsföring m. m. alltefter den forskningsinriktning forskaren har. Främst bör väljas sådana forskare som nyss har avlagt doktorsexamen och bedöms ha förmåga att göra betydelsefulla forskningsinsatser och bli goda forskningshandledare."

Erfarenheterna av näringslivskontakten för forskarna bör enligt uttalandena i propositionen komma såväl forskningen som grundutbildningen och forskarutbildningen till godo. I det arbete som forskningssamverkanskommittén (FOSAM) nu bedriver har gruppen berörda forskare inom högskolan utvidgats i förhållande till vad som nämndes i propositionen. De personer som kan komma i fråga för försöksverksamheten undervisar således till en stor del inom grundutbildningen. Den forskarkontakt med näringslivet som nu påbörjats kommer därför att få återverkningar på den grundläggande utbildningen.

I de fall läraren har en kompetens och ett verksamhetsområde, som spänner över både forskning och grundläggande utbildning, bör yrkesfortbildningen utformas så att den ger stimulans för båda verksamhetsgrenarna. Genom sambandet mellan forskning och grundutbildning blir en sådan utveckling både naturlig och önskvärd. Utbildning skall ge förutsättning för ett förnyat och förbättrat arbetsliv. Lika klart är att arbetslivets förhållanden påverkar utbildningen. Vad som nu har sagts gäller naturligtvis i lika hög grad forsknings- och utvecklingsarbetet i högskolan i förhållande till arbetslivet. Någon anledning att försöka skilja mellan arbetsuppgifter med relevans för forskning resp. för grundutbildning torde normalt sett inte föreligga. Våra förslag till reformerad tjänsteorganisation understryker denna ståndpunkt.

Lärartjänstutredningens direktiv rörande den nu aktuella delen av utredningsarbetet utgår primärt från den grundläggande utbildningens behov. De förslag som läggs fram i det följande har utformats i första hand på denna grund. De tjänsteorganisatoriska och avtalstekniska konstruktioner som syftar till att främja tjänsteorganisationens anknytning till yrkeslivet utanför högskolan kan dock tillämpas även i verksamhet som bedrivs med huvudsaklig utgångspunkt i forskningens eller utvecklingsarbetets behov. Vissa frågor av den karaktären utreds för närvarande av FOSAM.

Vi föreslår *att*

- förutsättningarna för att ge lärare i högskolan anknytning till yrkeslivet utanför högskolan förbättras

- anordningar i detta syfte benämns yrkesfortbildning och utformas i syfte att förbättra förutsättningarna för lärarnas yrkesutövning inom högskolan.

12.2 Lärares anknytning till yrkeslivet utanför högskolan – nuläge

12.2.1 *Allmänt*

Bilden av högskolelärarnas kontakter med yrkeslivet utanför högskolan uppvisar stora variationer mellan olika delar av högskolan. Inom de områden där utbildningen sedan länge haft starka yrkesförberedande inslag är av naturliga skäl kontakterna både fler och fastare etablerade än på flera andra håll. Med några undantag – t. ex. inom lärarutbildningarna och vissa vårdyrkesutbildningar – är dock inte lärartjänsteorganisationen utformad så att den främjar anknytningen till yrkeslivet utanför högskolan. Det vanligaste sättet att försöka kompensera brister i detta avseende torde vara att man som timarvoderade lärare anlitar personer med sin huvudsakliga yrkesverksamhet utanför högskolan.

12.2.2 *Tjänsteorganisationens utformning m. m.*

De åtgärder av tjänsteorganisatorisk karaktär som hittills vidtagits i syfte att stärka banden med yrkeslivet utanför högskolan är i huvudsak följande.

Föreskrifterna om behörighet till vissa lärartjänster är i några fall formulerade så att det klart framgår att viss yrkesverksamhet – t. ex. som lärare i skolväsendet eller inom vårdyrke – är ett krav. I andra fall tillämpas högskoleförordningens föreskrifter så att man med utgångspunkt i utbildningens karaktär ställer krav på viss yrkeserfarenhet, t. ex. för vissa tjänster för socionom- och journalistutbildningarna och konstnärliga utbildningar.

En annan åtgärd som vidtagits är att en del *tjänster konstruerats så att viss yrkesverksamhet av annat slag* än arbetet som lärare *ingår i tjänsten*. Exempel på detta kan hämtas från lärarutbildningarna och läkarutbildningen.

Vidare har *särskilda deltidstjänster* – som adjungerad professor och speciallärare – skapats för att få möjlighet att fastare knyta externt yrkesverksamma personer till högskolan som lärare. Den tidigare nämnda *timarvoderingen av externt rekryterade lärare* är dock en vanligare metod att försöka tillgodose de behov i utbildningen som den egentliga lärarkåren inte kan täcka.

Ytterligare en företeelse bör nämnas i sammanhanget. Inom en del områden har *åtskilliga lärare på enskilt initiativ kontakter med yrkeslivet* utanför högskolan, t. ex. i form av konsultuppdrag.

Slutligen vill vi erinra om att det under de senste åren startats viss *försöksverksamhet med anknytning till yrkeslivet* av lärare i högskolan. Vid *universitetet i Lund* bedrivs sedan 1977 ett projekt med denna inriktning. Inom ramen för försöksverksamheten har ett antal lärare vid universitetet för en tid mellan tre och sex månader beretts arbete inom industriföretag, myndigheter och större organisationer. I det föregående nämndes den av

FOSAM organiserade *försöksverksamheten med kontaktforskare.* Denna verksamhet har en mer riksomfattande karaktär än projektet i Lund och är starkare profilerad med utgångspunkt i forskningens och utvecklingsarbetets intressen.

12.2.3 *Några uppgifter om yrkeslivsanknytningens omfattning*

Vi har försökt skaffa oss en översiktlig bild av i vilken utsträckning lärare inom högskolan har *aktuell erfarenhet av annan yrkesverksamhet.* Vi har bl. a. försökt utröna hur många lärare som varit tjänstlediga under de senaste tre åren för att ägna sig åt yrkesverksamhet inom den del av arbetsmarknaden som de utbildar för. Institutioner och skolenheter inom statlig resp. kommunal högskoleutbildning har vidare uppmanats ange antalet lärare som har kontinuerlig kontakt med yrkeslivet utanför högskolan, t. ex. i form av konsultuppdrag, expertskap i utredningar, etc. Den statliga högskolans institutioner har också angivit hur många lärare som har äldre erfarenhet av annan yrkesverksamhet (mer än ett års erfarenhet, avser inte feriearbete).

Av det insamlade materialet framgår att det är relativt ovanligt att lärare har aktuella egna erfarenheter av den arbetsmarknad de utbildar för. Vidare kan man konstatera att flertalet lärare i högskolan inte har någon annan yrkeserfarenhet än den som lärare. I redovisningen har totalt 15–30 procent inom olika utbildningsområden angivit att de har sådan erfarenhet (vård- och lärarutbildningsområdena har inte besvarat dessa frågor, eftersom det av behörighetskraven på dessa områden följer att flertalet lärare måste ha sådan erfarenhet). Även för lärare inom yrkesinriktade utbildningar på t. ex. det tekniska området är det således normalt att ägna hela sitt yrkesverksamma liv åt utbildning och forskning inom högskolans ram.

Såvitt vi kan bedöma har *högskoleinstitutionerna* i relativt stor utsträckning externa kontakter. T. ex. har över 90 % av institutionerna inom det tekniska området (innefattar inte de naturvetenskapliga institutionerna) sådana kontakter. Dessa förbindelser tycks dock vara koncentrerade till ett ganska begränsat antal personer vid varje institution. Således måste t. ex. andelen lärare inom det naturvetenskapliga området som har externa kontakter (ca 10 %) betraktas som anmärkningsvärt lågt med tanke på att andelen institutioner med sådana kontakter inom detta område är drygt 50 %.

Av det refererade materialet att döma är yrkeslivskontakterna överlag ganska begränsade. Skillnader finns dock mellan olika områden. Lärarna inom vissa utbildningar har därför större behov än andra lärare att få yrkesfortbildning. Exempelvis torde det generellt sett vara viktigare att lärare inom det matematisk-naturvetenskapliga området ges förbättrade möjligheter till extern yrkesverksamhet än att lärare inom det tekniska området gesmotsvarande möjlighet. Den stora skillnaden i yrkeslivsanknytning mellan lärare för naturvetenskapliga utbildningar resp. tekniska utbildningar kan knappast förklaras nöjaktigt med att de förra skulle ha mindre behov av extern yrkeserfarenhet för sin verksamhet.

12.3 Inriktning och omfattning på lärarnas yrkesfortbildning

Överväganden och förslag

I ett inledande avsnitt berörde vi frågan om arbetsuppgifternas inriktning. Vi konstaterade att det rimligen måste råda en betydande spännvidd i arbetsuppgifterna med hänsyn till skiftande intressen och behov hos såväl den enskilde läraren som den verksamhet till vilken han är knuten. Den uppfattningen beläggs också av den inventering som universitetet i Lund gjort för att kartlägga intresset hos lärarna för deltagande i försöksverksamheten med yrkeslivsanknytning. Lärarna fick ange önskat verksamhetsfält och önskemålen kom därvid att spänna över mycket stora yrkesområden.

Inriktningen på arbetsuppgifterna bör vara sådan att den gör läraren mera lämpad för sina arbetsuppgifter i högskolan. Detta, tillsammans med den anknytning till högskoleutbildningens praktiska tillämpning som yrkesfortbildningen avses ge, skall bidra till att läraren kan fullgöra sina åligganden bättre och därmed till en höjning av utbildningens kvalitet när läraren återvänder till högskolan.

Vi anser mot denna bakgrund *dels* att det knappast är meningsfullt att centralt försöka mer detaljerat precisera arten av arbetsuppgifterna, *dels* att lärarna själva måste aktivt medverka vid framtagandet av yrkesområden samt ha ett stort inflytande över arbetsuppgifternas innehåll och uppläggning. Vi vill dock framhålla att man måste vara uppmärksam på risken att arbetsuppgifterna blir i alltför hög grad tillrättalagda för läraren och dessutom kommer att utföras skilt ifrån verksamheten i övrigt inom organisationen.

Den tidsmässiga omfattningen på lärarens arbete utanför högskolan är delvis beroende av arbetsuppgifternas inriktning. Tiden för inskolning på nya arbetsuppgifter och ny arbetsplats har generellt sett nära samband med arbetsuppgifternas svårighetsgrad. Lärarna måste få en rimlig chans att sätta sig in i arbetsuppgifterna för att sedan självständigt kunna utföra dem. Yrkesfortbildningens varaktighet bör därför bl. a. bestämmas med hänsyn till den nödvändiga introduktionsperiodens längd.

Introduktionsperiodens längd för de arbetsuppgifter det här kan vara fråga om ligger uppskattningsvis på lägst två månader, åtminstone för lärare som inte redan har en fackutbildning. Med denna måttstock bör fortbildningen normalt avse sex månader. Denna period bör kunna delas upp om det anses vara till fördel för arbetsuppgifternas genomförande. Många gånger kan dock sex månader vara en alltför kort tid för att en kvalificerad arbetsuppgift inom t. ex. ett företag eller en myndighet skall kunna slutföras. En viss flexibilitet från högskolans sida är därför nödvändig.

Yrkesfortbildningens förläggning i tiden är också värd att uppmärksammas. Vissa erfarenheter kan redovisas. I utvärderingen av en av UHÄ anordnad kurs för "universitetsfysiker", där dessa fick tjänstgöra i industriell verksamhet i fem veckor, heter det t. ex.:

"Det bedömdes av olika skäl vara fördelaktigt om kursen kunde utsträckas över en längre period än fem veckor. Lärarna var emellertid klart avvisande till förslaget att i stället för fem veckors heltidsarbete utnyttja kurstiden till tio veckors halvtidsarbete vid industrin. Det ansågs absolut nödvändigt att helt avbryta tjänstgöringen vid institutionen under den tid som man arbetade vid industrin."

I ett senare avsnitt kommer vi att diskutera skyldigheten för lärare vid vissa utbildningar att tjänstgöra utanför högskolan. Bl. a. kommer därvid att beröras den nuvarande skyldigheten för metodiklärarna vid lärarutbildningarna att ha skoltjänstgöring om i princip fyra timmar/vecka. Företrädare för lärarutbildningarna har framfört synpunkter på bl. a. omfattningen av denna tjänstgöring. Ett problem som i det sammanhanget påtalats är att den nuvarande ordningen splittrar utbildningen samtidigt som den inte ger en tillräcklig kännedom om och inlevelse i skolmiljön. Man förordar därför en längre och sammanhängande praktikperiod för de berörda lärarnas del.

De erfarenheter som redovisats här pekar närmast på att heltidsengagemang i yrkeslivet utanför högskolan är att föredra framför olika deltidslösningar. Man kan dock inte kategoriskt hävda det ena framför det andra. Vi bedömer emellertid att det i flertalet fall är mest ändamålsenligt att läraren under fortbildningstiden är helt engagerad utanför högskolan.

Yrkesfortbildningen är en förmån som alla lärare bör kunna få del av och denna möjlighet bör vara regelbundet återkommande. Olika faktorer kan påverka frekvensen. En del utbildningar och lärare inom dessa har mindre kontakt med yrkeslivet än vad andra lärare har. Inom vissa områden förnyas utbildningsstoffet oerhört snabbt. Dessa två förhållanden kan t. ex. vara motiv för att få en oftare återkommande möjlighet till yrkeslivsanknytning. Av denna anledning är det knappast meningsfullt att utforma några generella regler. En rimlig riktpunkt är dock att yrkesfortbildning skall kunna förekomma under en period vart femte år.

Vi föreslår *att*

- arten av arbetsuppgifterna vid yrkesfortbildning inte preciseras centralt
- lärarna själva aktivt skall medverka vid framtagande av yrkesområden
- yrkesfortbildningen normalt skall omfatta ca sex månader.

12.4 Konsekvenser för verksamheten på institutionsnivå

Institutionernas storlek skiftar mycket kraftigt. Bland lärarna finns många som är högt kvalificerade men samtidigt mycket specialiserade. De problem som kan uppstå i samband med att någon eller några lärare tjänstgör utanför institutionen en tid blir beroende av var på skalan liten-stor institutionen befinner sig samt av sammansättningen av lärarpersonalen. Tänkbara konsekvenser av den ökade rörligheten behandlas nedan liksom frågan om vilka åtgärder som kan vidtas för att institutionen inte skall lida avbräck i sin verksamhet till följd av att lärarna skall få möjlighet att yrkesfortbilda sig.

Med små institutioner menar vi i detta sammanhang sådana som har få lärare. Om institutionen är liten men har ett rikt förgrenat utbud av kurser kan det bli aktuellt att försöka anskaffa vikarie för den lärare, vars tjänstgöring bortfaller i samband med yrkesfortbildning. Ett viktigt problem gäller möjligheten att få kompetent ersättare. I många fall finns det inte någon som direkt kan fylla vakansen, i andra fall kan man bara finna ersättare i en del av arbetsuppgifterna. Vi konstaterade nyss att möjligheten att ha

deltidstjänstgöring under yrkesfortbildningen inte borde avvisas. I fall som det nu relaterade kan det vara en acceptabel lösning. Vid små högskoleenheter med få lärare inom varje område torde just frågan om ersättare vara det svåraste problemet. En framkomlig väg ur det dilemmat är att förstärka kontakterna med större högskoleenheter – dvs. sådana enheter som har forskning – och låta företrädare för dessa åta sig delar av undervisningen vid berörda mindre högskoleenheter under vissa tider. Vi erinrar om vad som anförts i kap. 6 Arbetsorganisation rörande lärares tjänstgöring vid mer än en högskoleenhet. En fördel med ett sådant utbyte är att det samtidigt kan stimulera utbildningens forskningsanknytning.

Vid institutioner med många lärare är sannolikheten större att det finns personal att sätta in som vikarie när någon är frånvarande eller att möjlighet föreligger att omfördela arbetsuppgifterna. Lärarna vid sådana institutioner kan dock vara hårt specialiserade, varför somliga moment i utbildningen inte kan genomföras utan en viss lärares insats. Samma sorts vikariatsproblem som vid små institutioner, dvs. att det endast med möda går att uppbringa kompetent vikarie, kan därför förekomma.

I möjligaste mån skall fortbildningsinsatserna inplaceras så att de inte stör den "löpande" verksamheten. Fortbildningen bör planeras på samma sätt som övrig verksamhet vid institutionen och som en naturlig del i utbildningsverksamheten. Det är därför inte självklart att det förhållandet att en lärare genomgår yrkesfortbildning skall behöva kompenseras med t. ex. ett helt vikariat.

Yrkesfortbildningens omfattning bör så långt möjligt anpassas till utbildningscyklerna. Dessa kan vara en termin eller en kurs etc. Fortbildning om upp till sex månaders varaktighet, dvs. i princip en termin, kan planeras så att den ligger i fas med den del av utbildningen som läraren verkar inom. För institutionens vidkommande bör därför upp till sex månaders yrkesfortbildning för en lärare inte leda till komplikationer i organisationen, om fortbildningen är väl förberedd.

Sammanfattningsvis vill vi anföra följande. Yrkesfortbildningen kommer att påverka högskolans inre organisation på i princip samma sätt som en rad andra företeelser, t. ex. andra former av fortbildning, ledighet från andra arbetsuppgifter för forskning, stipendier, militärtjänst och sjukdom. I vissa fall måste detta bortfall av uppenbara skäl kompenseras, i andra fall är detta mer tveksamt eller klart överflödigt. Vi anser att en nyckelfråga kommer att bli de lokalt ansvariga myndigheternas inställning till yrkesfortbildningens värde för utbildningen. Denna attityd kommer i sin tur sannolikt att väsentligen dikteras av kvaliteten på de arbetstillfällen som erbjuds inom yrkesfortbildningen. Stor uppmärksamhet måste därför ägnas åtgärder avsedda att främja platsenskaffning och förmedling av fortbildningstillfällen.

Vi föreslår *att*

- läraren i normalfallet under fortbildningstiden skall vara heltidsengagerad utanför högskolan
- yrkesfortbildningen skall planeras som en del av den samlade utbildningsverksamheten vid institutionen.

12.5 Förmedling av arbetstillfällen. Huvudman och placering inom högskolan

12.5.1 *Allmänt*

En beräkning av antalet lärare som kan komma ifråga för yrkesfortbildning kan endast göras mycket schablonmässigt.

I föregående avsnitt har vi angivit den önskvärda fortbildningsfrekvensen för den enskilde läraren till en period vart femte år. En svårbedömd faktor utgör intresset. Vid universitetet i Lund gjordes 1977 en undersökning i syfte att kartlägga intresset inom vissa lärargrupper för deltagande i en försöksverksamhet vid yrkeslivsanknytning. Ca 20 % av tillfrågade lärare var positiva. Vi bedömer det som sannolikt att intresset kan bli något högre när verksamheten blir mer permanent organiserad. I våra beräkningar har vi utgått ifrån ett genomsnittligt intresse på ca 30 % för hela högskolan. Härvid har vi beaktat att intresset inom vissa delar av högskolan, t. ex. de kortare vårdyrkesutbildningarna, kommer att vara betydligt högre.

Den tjänsteorganisation som vi i kapitel 3 och 11 föreslagit för statlig resp. kommunal högskola räknar vi med kommer att omfatta ca 10 000 personer. Vår slutsats blir att drygt 600 fortbildningstillfällen per år kan komma att erfordras. Sett till arbetsmarknaden totalt rör det sig här om ett mycket litet antal arbetstillfällen. Målet för verksamheten medför dock att platsanskaffning och förmedling av lämpliga arbetsuppgifter kan bli ett kvalitativt tungt arbete.

För att hålla behovet av administrativa insatser på detta område nere så mycket som möjligt är det angeläget att enskilda initiativ och befintliga kontaktvägar tas tillvara. De lärare och institutioner som redan har vissa förbindelser med yrkeslivet utanför högskolan bör i största möjliga utsträckning själva skaffa arbetstillfällen för yrkesfortbildning inom ramen för sina löpande kontakter. En särskilt organiserad platsanskaffning kan därmed koncentreras på de lärare och institutioner, som inte har så stor kontakt med yrkeslivet utanför högskolan.

De utbildningar som har obligatoriska inslag av praktik för de studerande har viss erfarenhet av problem som är likartade de nu aktuella. För dessa sker anskaffning och förmedling av praktikplatser på olika sätt men i flera fall sköts det inom ramen för utbildningsverksamheten. Detta gäller t. ex. för lärarutbildningsområdet och socionomutbildningen. Av praktiska skäl bearbetas begränsade geografiska områden. De sex högskoleenheterna med socionomutbildning anskaffar t. ex. platser inom ramen för geografiskt bestämda regioner. Några avtal eller kontrakt för att binda upp praktikplatser för längre perioder förekommer inte.

De studerande som skall genomgå praktik är ur kvalifikationssynpunkt en relativt homogen grupp. I det sistnämnda avseendet skiljer sig lärargruppen från vad som gäller i fråga om de studerande som efterfrågar praktik. Det kan föreligga högst betydande skillnader i kvalifikationer t. o. m. mellan lärare inom samma institution. En arbetsuppgift som är relevant för en person kan inte utan vidare antas vara det för en annan. Förmedlingsverksamheten för lärare måste med hänsyn till detta i mycket hög grad inriktas på den enskilde individen.

12.5.2 *Institutionell organisation för förmedlingsverksamheten*

12.5.2.1 Bakgrund

Tre existerande organisationer är enligt vår mening tänkbara när det gäller att ta ansvar för förmedlingsverksamheten: arbetsförmedlingen, regionstyrelsen och högskoleenheten (motsvarande).

Någon direkt vägledning genom erfarenheter av likartad verksamhet står ej att få. Vi har t. ex. konstaterat att praktikförmedlingen för socionomutbildningens del har skett inom utbildningsorganisationens ram. På samma sätt förfar man inom vårdyrkesutbildningarna under kommunalt huvudmannaskap. Annan praktikförmedling för högskolestuderande sköts dock till stor del av arbetsförmedlingarna.

Arbetsförmedlingarna

Arbetsförmedlingarna har till sin huvuduppgift att finna och förmedla arbetstillfällen inom alla områden och på alla nivåer. Numera förmedlas arbete av det slag som arbetsuppgifterna för yrkesfortbildning av lärare kan avse.

Arbetsförmedlingarna har upparbetade kanaler för platsanskaffning och stora kontaktytor med näringslivet. Vidare finns särskild teknisk utrustning som kan nyttjas i detta arbete.

Arbetsförmedlingen torde ha de ojämförligt största potentiella resurserna även för en så relativt speciell verksamhet som den här aktuella. Detta gäller t. ex. möjligheterna att nå små och medelstora företag och myndigheter.

Det finns dock invändningar mot att arbetsförmedlingen såsom "utomstående part" skulle ha huvudansvaret för förmedling av arbetstillfällen för yrkesfortbildning. En allvarlig sådan är att arbetsförmedlingen naturligtvis måste se detta som en verksamhet bland många andra. Att bereda lärare tillfälle till yrkesfortbildning kan vid en ansträngd arbetsmarknadssituation bli ett lågprioriterat område vid fördelningen av förmedlingens resurser. Yrkesfortbildningen kan också komma att konkurrera med andra viktiga åtgärder, t. ex. att skaffa nyexaminerade långtidsutbildade ett mera permanent arbete. En viss dubblering av organisationen blir nödvändig om arbetsförmedlingen ges ett direkt ansvar för verksamheten. Någon form av lokal organisation vid varje högskoleenhet torde nämligen vara ofrånkomlig för att få till stånd ett samband dels mellan arbetsförmedlingen och den enskilde läraren, dels mellan förmedlingen och högskoleenheten.

Regionstyrelserna

Regionstyrelserna, som tillkom 1977, har enligt högskolelagen att "planera och samordna den grundläggande högskoleutbildningen" vilket skall ske "i kontakt med yrkeslivet och samhället i övrigt". Detta senare återspeglas också i regionstyrelsernas sammansättning, där man har en stark samhällsrepresentation. Regionstyrelserna har arbetsuppgifter som spänner över hela högskolan i resp. region. Det kunde mot denna bakgrund vara naturligt att ge dem ansvaret för förmedlingsverksamheten. Regionstyrelsen har genom sin sammansättning kontakt med yrkeslivet i regionen och bör till

yrkeslivet kunna förmedla en positiv attityd till frågan om lärarnas yrkesfortbildning.

Ett problem är dock att det knappast finns en lämplig organisation på regionnivån för ifrågavarande uppgifter. En förstärkning av regionkanslierna torde krävas för att dessa skall kunna utföra de rent praktiska uppgifter som är förbundna med denna verksamhet. Regionstyrelsernas bristande resurser i detta sammanhang uppvägs inte heller av någon mer omfattande direktkontakt med enskilda lärare eller institutioner inom högskoleenheterna.

Högskoleenheterna

Ansvaret kan slutligen läggas på högskoleenheten (motsvarande). Liksom regionstyrelserna saknar högskoleenheterna i dag i stort en organisation på vilken en verksamhet av detta slag direkt kan läggas. Kontakt med yrkeslivet finns dock, t. ex. i anslutning till linjenämnderna, vilka delvis kan nyttjas för här aktuella arbetsuppgifter. Vidare skulle i en del fall arbetet med yrkesfortbildningen kunna samordnas med redan existerande verksamhet för studerandepraktik inom vissa utbildningar.

Ett ansvar för platsanskaffning utspritt på alla högskoleenheter resp. kommunala skolenheter med högskoleutbildning kan medföra att företag och myndigheter finner det förvirrande och irriterande att ständigt bearbetas av många intressenter som alla uttrycker samma behov. Kontakter mellan högskoleenheterna inom och mellan de olika regionerna kan dock bidra till att verksamheten inte blir alltför betungande för enskilda företag och myndigheter. Det geografiska område resp. högskoleenhet kommer att utnyttja blir sannolikt ganska begränsat i flertalet fall. Vi finner det nämligen realistiskt att tro att högskolelärare som skall yrkesfortbilda sig oftast önskar kvarstanna i den egna regionen. Vissa arbetsuppgifter måste dock sökas utanför den egna regionen. Somliga lärare har nämligen mycket speciella kvalifikationer som endast kan nyttiggöras vid ett fåtal arbetsplatser i landet. Dessa lärare torde emellertid i många fall själva ha en god kontakt med för dem aktuella arbetsplatser.

Ett argument till förmån för högskoleenheten har berörts något i det föregående. Vilket förmedlingsorganet än blir är det nödvändigt att högskoleenheten såsom personalansvarig engageras. Härtill kommer att fortbildning i övrigt är ett lokalt ansvarsområde. Eftersom den nu diskuterade verksamheten ur högskolans synvinkel är att uppfatta som fortbildning är det logiskt att högskolestyrelsen ges möjlighet till en bedömning och prioritering av yrkesfortbildningen i förhållande till annan fortbildningsverksamhet.

12.5.2.2 Förslag

Efter granskning av de tre här diskuterade alternativen finner vi den mest ändamålsenliga lösningen vara att det direkta ansvaret för såväl platsanskaffning som förmedling av arbetstillfällen lägges på högskoleenheten (motsvarande). Vi erinrar om vad som i kap. 11 sagts rörande ansvaret för fortbildningsverksamheten inom den kommunala högskoleutbildningen.

Redan i vår diskussion av detta alternativ har vi pekat på flera fördelar. Ytterligare ett par bör framhållas. Yrkesfortbildningen bör bedrivas med utgångspunkt i en noggrann analys av behov och intresse för verksamheten bland berörd personal. En sådan analys kan endast utföras inom den lokala högskoleorganisationen, eftersom den förutsätter god kännedom om och direkt kontakt med personalen.

Den kapacitet som arbetsförmedlingarna har bl. a. i form av teknisk och annan utrustning för att anskaffa arbete bör dock utnyttjas av högskoleenheterna i deras förmedlingsverksamhet. Det måste ligga i högskoleenheternas intresse att skapa ett nära samarbete med arbetsförmedlingen på resp. högskoleort liksom även med länsarbetsnämnderna.

Såsom vi tidigare framhållit blir yrkesfortbildningen en av flera verksamhetsgrenar inom fortbildningsområdet. En lärares yrkesfortbildning kommer alltid att innebära att högskoleenhetens resurser tas i anspråk, organisatoriskt eller finansiellt. På institusionsnivå kan den enskildes yrkesfortbildning få genomgripande konsekvenser. Högskoleenheten måste således utöva ett avgörande inflytande över verksamheten.

Slutligen bedömer vi att risken för en överorganisation av verksamheten minskar om ansvaret läggs lokalt. Av stor betydelse för yrkesfortbildningens utvecklingsmöjligheter är nämligen de kontaker som redan finns mellan yrkeslivet utanför högskolan och enskilda lärare och institutioner inom högskolan.

Lokal organisation

Vi anser att högskolestyrelsen (motsvarande) bör ges betydande handlingsfrihet i uppbyggnaden av den lokala organisationen. Våra synpunkter i det följande är därför närmast av vägledande natur.

Med hänsyn till verksamhetens karaktär torde det många gånger vara ändamålsenligt att lägga det verkställande ansvaret för yrkesfortbildningen på den enhet inom förvaltningen, som svarar för personalutbildning och fortbildning i övrigt, fortsättningsvis kallad fortbildningsenheten. Utöver uppgiften att såväl externt som internt lämna information om yrkesfortbildningens syfte och de betingelser som gäller för den kommer fortbildningsenheten att få beröring med denna verksamhet på i huvudsak två sätt. I de fall en enskild lärare eller institution inom högskolan har funnit ett lämpligt arbetstillfälle blir det fortbildningsenhetens uppgift att svara för nödvändiga formella och ekonomiska arrangemang. Vidare bör fortbildningsenheten bedriva platsanskaffning och förmedlingsarbete för de lärare och institutioner som i och för sig är intresserade av yrkesfortbildning men saknar nödvändiga externa kontakter. I denna verksamhet bör naturligtvis enheten samarbeta med bl. a. arbetsförmedlingen. Även i dessa fall bör fortbildningsenheten svara för de mer renodlat administrativa uppgifterna i samband med verksamheten.

Kontakten mellan fortbildningsenheten och institutionerna

Det är angeläget att fortbildningsenhetens insatser sker i nära samarbete med berörd institution för att denna skall kunna planera in vederbörande lärares

frånvaro på ett rimligt sätt. Idealet är därför att initiativet till yrkesfortbildningen för en viss lärare från början tas av institution och lärare i samförstånd. Behovet av yrkesfortbildning bör också ha analyserats på institutionsnivå.

Kontakten mellan högskoleenheten och företrädare för berörda intressen utanför högskolan

Vi har tidigare konstaterat att andra aktiviteter inom utbildningsväsendet kan komma att bedrivas antingen parallellt eller i viss konkurrens med yrkesfortbildningen. Vi föreslår därför att man lokalt bildar samrådsgrupper för yrkesfortbildning och besläktad verksamhet, t. ex. med hjälp av de yrkeslivsrepresentanter som finns i linjenämnder. Genom sådana grupper kan bl. a. företrädare för statlig och kommunal högskoleutbildning samordna sitt arbete på detta område. I samrådsgrupperna bör även finnas representation för arbetsförmedlingen.

Vi föreslår *att*

- högskoleenheterna, (motsvarande) ges det direkta ansvaret för såväl anskaffning som förmedling av arbetstillfällen för yrkesfortbildning
- man lokalt bildar samrådsgrupper för yrkesfortbildning.

12.5.3 *Särskilda ekonomiska insatser för yrkesfortbildningen*

Yrkesfortbildningen bör få speciellt stöd under en inledande fas, till dess att den blivit fast etablerad som en del i den löpande verksamheten. Särskilda medel för lärarnas yrkesfortbildning bör anvisas och fördelas av UHÄ till högskoleenheterna. Motsvarande medel för de kommunala högskoleutbildningarna bör administreras på samma sätt som bidrag i övrigt till kommunal högskoleutbildning (jfr kap. 11).

De medel som anvisas för detta ändamål bör ges ett vidsträckt användningsområde. Resurserna bör kunna nyttjas såväl till att bestrida eller subventionera lönekostnader som till att täcka vissa administrativa kostnader. De ekonomiska resurser som kan stå till förfogande för yrkesfortbildningen bör i första hand komma lärare och utbildningar med svag yrkeslivsanknytning tillgodo. I övrigt bör det inte förekomma någon särbehandling. Samtliga lärare som frivilligt önskar yrkesfortbilda sig bör få stöd inom ramen för tillgängliga resurser.

Den tidigare berörda försöksverksamheten i Lund med yrkeslivsanknytning för lärare hade till att börja med som en förutsättning att den mottagande arbetsgivaren skulle betala lärarens hela lönekostnad. Vi anser detta vara en naturlig utgångspunkt i de fall det råder överensstämmelse mellan vad den nya arbetsplatsen önskar få uträttat av läraren och högskolans krav på vad arbetet utanför högskolan skall innehålla för att ge yrkesfortbildning.

För utbildningar som redan idag är starkt yrkesinriktade har många lärare redan en naturlig kontakt med det yrkesliv de utbildar för. Dessa lärare borde bli attraktiva på arbetsmarknaden, eftersom de relativt snabbt kan utföra ett kvalificerat reguljärt arbete. I sådana fall bör den mottagande

arbetsplatsen bära hela eller huvuddelen av lönekostnaden m. m.

För utbildningar med svagare yrkeslivsanknytning är det svårare att bestämt ange vilken yrkesverksamhet utbildningen förbereder för. "Inskolningstiden" på en arbetsplats efter genomgången sådan utbildning kan förväntas vara längre än för de mera yrkesinriktade utbildningarna. Motsvarande torde gälla vid fortbildning av lärare vid dessa utbildningar.

Vi vill här erinra om att de personer som skall skaffa sig yrkeslivserfarenhet utanför högskolan är många högt kvalificerade. Ytligt sett har visserligen en del lärare ett smalt kompetensområde. De har dock alla bl. a. metodologiska kunskaper och erfarenheter som kan utnyttjas inom ett betydligt bredare fält än deras faktiska verksamhetsområde. Härtill kommer att berörda lärare sannolikt är mycket väl motiverade för arbetet.

För lärare inom utbildningar med svag yrkesanknytning blir det troligen nödvändigt att högskolan i viss utsträckning subventionerar lönekostnader. Subventionens storlek i det enskilda fallet bör avgöras genom en förhandling mellan högskoleenheten och det företag eller myndighet där läraren skall verka.

Högskolan måste kanske dessutom ersätta läraren direkt för kostnader som belastar honom för att han skall kunna få yrkeserfarenhet. T. ex. kan läraren vara tvingad att bo på annan ort och i övrigt ha fördyrade levnadsomkostnader som inte täcks av den nya arbetsplatsen. Även till sådana extra insatser bör medel kunna avsättas.

I planeringshänseende bör yrkesfortbildningen likställas med övriga delar av utbildningsverksamheten. I de fall det är omöjligt att inom arbetsenhetens ram ersätta vederbörande lärares arbetsinsats genom t. ex. omfördelning av arbetsuppgifter bör i varierande utsträckning kompensation i form av resurstillskott kunna komma i fråga.

Vi föreslår *att*

- speciellt stöd initialt ges till yrkesfortbildning genom särskilda medel vilka bör fördelas centralt
- frågan om kostnadsfördelning mellan högskolan och den mottagande arbetsgivaren bör prövas i varje särskilt fall.

12.6 Tjänsteorganisatoriska former för yrkesfortbildningen

12.6.1 *Skyldighet för lärare inom vissa områden att tjänstgöra utanför högskolan*

I direktiven för lärartjänstutredningen sägs att "en viss frivillig rörlighet mellan verksamhet som lärare inom högskolan och annan yrkesverksamhet bör eftersträvas". Vissa lärarkategorier har redan skyldighet att fullgöra tjänstgöring utanför högskolan. Vi anser mot den bakgrunden, trots direktivens formulering, att denna fråga måste övervägas särskilt.

Några erfarenheter från de utbildningar som har åliggande för lärarna att tjänstgöra utanför högskoleverksamheten skall först beröras.

Inom medicinsk utbildning och forskning är ca 65 % av de ordinarie tjänsterna som professor förenade med läkartjänst. En förutsättning för undervisning inom de kliniska ämnena är att läkarna vidmakthåller en hög

klinisk kompetens.

Inom vårdsektorn i övrigt finns flera utbildningstjänster som på likartat sätt är förenade med klinisk verksamhet. Motivet för sådana tjänster är att utbildningen inte går att genomföra utan kopplingen till den kliniska verksamheten.

Inom lärarutbildningarna finns metodiklärare, vilka har skyldighet att även undervisa i grundskola, gymnasieskola eller annan skolform. Genom sin bakgrund och genom åliggandet att undervisa i skolväsendet har denna kategori lärare en anknytning till det yrkesliv som de utbildar för.

För att vårdutbildningarna skall kunna genomföras krävs en fast koppling till vårdorganisationen. Motsvarande krav upplevs inte som lika absolut vad gäller koppling mellan lärarutbildningarna och skolorganisationen. I detta avseende liknar lärarutbildningarna de flesta andra utbildningar. Erfarenheterna av lärarutbildningarnas yrkeslivsanknytning är därför, från våra utgångspunkter, intressantare än motsvarande inom vårdområdet.

I princip skall metodiklärarna tjänstgöra i skolväsendet ett visst antal veckotimmar. Vissa lärautbildningar har haft övertaliga lärare och ett sätt att fylla tjänstgöringen för dessa har varit att öka deras skoltjänstgöring.

Någon utvärdering av anknytningen till yrkeslivet för lärarutbildningarnas del finns inte tillgänglig. För vårt vidkommande skulle en sådan ha varit till nytta för förslagen om yrkesfortbildning för de lärare som saknar obligatorisk anknytning till yrkeslivet.

Vid kontakter med företrädare för lärarutbildningarna har dock synpunkter om yrkeslivsanknytningens värde framkommit. Dessa synpunkter sammanfattas nedan.

Lärarna anser i princip skoltjänstgöringen nödvändig. Däremot hyser man tvivel angående dess utformning av bl. a. följande skäl. Fyra veckotimmar i skoltjänstgöring ger ringa kännedom om arbetssituationen i skolan. Exempelvis kan man knappast få erfarenhet av klasslärarskap med därtill hörande åligganden. Kontakten med skolan blir sporadisk och inte fullödig bl. a. beroende på att lärarna inte tillhör kollegiet, inte kan delta i studiedagar, etc.

För själva lärarutbildningen anser man att skoltjänstgöringen kan innebära en splittring, särskilt i de fall nya arbetsmetoder prövas där lärarens medverkan krävs utöver de rena undervisningstimmarna. Samtidigt hävdar man att det är nödvändigt att skolkontakten hålls vid liv. Det finns t. o. m. åsikten att skyldigheten att meddela skolundervisning bör utsträckas till övriga lärargrupper inom lärarutbildningarna.

Erfarenheterna från de mottagande skolornas del, såsom de upplevs av lärarutbildningarnas personal, är i huvudsak positiva. Metodiklärarna anses berika den pedagogiska diskussionen i skolorna men det påtalas också att kontakterna blir alltför begränsade genom deras ringa närvaro i skolan.

De negativa förhållandena i den nuvarande skoltjänstgöringen tror man skulle undvikas genom en koncentration av denna till mer sammanhängande block av heltids- eller halvtidstjänstgöring. Det finns exempel från låg- och mellanstadielärarlinjerna där metodiklärare under längre tid upprätthållit en hel skoltjänst. För lärarutbildningens del har detta ansetts mycket värdefullt. Vederbörande lärare har fortfarande varit anställda vid högskoleenheten och deltagit i alla aktiviteter där utom undervisning. Återkopplingen av

erfarenheterna till kollegerna har skett regelbundet. Denna metod för skoltjänstgöring har ansetts ge metodiklektorerna full kännedom om förhållandena i skolan och en lärares vanliga arbetsuppgifter.

Vår slutsats av det anförda blir följande. För att yrkesfortbildning skall vara ett åliggande talar erfarenheterna från de högskoleutbildningar, där denna anordning redan tillämpas. Flera argument kan dock också anföras för att yrkesfortbildningen skall vara frivillig. I många fall kommer det att möta betydande svårigheter att finna lämpliga arbetsuppgifter utanför högskolan. En generell skyldighet att genomgå yrkesfortbildning kan lätt uppfattas som meningslös om det inte finns rimliga möjligheter att förverkliga den. Ur utbildningsverksamhetens synvinkel är det tveksamt om det är ändamålsenligt att lärare som är negativt inställda till yrkesarbete utanför högskolan tvingas att genomföra sådant. Inte heller torde det vara förenligt med den mottagande verksamhetens intressen. Dessa skäl talar därför för att yrkesfortbildningen skall vara frivillig.

För de lärare som redan omfattas av ett åliggande om kontinuerlig yrkesverksamhet utanför högskolan bör emellertid enligt vår mening denna skyldighet bibehållas.

Vi har vidare i kap. 4 framlagt vissa förslag rörande tillsättningsgrunder för lärartjänster som syftar till att inom den statliga högskolan öppna möjligheten att även till viss högre lärartjänst rekrytera personer med erfarenhet av kvalificerad yrkesverksamhet utanför högskolan. Det kan vara befogat att ålägga bl. a. sådana lärare som rekryteras med särskild hänsyn tagen till yrkeserfarenheter av här berört slag att kontinuerligt ha kontakt med den arbetsmarknad som utbildningen har som målområde. Ett sådant åliggande föreslår vi att högskolestyrelsen (motsvarande) skall kunna knyta till viss tjänst i samband med att den utlyses.

I två fall anser vi det således motiverat att göra undantag från direktiven, där det förutsätts att yrkesfortbildningen skall vara frivillig. Det ena är beträffande de utbildningar där lärarna redan i dag har en skyldighet att skaffa sig yrkeserfarenhet, t. ex. metodiklärarna i lärarutbildningen. Det andra är beträffande sådana utbildningar där man lokalt i samband med utlysning av en tjänst gjort bedömningen att det är av stor vikt att läraren har yrkeserfarenhet. Ett exempel kan tjäna som vägledning. För vissa lärare inom tolkutbildning är det väsentligt att ha tjänstgjort som tolk. Högskolestyrelsen torde därför lägga vikt vid yrkeserfarenhet som befordringsgrund för sådana lärare. Det är då rimligt att yrkeskontakterna upprätthålls genom kontinuerlig yrkesfortbildning.

Vi föreslår således att yrkesfortbildningen, med ovan nämnda undantag, blir frivillig för den enskilde läraren. Positiva incitament för att förmå lärare att skaffa sig yrkeserfarenhet bör dock tillskapas. Ett sådant är att ge yrkesfortbildningen meritvärde vid tjänstetillsättningar. Yrkesfortbildningen bör naturligtvis ske i former som garanterar den enskilde samma ekonomiska standard som under verksamheten inom högskolan.

Vi föreslår *att*

- för lärare motsvarande dem, som redan omfattas av ett åliggande att kontinuerligt skaffa sig yrkeserfarenhet, denna skyldighet skall bibehållas

- högskolestyrelse (motsvarande) vid utlysande av en tjänst skall kunna till tjänsten knyta ett åliggande att genomgå yrkesfortbildning
- för övriga lärare yrkesfortbildningen bör vara frivillig.

12.6.2 *Vissa tekniska problem*

12.6.2.1 Bakgrund

Den frivilliga yrkesfortbildningen kan med utgångspunkt i kravet att lärarens ekonomiska standard och sociala trygghet inte skall påverkas negativt i anställningstekniskt avseende ske på olika sätt. *I princip ser vi två alternativ,* nämligen dels under tjänstledighet, dels inom ramen för lärartjänsten, varvid lärarens tjänstgöring förläggs till en arbetsplats utanför högskolan under en begränsad tid.

I det fall läraren beviljas *tjänstledighet från sin anställning i högskolan* för yrkesfortbildning måste läraren samtidigt anställas hos den för vilken arbetet utförs. Lärarens rättigheter och skyldigheter med anledning av arbetet åt den berörda arbetsgivaren bestäms då av vad som på grund av författning, kollektivavtal och enskilt avtal gäller för den anställningen.

Detta förfaringssätt kräver vissa kompletterande avtal m. m. av vilka vi skall beröra några.

Utgångspunkten för yrkesfortbildningen är att läraren skall arbeta utanför högskolan i ungefär sex månader. Arbetsgivarna utanför högskolan torde med största säkerhet begära att lärarens anställning tidsbegränsas för att därmed gardera sig mot bl. a. ev. krav på fortsatt anställning. En tidsbegränsad anställning fordrar dock stöd i ett kollektivavtal. Den utomstående arbetsgivaren står förmodligen redan i ett kollektivavtalsförhållande till en annan arbetstagarorganisation än resp. lärarorganisation.

Läraroganisationen kan därför inte få till stånd ett eget kollektivavtal om tidsbegränsning, utan det förbund som organiserar övriga arbetstagare hos den utomstående arbetsgivaren skulle då bli kollektivavtalsslutande part. Det är inte säkert att dessa kollektivavtalsparter har något intresse av att sluta sådana avtal och därmed skulle inte någon yrkesfortbildning komma till stånd.

En annan komplikation gäller löner och löneutbetalningar. En förutsättning för att lärarna skall vara villiga att genomgå yrkesfortbildning av föreslagen art torde vara att de garanteras samma ekonomiska standard under fortbildningen som de skulle ha haft om de tjänstgjort reguljärt i högskolan. Vi har av den anledningen förutsatt att högskoleenheterna måste vara beredda att i vissa fall stå för en del av lönekostnaden. För att en statlig myndighet skall kunna ställa medel till förfogande till icke statliga arbetsgivare torde det fordras stöd av ett riksdagsbeslut. Eftersom högskoleenheten således i många fall skulle vara tvingad att tillskjuta medel för att läraren skulle vara garanterad sin lärarlön kan det tyckas följdriktigt att högskoleenheten också utbetalar lönen till vederbörande. Det är dock vanligt att det finns kollektivavtalsbestämmelser även på dessa punkter, varför den utomstående arbetsgivarens handlingsfrihet kan vara begränsad i dessa avseenden.

Den andra anställningstekniska lösningen för yrkesfortbildningen är att

låta lärarens tjänstgöring förläggas till en arbetsplats utanför högskolan under en begränsad tid.

För att yrkesfortbildningen skall vara meningsfull bör lärarens arbetsförhållanden i så hög grad som möjligt likna andra arbetstagares. Av detta skäl måste lärarens rättigheter och skyldigheter i förhållande till den tillfälliga arbetsplatsen bestämmas genom ett avtal.

Här skall bara kort beröras vilka frågor som måste regleras i en överenskommelse. Läraren måste självklart utföra arbetsuppgifterna på det sätt som är ändamålsenligt för företaget/myndighet, t. ex. vad beträffar arbetstid. Den tillfällige arbetsgivaren måste också åta sig de kostnader som uppkommer till följd av lärarens verksamhet hos honom och bör också i ett stort antal fall vara beredd att ersätta högskoleenheten för lärarens lön eller del av denna. Skadeståndsansvar och övriga försäkringsvillkor måste regleras. Vidare måste en lösning sökas för hanteringen av patenterbar uppfinning liksom av sekretessfrågor. Ev. uppkomna tvister måste också ges rimlig lösning.

Avtalsregleringen av de här berörda frågorna kan antingen ske genom ett centralt avtal eller genom ett avtal mellan arbetsgivaren på den tilltänkta arbetsplatsen och högskoleenheten. I de fall det är gemensam huvudman för utbildning och tilltänkt yrkesverksamhet behövs inget avtal av nedanstående karaktär. Däremot bör riktlinjer för hur yrkesfortbildningen skall bedrivas upprättas.

12.6.2.2 Överväganden och förslag

I väsentlig utsträckning är de frågor som berörs i detta avsnitt *dels* relativt tekniska till sin karaktär, *dels* av den arten att de bör regleras genom kollektivavtal som berör parterna på såväl den offentliga som den privata arbetsmarknaden. Av dessa skäl inskränker vi oss till att ange grunddragen i en kommande reglering.

Hittills har diskuterats två principiellt olika former för yrkesfortbildningen. Vilket av de två sätten som väljs är beroende av faktorer som ligger utanför anställningsförhållandena som sådana. Här nämns några som har betydelse för valet.

Vi har haft kontakter med både arbetsgivare och arbetstagarorganisationer. Från båda dessa parters sida har samstämmigt framhållits att fortbildning av här avsett slag bör ske inom ramen för lärarens tjänst. Arbetsgivaransvaret bör således inte för en kort period flyttas över från högskoleenheten till den nya arbetsgivaren. Denne torde anse det besvärande att få arbetsgivaransvar för personer som man på förhand vet endast skall arbeta under en mycket begränsad period och i ett särskilt syfte. Vidare finner man det ologiskt att en lärare skall begära tjänstledigt för en fortbildning som i flera fall kan komma att vara ett åliggande i tjänsten. Vi har av dessa kontakter dragit slutsatsen att högskoleenheten bör vara arbetsgivare för läraren även när denne tjänstgör utanför högskolan för att yrkesfortbilda sig.

Vi föreslår att arbetsmarknadens parter i ett centralt avtal *dels* ger uttryck för sin positiva inställning till yrkesfortbildning, *dels* ger principiella rekommendationer om innehållet i branschvisa avtal (i förekommande fall)

och i lokala avtal.

Rekommendationerna bör täcka bl. a. följande frågor: tid och omfattning av yrkesfortbildningen i det enskilda fallet, fördelning av kostnader mellan berörda parter, reglering av arbetstid, rätt till ledighet, försäkringar och skydd i övrigt, skadestånd, sekretessbestämmelser och tvister.

I ett centralt avtal kan man knappast ge svaret på alla de frågor som uppkommer i det enskilda fallet av yrkesfortbildning. Genom de här förordade rekommendationerna kommer dock arbetet att underlättas för högskolan och det enskilda företaget eller myndigheten att träffa det för varje fall av yrkesfortbildning nödvändiga lokala avtalet.

För statens del bör arbetsgivarverket sköta de föreslagna förhandlingarna. Därvid bör beaktas de erfarenheter som vunnits genom FOSAMs försöksverksamhet med kontaktforskare samt den förut beskrivna försöksverksamheten i Lund.

Vi föreslår *att*

- högskoleenheten (motsvarande) skall vara arbetsgivare för läraren under yrkesfortbildning
- centrala och lokala avtal sluts som reglerar förhållandena för lärarna på de nya arbetsplatserna.

12.7 Permanent samarbete mellan högskolan och offentliga myndigheter

12.7.1 *Bakgrund*

Ett annat sätt att bereda lärare yrkeserfarenhet utanför högskolan är att göra lärartjänsten till en deltidstjänst som läraren utövar samtidigt med en deltidsanställning utanför högskolan. Deltidstjänsterna måste samordnas åtminstone arbetstidsmässigt. I övrigt kan de vara fristående från varandra eller vara ömsesidigt beroende, vilket skulle innebära att läraren inte kan vare sig erhålla eller lämna endast den ena tjänsten.

Likheterna mellan högskolan och övrig offentlig (statlig och kommunal) förvaltning i förutsättningar och former för verksamheten är så stora att det bör finnas utrymme för ett relativt fast organiserat och formaliserat samarbete i fråga om yrkeslivsanknytning genom gemensam personal.

Tyngdpunkten i insatserna måste, i likhet med flertalet övriga åtgärder avsedda att främja yrkeslivsanknytning, ligga på lokal nivå. En redogörelse för hur samarbetet anställningstekniskt kan ske skall först lämnas.

Läraren kan ha heltidstjänst inom högskolan och samtidigt partiell tjänstledighet från den tjänsten för arbetet utanför högskolan, om det bedöms vara värdefullt att läraren fortlöpande får arbeta på bägge håll. En sådan ordning kan vara betydelsefull för läraren från trygghetssynpunkt. Samtidigt kan högskoleenheten säkerställa att den arbetstid som frångår utbildningen används till arbete av intresse för utbildningen.

I fall där lärare stadigvarande skall tjänstgöra såväl inom som utanför högskolan kan det emellertid vara motiverat att läraren har *en deltidstjänst inom högskolan och en deltidsanställning hos den andre arbetsgivaren,* så att båda tjänsterna kan utövas helt.

Deltidsanställningarna kan antingen vara sinsemellan självständiga tjänster eller kombinerade tjänster. Med kombinerade tjänster avser vi att innehav av den ena tjänsten förutsätter innehav av den andra och att den enskilde alltså måste anställas på och lämna båda tjänsterna samtidigt.

Beträffande först de *sinsemellan självständiga tjänsterna* kan sägas följande. Den som söker anställning inom högskolan skulle kunna få halvtidstjänst i stället för heltidstjänst, om han har en lämplig halvtidstjänst utanför högskolan och vill behålla den tjänsten. Högskoleenheterna (motsv.) kan vid rekrytering påpeka denna möjlighet och även i samarbete med annan arbetsgivare lämna uppgift om ledig tjänst hos denne. Det kan då tänkas att högskoleenheten och den andre arbetsgivaren stannar för samma sökande. Ingendera arbetsgivaren kan i detta fall hindra att läraren lämnar eller sägs upp från anställningen hos den andre men behåller tjänsten hos honom själv. Å andra sidan har ingen av dem skyldighet att i sitt handlande ta hänsyn till hur läraren har det med anställningen hos den andre.

Här bör också sägas något om *de ekonomiska förmånerna.* Vid stadigvarande tjänstgöring utanför högskolan inom ramen för fristående anställning ligger det närmast till hands att förmånerna i vardera anställningen bestäms självständigt och att läraren alltså inte tillförsäkras förmåner som tillsammans motsvarar dem i en heltidstjänst som lärare. Vill man att tjänstgöring i denna form skall få utbredning även i fall där läraren inte kan påräkna lika hög lön som i lärartjänsten kan det emellertid vara nödvändigt att läraren har en sådan garanti, t. ex. genom bestämmelse om utfyllnadsersättning i kollektivavtal för lärartjänsten.

Kombinerade tjänster på den offentliga sektorn medför ett beroendeförhållande mellan tjänsterna som skulle innebära tillsättning av tjänsterna i ett sammanhang. Behörighetskrav och befordringsgrunder måste därför bestämmas i relation till tjänsterna i kombination. Detta förutsätter författningsstöd.

Skiljande från den ena tjänsten skulle medföra skiljande även från den andra. Läraren skulle alltså inte kunna säga upp sig eller sägas upp från endast den ena tjänsten. Frågan huruvida förhållande som hänför sig till läraren utgör saklig grund för uppsägning skulle i princip bedömas med hänsyn till båda tjänsterna sedda som en helhet.

Vad gäller *de ekonomiska förmånerna för den som har kombinerade tjänster* bör förmånerna i vardera anställningen bestämmas för sig. Sammankopplingen gör dock att lärartjänstens förmåner bör bestämmas med hänsyn till vad läraren skäligen bör få ut sammanlagt. Han bör inte komma i väsentligt sämre ställning än han skulle ha gjort om han i stället hade haft lärartjänsten som heltidsanställning. Särskilda bestämmelser i kollektivavtalet för lärartjänsten kan behövas som utfyllnadsersättning.

12.7.2 *Överväganden och förslag*

Vi finner det önskvärt att statliga och kommunala myndigheter inleder ett nära samarbete med högskolan. Inom ett antal områden förekommer redan nära förbindelser men generellt är utbytet ganska blygsamt. En åtgärd som t. ex. att dela tjänster skulle kunna tillförsäkra olika myndigheter en hög kompetens som de annars kan ha svårt att få del i bl. a. av ekonomiska skäl.

För högskolans del kan en sådan ordning innebära en kontinuerlig kontakt med en för verksamheten mycket intressant del av yrkeslivet utanför högskolan.

Som ett exempel på ett område där arrangemang av detta slag bör kunna fungera mycket väl vill vi nämna de konstnärliga utbildningarna.

Samarbetet kan bedrivas på olika sätt vad gäller de rent anställningstekniska frågorna såsom vi visat ovan. Vi bedömer dock att kombinerade tjänster i flertalet fall föranleder så komplicerade bestämmelser att vi inte vill rekommendera detta som den normala lösningen. Denna bör i stället bli att samordna två självständiga tjänster. Ur den enskilde lärarens synvinkel torde det vara förmånligast att det inom högskolan finns en heltidstjänst som innehavaren ges partiell tjänstebefrielse från för att upprätthålla annan lämplig tjänst utanför högskolan. Avtalsreglering blir i dessa fall enkel och det enda som överhuvudtaget kan vara aktuellt att reglera blir frågan om läraren skall garanteras en viss lönenivå.

För att få igång detta samarbete är det önskvärt att en överenskommelse mellan staten och kommun- och i landstingsförbunden sluts. Det materiella innehållet i denna skisseras här.

Parterna skall *rekommendera* resp. myndigheter och medlemskommuner att etablera samarbete i vissa personalfrågor. Vardera parten åtar sig att stå för nödvändig *information* till myndigheter (motsv.). Därvid bör man ge exempel på områden (utbildningar resp. förvaltningsgrenar) som kan ha ett särskilt intresse av samarbete av detta slag.

I överenskommelsen bör riktlinjer fastläggas för regleringen av de delade tjänsterna, bl. a. lönevillkoren och vidare rekommenderas resp. myndighet (motsv.) att inför inrättande eller tillsättning av tjänst som bedöms vara intressant regelmässigt samråda med de högskoleenheter resp. kommuner med vilka praktiska förutsättningar för samarbete anses föreligga.

Vi föreslår *att*

- statliga och kommunala myndigheter inleder ett samarbete med högskolan med viss gemensam personal
- högskoleenheterna (motsv.) ger partiell tjänstebefrielse åt lärare som önskar upprätthålla annan lämplig tjänst utanför högskolan
- en överenskommelse om samarbete slutes mellan staten och kommun- och landstingsförbunden.

12.8 Externt yrkesverksamma lärare

12.8.1 *Bakgrund*

Sedan lång tid tillbaka förekommer inom stora delar av högskolan att man knyter till sig som lärare personer som har sin huvudsakliga yrkesverksamhet utanför högskolan.

70 % av samtliga institutioner och skolenheter inom högskolan utnyttjar externa lärare i utbildningen. Siffran varierar avsevärt både mellan och inom olika områden. Antalet externt yrkesverksamma lärare är inom de flesta sektorer relativt stort. Genom en enkät har vi konstaterat att andelen externa lärare i förhållande till totala antalet lärare (inkl. de externa) ligger mellan

15 % (naturvetenskaplig utbildning) och 70 % (vårdutbildningarna). Den undervisningsvolym som de externa lärarna svarar för är dock med tanke på det stora antalet sådana lärare i allmänhet ganska blygsam. Inom de utbildningar som av tradition brukar betecknas som yrkesinriktade, t. ex. tekniska utbildningar och vårdutbildningar, är bilden något annorlunda. Där bedrivs en stor del av utbildningen (ca 20 % av undervisningen) av personer med huvudsaklig verksamhet utanför högskoleområdet.

12.8.2 *Motiv för rekrytering*

Yrkesinriktade utbildningar utnyttjar uppenbarligen externt yrkesverksamma lärare som en metod för att yrkesanknyta utbildningen. Vissa delar i relativt klart yrkeslivsinriktade utbildningar kräver erfarenheter och kunskaper från arbetslivet utanför högskolan. Omvänt bör man kunna dra slutsatsen att det för utbildningar som i dag har en relativt blygsam yrkeslivsanknytning av detta slag kan vara en lämplig väg att stärka anknytningen genom att rekrytera fler externt yrkesverksamma lärare.

Att nyorientera utbildningen mot ökade inslag av yrkesförberedande art kan underlättas av att externa lärare utnyttjas i högre grad.

Även utbildningar som redan har en reell yrkeslivsanknytning, t. ex. de konstnärliga utbildningarna, kan ha ett ökat behov av externa lärare. Detta beror bl. a. på att dessa utbildningar är så små att mycket av den speciella kompetensen måste hämtas "utifrån".

En del av de externa lärare som utnyttjas i utbildningen bör ha sin dagliga gärning inom sådana områden och på sådan nivå att de inte bara är experter inom ett snävt fält inom vilket de skall medverka i utbildningen.

De externa lärarna har *betydelse för utbildningens kvalitet* genom att de medverkar till att de *mera teoretiska inslagen sammankopplas med praktiska tillämpningar och problem.* Deras yrkeskunnande bör, för att få en mera varaktig effekt på utbildningen, tillvaratas i sammanhang där ämnet eller utbildningen kan få en bredare och allsidigare belysning med hjälp av deras yrkeserfarenhet. Ett sådant engagemang från externa lärare kräver dock ökade planeringsinsatser från institutionernas sida.

I våra kontakter med institutioner inom de delar av högskolan som traditionellt präglats av stark forskningsanknytning och svag yrkeslivsinriktning har vid några tillfällen en viss skepsis uttalats angående de externa lärarna. Man har därvid menat att alla externa lärare inte har den kritiska skolning som är en förutsättning för högskoleverksamheten.

Vi vill i anslutning härtill framhålla att *de externa lärarnas* insatser inom senast berörda delar av högskolan ofta *skall ses som komplementära.* Det följer av de mål som formulerats för högskolans verksamhet att utbildningen skall bygga på vetenskaplig grund. Det är emellertid av största vikt att även kunskaper och färdigheter som vunnits inom arbetslivet i övrigt tas tillvara, likaså skall kunskap som skapats genom tillämpad forskning och utvecklingsarbete utanför högskoleutbildningen utnyttjas. Enligt vår uppfattning har de externa lärarna i många fall unika möjligheter att ge högskoleutbildningen inslag av denna art.

Slutligen skall framhållas att de externa lärarna kan *bidra till ett närmare samband mellan forskning, utbildning och arbete utanför högskolan.* Detta

kan bli ett led i kunskapsutbytet och hindra isolering inom både högskolan och industrin och övriga delar av arbetsmarknaden. Denna syn bekräftas av de motiv som de externa lärarna anger för sin medverkan i högskoleutbildningen. I det material som vi samlat in har flertalet tryckt på att deras verksamhet i högskolan ger stort utbyte för deras vanliga arbetsuppgifter. Kontakten med utbildningen underlättar möjligheterna att hålla kunskaperna aktuella inom deras specialområden. De externa lärarna blir således ett instrument för att till arbetslivet i övrigt överföra kunskaper som byggts upp inom högskolan.

12.8.3 *De externa lärarnas arbete*

12.8.3.1 Bakgrund

Vi har låtit en stor del av de befintliga externa lärarna besvara en enkät där de bl. a. redovisar sina intryck av högskoleutbildningen.

Svaren på enkäten bekräftar att dessa lärare oftast är löst anknutna till högskolan när det gäller såväl anställningsformer som former för deltagande i undervisningen och högskolans verksamhet i övrigt.

Med undantag av utbildningar inom det tekniska området är timanställning den vanligaste anställningsformen för externa lärare. Speciallärartjänster finns främst inrättade inom nyss nämnda område, där även övningsassistenter är vanligt förekommande. Den sistnämnda kategorin återfinns endast här.

De vanligaste arbetsuppgifterna för de externa lärarna är föreläsningar, lektioner, laborationer, övningar och viss handledning (t. ex. inom konstnärliga utbildningar.) Den slutsats man drar av uppgifterna är att dessa lärare inte i någon högre grad deltar i planering och kursutveckling m. m. utan snarast "gästspelar" i högskolan vid enstaka undervisningstillfällen. Detta förhållande understryks också av många av de ifrågavarande lärarna. De framhåller att de har ett relativt dåligt perspektiv på hur deras undervisningsmoment är relaterade till ifrågavarande delkurser eller utbildningslinjer. Anställningsformerna torde påverka utformning av arbetsuppgifterna för de externa lärarna, vilket visas av att den kategori som i störst utsträckning deltar i arbete med kursutveckling är speciallärare vid teknisk fakultet. Denna kategori lärare har anställningstekniskt en fastare knytning till högskolan än vad t. ex. timlärare har.

Huvudintrycket av uppgifterna i enkätsvaren är att de externa lärarnas kunskaper och erfarenheter tas tillvara på ett ganska ensidigt sätt i högskolan. Lärarna framhåller också själva att ökade möjligheter till deltagande i utbildningsplanering och kursuppläggning måste komma till stånd. I detta sammanhang berörs även förslag om inrättande av t. ex. extra lektorat på begränsad tid och med möjlighet till deltid.

I några av svaren understryks även att personal i högskolan måste få mer insikt i praktisk tillämpning och vad utomstående kan bidra med i undervisningen. Det framhålls att en omorientering av utbildningen och kursinnehållet mot yrkesinriktade moment och ett förstärkt deltagande från yrkesverksamma måste ske.

I enkätsvaren är en övervägande del av arbetsgivarna positiva till sina

anställdas medverkan i högskoleutbildningen. På fråga om hur ett ökat engagemang skulle påverka arbetsgivaren redovisas emellertid uppfattningen i flera fall att den positiva attityden i så fall tenderade att minska.

Övriga svar som kan vara väsentliga att väga in vid bedömningen av förslag till åtgärder för effektivisering av de externa lärarnas insatser avser arbetstidens förläggning, utbildningsbakgrund, pedgogisk erfarenhet samt huruvida undervisningen genomförs inom ramen för ordinarie arbete eller under tjänstledighet.

12.8.3.2 Överväganden och förslag

Anställningsform och arvodering

För utbildningens uppläggning är det beklagligt att de externa lärarna i så ringa utsträckning deltar i planering och kursutveckling. De externa lärarnas praktiska kunskaper om yrkesliv och arbetsmarknad samt deras kontakter med yrkeslivet måste tas tillvara på ett mer effektivt sätt än i dag. Den nuvarande ensidiga användningen – inom vissa områden – av externa lärare som i huvudsak föreläsare bör därför förändras.

Det faktum att de externa lärarna i allra största utsträckning är timarvoderade för "ren" undervisning får helt naturligt till följd att de utnyttjas främst för detta ändamål. I kap. 6 Arbetsorganisation föreslår vi att undervisningsskyldigheten beräknad i timmar skall avskaffas för alla lärarkategorier i högskolan. I konsekvens härmed bör i fortsättningen inte heller de externa lärarnas medverkan definieras i undervisningstimmar. *Arvodet till de externa lärarna bör konstrueras så, att det även kan täcka planeringsuppgifter, kursutveckling etc.* i den mån man avser att utnyttja de externa lärarna för sådana arbetsuppgifter. Enkätsvaren visar som tidigare nämnts att *speciallärare* inom f. d. teknisk fakultet i större utsträckning än andra grupper deltar i kursutveckling, vilket kan vara ett stöd för bedömningen att en närmare anknytning till högskolan automatiskt medför en förbättring även avseende deltagande i kursutveckling och utbildningsplanering. Arvoderingsprinciperna kan alltså påverka undervisningsmetoderna.

Inom den statliga högskolan finns för närvarande möjligheten att på arvodestjänst som speciallärare med tidsbegränsat förordnande anställa person som har kompetens motsvarande vad som krävs för universitetslektorat. Avsikten med tjänstekategorin är att just externt yrkesverksamma lärare skall kunna ges en fastare anknytning till verksamheten. Vi finner att denna tjänstekonstruktion motsvarar de behov som i detta avseende kan ställas från högskolans sida. Användningen av speciallärartjänsten bör utsträckas till att omfatta hela högskolan. Kompetenskrav och arvodering bör dock göras flexibla och anpassas till den tjänsteorganisation som förordats i kap. 4. På professorsnivån finns i dagens organisation redan tjänsterna som adjungerad professor. Dessa tjänster är för närvarande föremål för utvärdering genom FOSAM. Våra förslag omfattar därför inte denna tjänstekategori.

Introduktionsutbildning och planering

Drygt 90 % av de externa lärarna torde ha högskoleutbildning. Detta innebär att nästan samtliga tidigare har haft någon kontakt med högskola eller universitet. I och med högskolereformens genomförande är det emellertid nödvändigt med en allmän introduktion om högskolans uppbyggnad och verksamhet. Att ge de externa lärarna en acceptabel insikt om i vilket sammanhang deras medverkan skall komma in i den berörda utbildningen har dock ännu högre angelägenhetsgrad.

Vi föreslår mot denna bakgrund att *de externa lärarna får delta i av högskoleenheten (motsv.) anordnad introduktionsutbildning*. Vidare bör, i de fall den externe läraren inte deltagit i förberedelserna för en kurs, tillräckligt med tid användas för att sätta in vederbörande i utbildningens uppläggning och de egna arbetsuppgifternas samband med helheten.

Ett relativt stort antal externa lärare saknar pedagogisk erfarenhet. Vi anser oss dock inte kunna föreslå en pedagogisk utbildning för dessa lärare. Även om en sådan i och för sig vore önskvärd skulle den för att vara meningsfull behöva vara så pass omfattande att den blev alltför tidskrävande för den enskilde.

12.8.4 *Utbildningsverksamheten på arbetsplats utanför högskolan*

Förläggning av delar av utbildning till arbetsplatser utanför högskolan under medverkan av högskolans lärare är ytterligare en åtgärd som kan vidtas för att ge utbildningen yrkeslivsanknytning.

Ett betydande antal högskoleutbildningar bedrivs med praktikinslag. I de fall man lyckats åstadkomma att lärarna får en god och varaktig kontakt med de studerandes praktikplatser har studiepraktiken i viss utsträckning bidragit till att även lärarna fått erfarenheter från yrkesområdet. Exempel på detta återfinns inom lärarutbildningarna där metodiklektorerna regelbundet följer de studerande i deras övningsundervisning i skolan. Många metodiklektorer har sagt sig uppleva denna form av miljöpraktik som mera givande än den de får genom sin egen undervisning i skolväsendet.

Inom de korta vårdutbildningarna förekommer det också s. k. inbyggd utbildning. Den inbyggda utbildningen innebär att en viss del förläggs till en arbetsplats där de studerande kan få realistisk träning i vissa arbetsmoment. För vårdutbildningarnas del förutsätter detta en koppling till sjukvårdsorganisationen. Handledare i de praktiska momenten hämtas från sjukvårdsorganisationen och undervisningen får således bedrivas på sjukvårdsproduktionens villkor. Den inbyggda utbildningen innehåller stora möjligheter till att integrera teoretiska och praktiska moment. De positiva inslagen bör därför tillvaratas även vad gäller övrig högskoleutbildning. De negativa inslag som finns i den inbyggda utbildningen, t. ex. att det blir "dubbelkommando" om utbildningens intressen skall bevakas av en särskild lärare samtidigt som handledningen görs av anställda vid företaget, myndigheten etc., kan i viss mån undvikas genom att en lärare bedriver undervisning för studerande i högskoleutbildningen på den arbetsplats där han vistas för att själv få viss yrkeserfarenhet.

Tillgång till en arbetsplats på sätt som vi förordar bör ges viss lärare och

knytas till dennes möjlighet att samtidigt få yrkesfortbilda sig.

Det är naturligtvis inte nödvändigt att de båda verksamhetsformerna yrkesfortbildning för läraren och handledning av studerande sker i en direkt följd. Praktiska skäl kan dock tala för att så sker. Vissa lärare kan också bli mer benägna för yrkesfortbildning om denna dels inte blir alltför omfattande, dels samtidigt och direkt kan få positiv påverkan på utbildningen.

Vad som nu sagts om högskolans fasta lärarpersonal gäller också i viss mån för externa lärare. Dessa skulle kunna tjänstgöra i högskolan en tid för att få kunskaper om det sammanhang i vilket deras specialkunskaper kan utnyttjas i högskoleutbildningen. Därefter, eller parallellt härmed, bör de kunna fungera som handledare för högskolestuderande på sin ordinarie arbetsplats.

Ytterligare en möjlighet som bör prövas när det gäller att förlägga utbildningen till en arbetsplats är att högskolan permanent ges tillgång till ett antal "praktikplatser" vid företag, myndigheter etc. Det mottagande företaget eller myndigheten kan behöva sådan stabilitet i sin organisation att en förutsättning för att kunna utnyttja dess tjänster är att det sker regelbundet. Fortfarande bör dock utbildningsintressenterna ha det övergripande ansvaret för verksamheten. Med tanke på ev. svårigheter att kontinuerligt utnyttja ett antal platser på ett företag, en myndighet, etc. kan det finnas skäl att låta en överenskommelse i detta avseende omspänna flera utbildningar/arbetsenheter inom högskolan. I de fall man finner det lämpligt att utnyttja personal vid värdinstitutionen bör det ske på samma premisser som när man anställer externa lärare inom högskolan i övrigt.

Vi föreslår *att*

- lärare under yrkesfortbildning om möjligt bereds tillfälle att på sin nya arbetsplats bedriva undervisning i högskoleutbildningen.

13 Genomförande

13.1 Allmänna överväganden

Våra förslag spänner över hela högskolan. Praktiskt taget all personal med utbildnings- eller forskningsuppgifter och en stor del av de forskarstuderande berörs direkt av reformen. Förslagen berör av naturliga skäl i första hand den lokala organisationen och då främst de enheter där själva utbildningen och forskningen bedrivs, dvs institutionsnivån. Till en del påverkar förslagen även formerna för styrning och fördelning av resurser för olika ändamål inom högskolan. Så tillvida berörs även överordnade organ på lokal nivå, dvs. högskolestyrelse, fakultets/sektionsnämnder och linjenämnder. Med undantag för själva genomförandefasen torde de praktiska konsekvenserna vara mindre märkbara för de centrala och regionala nivåerna inom högskoleorganisationen.

Vårt arbete bör enligt direktiven syfta till att en ny tjänsteorganisation skall träda i kraft den 1 juli 1981.

Det är å ena sidan naturligt att man önskar ge en reform genomslag så snabbt och i så stor omfattning som möjligt. Å andra sidan måste denna önskan vägas mot risken att genomgripande förändringar i en komplicerad organisation som högskolans kan visa sig så svåra att genomföra att alltför stor brådska i reformstarten kan äventyra möjligheterna att uppnå syftena med reformen. Genomgången i det följande av problem i samband med reformens genomförande kommer att peka *dels* på behovet av en rimlig tidrymd mellan beslut och reformstart, *dels* på nödvändigheten av en avveckling av den nuvarande organisationen stegvis. Denna avveckling bör kunna inledas den 1 juli 1981. Däremot anser vi inte att den nya arbets- och tjänsteorganisationen kan träda i kraft förrän den 1 juli 1982. En förutsättning är då att riksdagen fattar beslut om reformen under våren 1981.

Vi har redan tidigare framhållit ramkaraktären i våra förslag och de mycket stora möjligheter till lokal anpassning till olika ämnens och utbildningars behov som förslagen rymmer. I kombination med förhållandet att frågor om inrättande och tillsättning av tjänster och om medelsfördelning mellan och fördelning av arbetsuppgifter inom institutioner liksom hittills i hög grad kommer att vara lokala angelägenheter måste därför reformens genomförande i huvudsak bli en angelägenhet för den lokala högskolemyndigheten. Till stöd i detta arbete måste emellertid vissa generella riktlinjer fastställas centralt. Av största betydelse är att dessa skapar förutsättningar

för en smidig övergång med ett minimum av administrativt merarbete. De förslag som redovisas i det följande kan på flera punkter behöva modifieras eller kompletteras i samband med den vidare beredningen av reformförslagen, beroende bl. a. på hur den erforderliga regleringen genom författningsföreskrifter och avtal slutligen utformas.

De övergångsanordningar vi föreslår i det följande för den statliga högskolan har utformats efter en ingående studie av situationen vid ett antal institutioner med olika inriktning vid universitetet i Lund. För att konkretisera våra förslag redovisar vi ett antal tillämpningsexempel i bil. 1.

13.2 Övergången till ny tjänsteorganisation inom den statliga högskolan (kap. 4)

13.2.1 *Allmänt*

Inför övergången måste bestämmas vilken ny tjänstekategori som med avseende på kompetenskrav närmast motsvarar var och en av de nu förekommande tjänstetyperna. I nästa steg måste avgöras vilka av de nuvarande innehavarna av befintliga tjänster som automatiskt skall övergå till närmast motsvarande tjänst i den nya organisationen och vid vilken tidpunkt detta skall ske. I en del fall blir inte en automatisk överföring aktuell. Vad gäller dessa ger vi i det följande förslag till riktlinjer för behandling av frågan om och i så fall på vilka premisser fortsatt anställning skall kunna beredas berörda tjänsteinnehavare.

13.2.2 *Tjänster som lärare på vilka behörig innehavare givits förordnande tills vidare*

Till denna grupp hör i princip alla ordinarie, extra ordinarie och extra tjänster som lärare i högskolan *utom* tjänsterna som docent, forskarassistent och assistent eller amanuens. Våra förslag till ny tjänsteorganisation påverkar inte de grundläggande förutsättningarna för fortsatt anställning för de lärare som innehar sina tjänster med förordnande tills vidare.

Tjänster som professor

För innehavare av ordinarie och extra ordinarie tjänster som professor krävs inga övergångsanordningar. De nya reglerna om åligganden m. m. kommer automatiskt att gälla. Förordnande på tjänst som extra professor påverkas heller inte utan löper vidare i den nya organisationen.

Tjänster för vilka är föreskrivet krav på doktorsexamen eller motsvarande kompetens

Till denna grupp hör tjänster som *universitetslektor* och vissa tjänster som *lektor*.

Behörig innehavare av här avsedd tjänst bör ges förordnande på *tjänst som docent* från och med den 1 juli 1982 tills vidare och i förekommande fall

fullmakt ändras i enlighet härmed. Frågan om tillämpningen av tjänstebenämningen biträdande professor behandlas i det följande.

Övriga tjänster

Behöriga innehavare av övriga lärartjänster (se tabell) bör ges förordnande på tjänst som *högskolelärare/högskolelektor* från och med den 1 juli 1982. Till denna kategori kan för övrigt även komma att föras vissa innehavare av tjänst som assistent eller amanuens (se avsnitt 13.6). Frågan om tillämpningen av tjänstebenämningen högskolelektor behandlas i det följande.

Övergången från tjänst enligt nuvarande organisation till ny tjänst enligt vårt förslag framgår av följande uppställning.

1982-06-30 Nuv. tjänst enl. högskoleförordn.	Anm.	1982-07-01 Ny tjänst
Ackompanjatör		Högskolelärare/ högskolelektor
Adjunkt		
Facklärare		
Kursledare	(vid Dramatiska institutet)	
Lektor	(för vilken inte krävs doktorsex.)	
Lärare i visst ämne	(dock inte lärare på det odontologiska området)	
Speciallärare	(tjänstgör företrädesvis vid barnavårdslärarlinjen, hushållslärarlinjen, textillärarlinjen eller/och linjen för kost och näringsekonomi)	
Studieledare	(tjänstgör företrädesvis vid vårdlärarlinjen)	
Universitetsadjunkt		
Utländsk lektor		Lärare i odontologiskt ämne
Lärare i odontologiskt ämne	(se äv. avsnitt 13.5)	
Universitetslektor Lektor	(för vilken krävs avlagd doktorsex.)	Docent/ bitr. professor
Professor		Professor
Adjungerad professor		Adjungerad prof.
Huvudlärare	(vid konstfackskolan och institutionen Valands konstskola)	Professor

13.2.3 *Tjänster som lärare på vilka behörig innehavare givits förordnande på viss tid*

Tjänster som docent

Innehavarna av tjänster som docent bör successivt (se nedan) övergå på docenttjänsten av den nya typen.

Genom konstruktionen med personliga tjänster som 1:e assistent har anställningstrygghet garanterats alla innehavare av extra ordinarie tjänst som docent. Ett mindre antal personer har förordnande på extra tjänst som docent. En förutsättning för detta är emellertid att det föreligger tjänsteförening. I en del fall är bottentjänsten en annan lärartjänst inom högskolan, i andra fall har vederbörande en lärartjänst i ungdomsskolan. Den vetenskapliga meriteringen och normalt även den sammanlagda anställningstiden inom högskolan är dock densamma som för innehavarna av extra ordinarie tjänster. Någon särbehandling är därför inte motiverad.

Av hänsyn till den forskning som bedrivs av innehavarna av nuvarande tjänster som docent bör det nuvarande systemet avvecklas successivt med utgångspunkt i dagens praxis att tjänst som docent normalt innehas i sex år. Tidigare reformer på detta område har följt principen att berörda individers rimliga förväntningar i fråga om förordnandeperioder m. m. skall tillgodoses. Vi bedömer de praktiska olägenheterna av att i detta avseende låta den gamla och den nya tjänsteorganisationen fungera parallellt under ett övergångsskede vara relativt begränsade.

Övergången till det nya systemet bör göras på följande sätt. De vid genomförandetillfället förordnade nuvarande docenterna får sitta kvar på sina tjänster fram till den tidpunkt då de innehaft docenttjänst i sex år. De som erhållit förordnande för sammanlagt mer än sex år får sitta kvar på tjänsten till dess det senast givna förordnandet utlöper. Någon nytillsättning av tjänst som docent bör inte få göras efter den 30 juni 1981.

Ett undantag från den ovan berörda sexårsregeln bör iakttas beträffande de förordnanden som ev. meddelas att gälla från tidpunkt efter det att riksdagen fattat beslut om reformen, enligt vår tidsplan våren 1981. I dessa fall bör tjänsteinnehavarna inte kunna få förordnande för tid efter den 30 juni 1984.

Detta innebär sammanfattningsvis att de sista docenttjänsterna enligt det gamla systemet dras in med utgången av budgetåret 1986/87.

De forskningsresurser som är bundna till innehavarna av de nuvarande docenttjänsterna i form av utrymme för egen forskning bör överföras till resp. fakultetsnämnds rörliga forskningsresurs. Vi behandlar denna fråga utförligare i avsnitt 13.3.

Tjänst som forskarassistent

Innehavare av tjänst som forskarassistent är inte som docenten garanterad fortsatt anställning inom högskolan efter förordnandetidens slut. Övergångsproblemen är därför andra än de som möter i fråga om docenttjänsterna.

De i kapitel 4 åberopade motiven för ett avskaffande av forskarassistenttjänsterna innefattar bl. a. svårigheter att på ett rimligt sätt anpassa användningen av tjänstekonstruktionen till intentionerna bakom lagen om

anställningsskydd (LAS). Avvecklingen av dessa tjänster bör mot den bakgrunden ske på ett sätt som stämmer överens med skälen för organisationsförändringen.

Övergångsanordningar av det slag som ovan förordats beträffande docenterna skulle emellertid enligt vår mening föra alltför långt. Högskolan skulle riskera en låsning av betydande resurser till vissa ämnen och individer. Denna låsning skulle komma att göras automatiskt och utan hänsyn till att den nuvarande fördelningen av resurserna skett på andra premisser. Redan förslagen beträffande docenttjänsterna innebär uppenbarligen en risk för sådan låsning. Denna är dock i viss utsträckning redan ett faktum på grund av 1:e assistentkonstruktionen. Att ytterligare öka riskerna för en sådan oplanerad resursbindning är enligt vår uppfattning inte förenligt med verksamhetens intressen.

Vi föreslår att de vid reformtillfället förordnade forskarassistenterna ges rätt till fortsatt förordnande på tjänst som forskarassistent på samma villkor som innehavarna av de nuvarande docenttjänsterna (se ovan).

När förordnandetiden löper ut har vederbörande enligt gällande lagstiftning företrädesrätt till återanställning. Som ett komplement till denna rätt bör under avvecklingsskedet statens arbetsmarknadsnämnd få i uppdrag att särskilt verka för nyanställningar för de successivt friställda forskarassistenterna.

Tidsplanen för avvecklingen av forskarassistenttjänsterna bör vara densamma som för docenttjänsterna. De sista tjänsterna bör utgå ur organisationen senast vid slutet av budgetåret 1986/87. Förordnanden som meddelas efter reformbeslutet bör inte få sträcka sig efter den 30 juni 1984.

Även de till forskarassistenttjänsterna bundna forskningsresurserna bör successivt överföras till resp. fakultetsnämnds rörliga forskningsresurs. (Se avsnitt 13.3).

13.2.4 *Tjänster som 1:e assistent*

Tjänstekategorin 1:e assistent infördes 1975 som ett medel att skapa anställningstrygghet efter förordnandetidens utgång för innehavare av tidsbegränsade extra ordinarie tjänster som docent. Tjänster som 1:e assistent har med undantag för universitetet i Lund inrättats i mycket ringa utsträckning. I Lund finns budgetåret 1979/80 25 sådana tjänster, vilket motsvarar vad övriga högskoleenheter har sammanlagt.

Med den flexibilitet i tjänsteinnehåll m. m. som vi förordat för lärartjänsterna i den nya organisationen bortfaller i huvudsak motiven för 1:e assistenttjänsterna. Vi föreslår att högskolestyrelsen ges möjlighet att omvandla tjänst som 1:e assistent till tjänst som docent. Detta bör främst ske i de fall där det bedöms som ändamålsenligt med avseende på de arbetsuppgifter vederbörande 1:e assistent f. n. utför i sin tjänst. Om tjänsteinnehavaren t. ex. uteslutande har administrativa göromål inom en högskoleenhets förvaltning torde en omvandling inte vara påkallad.

13.2.5 *Icke behöriga lärare*

Denna kategori kan indelas i två grupper: *dels* de som erhållit förordnande tills vidare, *dels* de – sannolikt flertalet – som har tidsbegränsade förordnanden.

Anställningstryggheten för den förstnämnda gruppen bör inte få påverkas av reformen. Vederbörande bör ges fortsatt förordnande på tjänst som lärare i den nya organisationen. Frågan om inplacering på tjänst m. m. bör avgöras med utgångspunkt i den enskildes kompetens.

Icke behörig lärare med förordnande för begränsad tid bör på samma premisser i fråga om anställningsform m. m. som för närvarande kunna anställas på lärartjänst i den nya organisationen. Någon automatisk övergång till viss tjänst bör dock inte förekomma annat än om det redan erhållna förordnandet löper över tidpunkten för genomförandet.

13.2.6 *Tjänster som forskare och forskningsassistent*

Tjänster tillsatta med förordnande tills vidare

Dessa tjänster bör den 1 juli 1982 omvandlas till tjänster som lärare på motsvarande nivå och innehavarna ges förordnande tills vidare på de nya tjänsterna.

Tjänster tillsatta med förordnande för begränsad tid

Tjänster tillsatta med tidsbegränsat förordnande är i regel knutna till ett visst forskningsprojekt. Frågan om en övergång till den nya organisationen bör i det enskilda fallet prövas i anslutning till att det aktuella projektet upphör. Om underlag för fortsatt anställning därvid föreligger – t. ex. genom att externa medel för ett nytt projekt kommer att tillföras organisationen – har vederbörande forskare företrädesrätt till återanställning enligt LAS. Om den föregående anställningen varat i minst tre år, bör en eventuell ny anställning ges med förordnande tills vidare, då på lämplig lärartjänst. Innehavare av e. o. tjänst som forskare vid forskningsråd bör behandlas som e. o. docenter (se 13.2.3).

13.2.7 *Tjänstledigheter och vikariat*

Tjänstledighet och därav betingade vikariat förekommer i mycket stor utsträckning bland högskolans lärare. Våra förslag rörande tjänsteinnehåll m. m. i den reformerade tjänsteorganisationen kommer sannolikt att markant påverka tjänstledighetsfrekvensen. Den nuvarande ofta mycket komplicerade och svåröverskådliga situationen kommer genom reformen att successivt förändras. Vi bedömer det emellertid som svårgenomförbart att redan fr. o. m. den 1 juli 1982 uteslutande tillämpa den nya regleringen i dessa avseenden. Vi förordar därför att såväl redan beviljade tjänstledigheter som därav föranledda vikariat skall överföras till den nya organisationen. Först efter hand som förutsättningarna i de enskilda fallen förändras bör därefter tjänstledigheterna resp. vikariaten avvecklas.

13.2.8 *Tjänstebenämning som biträdande professor resp. högskolelektor*

Innehavare av de nya tjänsterna som docent biträdande professor resp. högskolelärare högskolelektor bör i anslutning till genomförandet av den nya organisationen kunna ges tjänstbenämningen biträdande professor resp. högskolelektor i enlighet med våra förslag i det föregående.

Beredningen av dessa ärenden bör i princip ske efter samma riktlinjer som föreslagits gälla för organisationen i fortvarighetstillståndet. Med hänsyn till den mycket stora belastning på tjänsteförslagsnämnderna som skulle bli följden om varje enskilt ärende om prövning av kompetens för biträdande professor blev föremål för en så ingående prövning som förutsätts gälla för framtiden bör dock prövningen i vissa fall kunna förenklas något. De lärare som antagits som oavlönad docent resp. de ordinarie universitetslektorerna har fått sin vetenskapliga resp. pedagogiska kompetens prövad relativt ingående. Tjänsteförslagsnämnderna bör kunna ta denna prövning som utgångspunkt för sina överväganden. Om den enskilde sökande klart meriterat sig ytterligare i vetenskapligt eller pedagogiskt hänseende sedan den tidigare bedömningen ägde rum bör detta anses vara tillfyllest för att vederbörande skall kunna ges tjänstebenämning som biträdande professor.

13.3 Uppbyggnad av den rörliga forskningsresursen

Vi har tidigare föreslagit att forskningsutrymmet i tjänsterna som docent och forskarassistent beräkningsmässigt skall överföras till den rörliga forskningsresursen i takt med att dessa tjänster dras in.

För att möjliggöra denna procedur bör forskningsutrymmet i resp. tjänst schablonmässigt fastställas. Vi erinrar om vår diskussion i kap. 4 av vissa konsekvenser för högskolans anslagssystem. Av denna framgick att lönekostnaderna vid tjänster som docent och forskarassistent normalt till sin huvuddel belastar fakultetsanslag. Någon risk för att den föreslagna avvecklingen av tjänsterna skall påverka fördelningen av kostnader mellan fakultetsanslagen och anslagen för grundläggande utbildning torde därmed inte föreligga.

Vad först gäller tjänsten som docent uppskattar vi det nuvarande utrymmet för forskning i tjänsten till ca 75 %. Motsvarande andel av tjänsten som forskarassistent kan uppskattas till 50 %. Dessa schabloner bygger på en vad gäller docenttjänsterna grov uppskattning av vilken volym arbetstid fullgörandet av den föreskrivna undervisningsskyldigheten och övriga institutionsgöromål tar i anspråk. I fråga om forskarassistenterna har den i TFU angivna tjänstgöringsskyldigheten på 800 timmar/år varit vägledande.

De här föreslagna schablonerna gäller den minimiandel av resurserna i tjänsterna som bör överföras till den rörliga resursen under resp. fakultetsanslag. Det bör ankomma på högskolestyrelsen att besluta hur de resurser som överstiger den fastställda schablonen skall disponeras. Styrelsen bör sålunda även kunna föra en högre andel än den angivna, eller de medel som hänför sig till ifrågavarande tjänster som helhet, till den rörliga resursen.

Till den rörliga resursen bör vidare föras de medel som anvisats för universitetslektorernas (motsv.) forskning. Dessa medel disponeras för närvarande enligt de föreskrifter som meddelats enligt förordningen om arvodestjänster som forskare i visst ämne. Berörda tjänster – som endast inrättas i syfte att möjliggöra forskning för universitetslektorer – bör dras in i den takt meddelade förordnanden utlöper.

Särskilda åtgärder rörande mindre ämnen

För vissa små ämnen kan dock ett överförande av forskningsdelen i docenttjänsterna enligt dessa riktlinjer få svåra konsekvenser. Det gäller ämnen där docenttjänsten utgör en relativt sett mycket stor del av de samlade resurserna. Den reduktion av de för resp. institution disponibla medlen som en sådan överföring skulle innebära skulle kunna äventyra möjligheterna att i framtiden bedriva forskning eller utbildning. Detta sammanhänger i och för sig med den övergripande frågan om dimensioneringen och lokaliseringen av resurser för forskning och utbildning i dessa mindre ämnen.

Tekniskt sett kan det nu påtalade problemet lösas relativt enkelt i samband med reformen genom att någon schablonmässig överföring till den rörliga resursen av forskningsdelen i docenttjänsterna i vissa angivna ämnen inte genomförs. En sådan permanentning av resurser för vissa ämnen och vissa individer måste emellertid ske planmässigt. Vi förordar att det för ett ställningstagande av här aktuellt slag nödvändiga underlaget utarbetas i anslutning till den tjänsteorganisatoriska reformens genomförande. Denna uppgift bör ankomma på UHÄ. Vi erinrar om att föredragande statsråd i prop. 1978/79:119 uttalade att UHÄ inom ramen för sitt reguljära planeringsarbete bör pröva ändamålsenligheten av resurserna för vissa små ämnen.

13.4 Genomförandet av ny tjänsteorganisation vid undervisningssjukhusen

Vi har i kapitel 8 berört frågan om avvecklingen av nuvarande organisation relativt utförligt. Vi kan här inskränka oss till att konstatera att tidsplaner och de närmare formerna för den nya organisationens genomförande är beroende av den kompletterande beredning – i första hand utformningen av ett nytt läkarutbildningsavtal – som förordats i kapitel 8.

13.5 Genomförandet av ny tjänsteorganisation för tandläkarutbildningen och de odontologiska fakulteterna

Förslagen i avsnitten 13.3–13.4 och 13.6 bör i tillämpliga delar gälla för den nuvarande tjänsteorganisationen för tandläkarutbildningen och de odontologiska fakulteterna. Till den del tjänsteorganisationen är specifik för detta område genom sin anknytning till tandvården har förhandlingar *dels* mellan staten och de kommunala landstingskommunala tandvårdshuvudmännen, *dels* mellan berörda parter på arbetsmarknaden redan aktualiserats på

grundval av riksdagens beslut med anledning av prop. 1978/79:41. Dessa förhandlingar torde även komma att avse genomförandet av den organisationsförändring som betingas av det nyssnämnda beslutet om bl. a. kommunalisering av huvudmannaskapet för tandvården. Vi finner därför inte anledning att gå närmare in på dessa frågor.

13.6 Genomförande av förslag till studiestöd i forskarutbildningen och avveckling av tjänster som assistent/amanuens

Av våra ställningstaganden i kapitlen 4 och 10 följer att nuvarande tjänster som assistent/amanuens skall avvecklas och de i dessa tjänster bundna resurserna uppdelas på olika användningsområden. Dessa är av två i princip skilda slag *dels* resurser för studiestöd i forskarutbildning enligt förslag i kapitel 10, *dels* resurser för användning inom forskning och utbildning inom ramen för den i kap. 4 föreslagna tjänsteorganisationen.

Innehavarna av tjänster som assistent och amanuens kan indelas i två huvudgrupper, beroende på när anställningen påbörjades. Genom den s. k. trygghetsöverenskommelsen 1975 fastslogs att för dem som erhållit förordnande för första gången från tidpunkt före den 1 juli 1974 skulle äldre bestämmelser gälla. Detta innebär att förordnande meddelas för ett år i sänder utan någon gräns för antalet omförordnanden. Denna övergångsanordning utgick från den i det föregående angivna principen att en tjänsteinnehavares rimliga förväntningar på förordnandetid bör tillgodoses. Vid den tänkta reformtidpunkten den 1 juli 1982, kommer dessa övergångsregler att ha varit i kraft i sex år. Vi anser att det i likhet med vad som ovan angivits beträffande docenter och forskarassistenter redan i anslutning till riksdagens reformbeslut bör ges en gräns för berörda reglers giltighet. Vi förordar sålunda att förordnande enligt de äldre bestämmelserna inte bör få meddelas att gälla efter den 30 juni 1982. De individer som berörs härav har därmed innehaft sina tjänster i minst sju år. Enligt uppgifter som inhämtats i september 1979 har för budgetåret 1979/80 drygt 600 personer förordnats på tjänst som assistent/amanuens enligt ifrågavarande bestämmelser. I regel torde förordnandet avse tjänst som assistent eller 1:e amanuens, i flertalet fall tjänst som assistent. Närmare 400 har förordnats för första gången budgetåret 1971/72 eller tidigare.

Den andra kategorin assistent/amanuens är anställda enligt den huvudregel som fastställdes 1975, nämligen ett inledande förordnande på ett år, därefter för fem år. I överensstämmelse med vad som ovan föreslagits beträffandedocent- och forskarassistenttjänster bör inga nya femårsförordnanden få meddelas fr. o. m. den 1 juli 1981. De assistenter som nyanställdes fr. o. m. deta datum kan därmed få förordnande längst till den 30 juni 1982.

Det bör i fråga om dem som varit förordnade som assistent/amanuens enligt de äldre bestämmelserna påpekas att de i många fall torde vara väl meriterade för tjänst som högskolelärare eller en rent administrativ tjänst inom högskolan. Underlag för sådana tjänster kan erhållas i samband med att assistenttjänsten indrages. Frågan om fortsatt anställning inom högskolan för

innehavaren av sådan tjänst bör prövas med hänsyn till omständigheterna i varje särskilt fall.

Studiestödsreformen och avvecklingen av assistent- och amanuenstjänsterna måste – som vi konstaterade i kap. 10 – bygga på en kompletterande utredning avseende bl. a. den volym studiestöd som är bunden i dessa tjänster. Såsom tidigare framgått i såväl kap. 4 som kap. 10 utgör dessa tjänster genom sin konstruktion en betydande resurs för andra verksamhetsgrenar än forskarutbildningen. När den nuvarande organisationen avvecklas måste det ske på ett sådant sätt att fördelningen av resurserna i assistent/amanuenstjänsterna mellan berörda verksamhetsgrenar inte oavsiktligt förändras.

Med den utformning högskolans anslagssystem numera har torde det främst bli frågan om att kontrollera och schablonmässigt ange hur användningen av assistent- och amanuenstjänsterna inför reformen fördelar sig på dels studiestöd i forskarutbildningen dels annan verksamhet som finansieras från anslagen för forskning och forskarutbildning samt grundläggande utbildning.

Det centrala problemet torde vara beräkningen av volymen studiestöd, eftersom detta enligt våra ställningstaganden i kap. 10 förutsätts redovisas på särskilda anslagsposter under fakultetsanslagen. Uppdelningen av tjänsterna i övrigt på forskning/forskarutbildning resp. grundläggande utbildning har sitt främsta intresse som förutsättning för den bemanningsplanering som förordats i kap. 6.

Det erforderliga utredningsarbetet bör starta i anslutning till remissbehandlingen av vårt betänkande. Vi framhöll i kap. 10 att arbetet bör kunna utföras i två etapper. Den första etappen bör genomföras i stort sett parallellt med remissbehandlingen och syfta till att ge statsmakten ett underlag för principbeslut om studiestödsreformen under våren 1981. Den andra etappen bör göra det möjligt för UHÄ att i anslagsframställningen för budgetåret 1982/83 redovisa förslag till riktlinjer för uppdelning av resurserna i assisten/amanuenstjänsterna mellan *dels* anslagsposter för studiestöd i forskarutbildningen *dels* fakultetsanslagen i övrigt *dels* anslag för grundläggande utbildning. I anslutning härtill bör UHÄ lämpligen lägga fram förslag *dels* om vilket minsta antal studiestödstillfällen som skall finansieras från respektive fakultetsanslag, *dels* om periodicering av de resurstillskott som bedöms vara nödvändiga för att detta minimiantal studiestöd skall tillkomma.

13.7 Genomförandet av förslagen om tjänsteorganisation för kommunal högskoleutbildning

I avsnitt 13.1 föreslog vi den 1 juli 1982 som lämplig tidpunkt för ikraftträdandet av den nya arbets- och tjänsteorganisationen. Liksom beträffande den statliga högskolan ligger i fråga om den kommunala tyngdpunkten i arbetet med reformens genomförande på lokal nivå.

Vissa frågor av grundläggande betydelse måste dock klarläggas centralt. Detta gäller självfallet den föreslagna författningsregleringen av tillsättningsgrunder och tillsättningsordning men även den slutliga utformningen av ett

nytt statsbidragssystem och den erforderliga kollektivavtalsregleringen av lärarnas anställningsvillkor m. m.

På lokal nivå kan i huvudsak två led i genomförandeproceduren urskiljas. Det första steget bör vara ett av varje berörd kommunal huvudman fattat organisationsbeslut rörande antalet tjänster som lärare för kommunal högskoleutbildning och ev. fou-tjänster som skall inrättas inom resp. huvudmans ansvarsområde. Det andra steget utgörs av tillsättningsproceduren. Självfallet bör denna göras så smidig som möjligt. De lärare som uppfyller behörighetsföreskrifterna för den nya lärartjänsten och vars tjänstgöring redan i nuvarande organisation helt avser kommunal högskoleutbildning bör ges förordnande på sådan tjänst fr. o. m. den 1 juli 1982. I de fall en omfördelning mellan utbildningsformer av underlag för tjänster i nuvarande organisation blir nödvändig bör dock tillsättning av lärartjänst för kommunal högskoleutbildning ske i den ordning som föreslås gälla i den reformerade organisationen. Fou-tjänsterna bör enligt vår mening alltid tillsättas efter ledigförklarande och ansökan m. m.

14 Kostnader

De kostnader som ett genomförande av våra förslag föranleder kan indelas i sådana varöver statsmakten ensidigt råder och sådana som kan fastställas först efter avtalsförhandlingar *dels* mellan arbetsmarknadens parter, *dels* mellan staten och de kommunala sjukvårds- och utbildningshuvudmännen. I det följande anger vi båda slagen av kostnader. Beträffande de kostnader som är förhandlingsbara inskränker vi oss dock till att konstatera på vilka områden och av vilka skäl sådana kostnader kan uppstå.

14.1 Tjänsteorganisation för den statliga högskolan *(kapitel 4)*

1 *Lönesystem*

Lönesystem för de föreslagna lärartjänsterna och ev. förändrad lön för enskilda lärare. Kostnaderna regleras genom kollektivavtal.

2 *Rörlig resurs för forskning*

Uppbyggnaden av den rörliga resursen för forskning har i praktiken redan påbörjats genom att särskilda medel anvisats för universitetslektorernas m. fl. medverkan i forskning. För budgetåret 1979/80 disponeras 7,5 milj. kr. för ändamålet. Regeringen föreslår i 1980 års budgetproposition (prop. 1979/80:100) att ytterligare 5 milj. kr. skall anvisas. Det följer vidare av den ordning för avveckling av de nuvarande tjänsterna som docent och forskarassistent som berörts i kap. 4 och utförligt redovisas i kap. 13 att resurser fortlöpande under avvecklingsperioden överförs till den rörliga forskningsresursen.

Det finns likväl enligt vår mening skäl att anvisa ytterligare medel i anslutning till reformens genomförande. Vi skall i korthet beröra dessa.

En bärande tanke i vårt reformförslag är behovet av ett kontinuerligt samband och möjligheter till växling mellan forskning och utbildning. En annan viktig utgångspunkt har varit att förbättra högskolans förutsättningar att tjäna som samhällets basorganisation för forskning och utvecklingsarbete som finansieras av sektorsorgan. De föreslagna förändringarna av tjänsteorganisationen bör – för att dessa ambitioner skall kunna förverkligas – kombineras med en viss generell förstärkning av högskolans basresurser

avseende i princip alla högskoleenheter. Såsom framgått vid vår redovisning av förslaget till rörlig resurs för forskning kommer denna resurs att spela en central roll i detta sammanhang.

Fördelningen av docent- och forskarassistenttjänster inom en och samma fakultet på högskoleenheter är f. n. i vissa fall ojämn. I relation till förekomsten av tjänster vilkas innehavare är berättigade att söka medel ur den rörliga resursen kommer därmed forskningsmöjligheterna att variera för lärare inom ett och samma område. Det bör dock observeras att även volymen externt finansierad forskning som kan disponeras som underlag för lärartjänster skiftar mycket kraftigt och ofta i en sådan riktning att den till en del uppväger skillnader i resurser som härrör från antalet docent- och forskarassistenttjänster.

Vid de mindre högskoleenheterna är de vetenskapligt kompetenta lärarna f. n. normalt verksamma endast inom grundläggande utbildning. Några tjänster som docent eller forskarassistent som i den reformerade organisationen kan tjäna som "grundplåt" i den rörliga forskningsresursen finns inte. Viss del av medlen för universitetslektorernas m. fl. forskning har anvisats för dessa enheter. Ytterligare medel bör dock ställas till förfogande så att här berörda gruppers möjligheter i detta avseende att bedriva forskning närmar sig dem som skapats för lärarna vid enheterna med fasta resurser för forskning.

Förslaget i kap. 4 om en rörlig resurs även för konstnärligt utvecklingsarbete pekar på ett liknande problem. På detta område finns f. n. *dels* vissa särskilda medel under anslaget D 12 Forskningsanknytning av grundläggande högskoleutbildning samt konstnärligt utvecklingsarbete, *dels* medel som även i den reformerade organisationen i huvudsak kan hänföras till vissa tjänster som professor. Arbetet på att utveckla en anknytning till forskning för vissa utbildningar inom den statliga högskolan som f. n. saknar sådan kommer efterhand att resultera bl. a. i att tjänster som docent/biträdande professor, inrättas även där. Detta kommer att skapa ett ökat tryck på den rörliga forskningsresursen.

Beräkningarna av de behövliga resurstillskotten måste av två skäl bli överslagsmässiga.

För det första kan man f. n. inte förutse vare sig det totala antalet lärartjänster eller fördelningen på tjänstekategorier i den reformerade organisationen. Därmed vet vi inte heller hur många innehavare av tjänster som docent och högskolelärare som kan komma att konkurrera om medlen i den rörliga forskningsresursen. Detta sammanhänger främst med våra förslag rörande studiestödet i forskarutbildningen. Avvecklingen av det nuvarande systemet kan komma att medföra att ett relativt betydande antal lärartjänster – främst högskolelärartjänster – inrättas. I mindre skala kommer en liknande effekt att uppstå genom avvecklingen av tjänsterna som forskarassistent.

För det andra har vi inte anledning att gå in i ett mer konkret planeringsarbete när det gäller fördelning av resurser inom olika områden mellan högskoleenheter.

Vad gäller den i det föregående förordade *generella förstärkningen av basorganisationen* bör den enligt vår bedömning uppgå till *25 milj. kr.* under reformperioden. Det innebär ett resurstillskott motsvarande forskningsut-

rymmet i 400 tjänster som forskarassistent. Vi förutsätter därvid att riksdagen beviljar de i prop. 1979/80:100 föreslagna ytterligare 5 milj. kr. för universitetslektorernas forskning och att det för budgetåret 1981/82 kommer *att anvisas ytterligare ett lika stort belopp.*

Vi har gjort en schablonmässig beräkning av den forskningsvolym som f. n. disponeras genom tjänster som docent och forskarassistent, fördelad på samtliga innehavare av ny tjänst som docent. Vi har därvid antagit att samtliga innehavare av tjänst som universitetslektor (motsvarande) och docent går över till den nya tjänsten. När denna schablon tillämpas visar det sig – som tidigare framhållits – att forskningspotentialen är ojämnt fördelad på högskoleenheter. För att skapa en *större jämbördighet inom ett och samma fakultetsområde mellan olika högskoleenheter* bör anvisas *12,5 milj. kr.* Inom den ramen bör i samma syfte även resurserna för konstnärligt utvecklingsarbete kunna förstärkas vid vissa högskoleenheter.

Sammantaget beräknar vi således medelsbehovet för den rörliga forskningsresursen under uppbyggnadsskedet till *37,5 milj. kr.* Inklusive de medel för lektorernas forskning som sedan har anvisats resp. enligt vad som tidigare anfördes förutsättes bli anvisade för budgetåren 1980/81 och 1981/82 innebär vårt förslag att högskoleorganisationen för här angivet syfte under perioden 1979/80–1986/87 (inklusive de medel som anvisats för konstnärligt utvecklingsarbete för budgetåren 1979/80–1980/81) tillförs *57,75 milj. kr.* Uttryckt i forskningstid för universitetslektorer (motsv.) innebär denna summa möjlighet till forskning på halvtid för drygt 700 personer.

3 *Övrigt*

Ytterligare kostnader kan uppkomma t. ex. genom att tjänster som docent inrättas inom områden där någon tjänst på denna nivå inte funnits tidigare. Förändringar av det slaget bör dock prövas inom ramen för det vanliga petita- och budgetarbetet.

14.2 Ledningsfunktioner *(Kapitel 5)*

Befattningsutbildning för prefekter och studierektorer

Utbildning av detta slag bedrivs redan i viss utsträckning av UHÄ. Möjligheterna att utvidga omfattningen av verksamheten begränsas bl. a. av tillgången på lämpliga lärare. Ytterligare högst 150 personer/år kan beredas tillfälle att genomgå befattningsutbildning. Kostnader för organisation och genomförande av utbildning för 150 personer/år uppskattas till *ca 1,2 milj. kr.*

14.3 Arbetsorganisation för den statliga högskolan *(kapitel 6)*

Kostnader förbundna med kollektivavtal om arbetstidsreglering för lärartjänsterna.

14.4 Tjänsteorganisation vid undervisningssjukhusen och för tandläkarutbildningen *(kapitlen 8 och 9)*

Kostnadsökningar är förutsebara, men volym och periodisering kan inte fastställas inom ramen för detta utredningsarbete. Kostnader kan uppstå *dels* som följd av kollektivavtalsförhandlingar, *dels* som följd av förhandlingar om nya avtal mellan staten och de kommunala sjuk- och tandvårdshuvudmännen.

14.5 Studiestöd i forskarutbildningen *(kapitel 10)*

Kostnadsökningar är förutsebara för att täcka ett behov av fler studiestödstillfällen än vad som inom ramen för oförändrade resurser kan erhållas med den reformerade organisationen. Kostnadernas storlek och periodisering kan dock fastställas först efter kompletterande utredningsarbete (se även kap. 13).

14.6 Tjänsteorganisation för kommunal högskoleutbildning *(kapitel 11)*

Statsbidrag för tjänster för forskning och utvecklingsarbete. Vi erinrar om de argument för resursförstärkningar i motionerande syfte som redovisades i avsnitt 14.1. Bidrag föreslås utgå per inrättad tjänst. Antalet tjänster för vilka bidrag kan utgå bestäms av antalet årsstudieplatser i berörd grundläggande utbildning. Bidragssystemets närmare utformning och bidragens storlek har förutsatts bli föremål för förhandlingar mellan staten och de kommunala utbildningshuvudmännen. För att skapa ett godtagbart forskningsutrymme för de FoU-tjänster som kan komma att inrättas beräknar vi *5 milj. kr.* Kostnaderna bör fördelas över fyra år.

14.7 Tjänsteorganisationens anknytning till yrkeslivet utanför högskolan *(kapitel 12)*

Medel för ersättning av kostnader i samband med yrkesfortbildning. Resurserna bör byggas upp successivt *under fyra år.* Vi beräknar *6 milj. kr.*

14.8 Sammanställning av redovisade kostnader

	Miljoner kronor				
	1982/83	1983/84	1984/85	1985/86	1986/87
Rörlig resurs för forskning	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5
Befattningsutbildning	1,2				
Bidrag till FoU-tjänst inom kommunal högskoleutbildning	1,25	1,25	1,25	1,25	
Yrkesfortbildning	1,5	1,5	1,5	1,5	
Summa	11,45	10,25	10,25	10,25	7,5
Totalt för reformperioden				49,7 milj.kr.	

14.4 Tjänsteorganisationen för tandläkarutbildningen *(kapitlen 8 och 9)*

Kostnadsökningar av mindre betydelse, som röntgen och parodontologi, kan inte undvikas. Kostnaderna kan uppstå *dels* som följd av Göteborgs universitetsdistrikts ansvar för den offentliga tandvården, *dels* som följd av kommunernas ansvar för tandvård åt de kommunala skolbarnen.

14.5 Studiestöd i läkarutbildningen *(kapitel 10)*

Kostnadsökningar av betydande omfattning är inte aktuella. Det behövs en ökad studiestödsutbildning som inom ramen för efterfrågade resurser kan ge en bättre rekrytering till den reformerade urgentmedicinen. Kostnaderna för stöden och periodisering kan dock fastställas först efter kompletterande utredningsarbete (se även kap. 13).

14.6 Tjänsteorganisation för kommunal högskoleutbildning *(kapitel 11)*

Statsbidrag för tjänster för forskning och utvecklingsarbete. Vi erinrar om de argumenten för resursförstärkningar i motsvarande syfte som redovisades i avsnitt 14.1. Bidrag föreslås utgå per beräknad tjänst. Antalet tjänster för vilka bidrag kan utgå bestäms av antalet årsstudieplatser i berörd grundläggande utbildning. Bidragsystemets närmare utformning och bidragens storlek bör föregås av förenklad förhandlingar mellan staten och de kommunala utbildningshuvudmännen. För att skapa ett godtagbart forskningsutrymme för de FoU-tjänster som kan komma att inrättas beräknar vi *5 milj. kr*. Kostnaderna bör fördelas över *fyra* år.

14.7 Tjänsteorganisationens anknytning till yrkeslivet utanför högskolan *(kapitel 12)*

Medel för ersättning av kostnader i samband med yrkesfortbildning. Resurserna bör byggas upp successivt *under fyra år*. Vi beräknar *6 milj. kr*.

Reservationer och särskilda yttranden

Reservationer

1 Av *Sten Marcusson*

Arbetstidsregleringen för lärartjänsterna

I avsnittet 6.3 "Lärarnas arbetstid' behandlas formerna för en arbetstidsreglering av lärartjänsterna. Kommittén i övrigt uttalar här som sin principiella uppfattning "att en arbetstidsreglering inte bör innefatta någon motsvarighet till dagens reglering av undervisningsskyldigheten", och har en lång och utförlig plädering varför usk-systemet bör ersättas med en "ren" arbetstidsreglering, detta trots att utredningen själv konstaterar att arbetstid normalt regleras genom kollektivavtal och att det inte är vare sig önskvärt eller lämpligt att kommittén framlägger ett detaljerat förslag. Enligt min mening bör en utveckling av nuvarande usk-system vara det mest närliggande alternativet vars närmare detaljer får preciseras vid kollektivavtalsförhandlingar.

I samma avsnitt fastslås också att arbetstiden till högskoleenhetens förfogande bör sammanfalla med läsåret för de studerande, dvs. 40 veckor. Det senare är ett administrativt begrepp som, enligt min mening, inte utan vidare kan överföras till en arbetstidsreglering för de anställda lärarna.

Tjänsteorganisationen vid undervisningssjukhusen

När det gäller den del av läkarutbildningen som är förlagd till undervisningssjukhusen lägger utredningen fram ett förslag som principiellt avviker från de allmänna huvudlinjer som kommittén i övrigt arbetat efter. Detta är i och för sig anmärkningsvärt även om jag inte kan ifrågasätta att den föreslagna modellen, åtminstone på papperet, skulle kunna fungera. Ur utbildningens och ur utbildningshuvudmannens synpunkt är dock modellen svag, varför jag anser att kommittén borde valt att arbeta med ett annat huvudalternativ.

I betänkandet redovisas den konkurrens om läkarresurser som finns mellan sjukvård, undervisning och forskning och erinras om att nuvarande särskilda läkarlärartjänster och kvantifiering av undervisningsskyldigheten har tillkommit för att garantera en viss omfattning av undervisning och forskning. Förslaget går trots detta ut på att omvandla läkarlärartjänsterna till läkartjänster med endast svag anknytning till högskolan. Jag anser för min del att detta är en mindre tillfredsställande lösning som innebär stora risker

att undervisning och forskning får stå tillbaka för sjukvårdens behov. Det bör finnas särskilda läkarlärartjänster (av typen klinisk lärare och klinisk amanuens), om högskolan skall kunna garantera en bestämd volym undervisning av godtagbar kvalitet.

De förändringar som föreslås beträffande undervisningssjukhusens tjänsteorganisation kommer, enligt min mening, att medföra problem för den medicinska utbildningen och forskningen i sin helhet. I praktiken kommer förslaget att leda till en klyvning av de medicinska fakulteterna i en preklinisk del inom högskolans ram och en klinisk del som integreras i sjukvårdsorganisationen.

2 Av *Olof Ruin*

Lärartjänstutredningen har haft som sin ambition att knyta närmare samman grundutbildning, forskarutbildning och forskning. Det är en riktig ambition. Samtidigt är det naturligt att företrädare för respektive huvudaktivitet inom högskolan kan känna en oro för att den egna huvudaktiviteten under ett övergångsskede kan komma att trängas tillbaka som följd av denna närmare sammanknytning. Min oro som företrädare framförallt för forskarutbildning och forskning har under utredningsarbetets gång framförallt koncentrerats till att den av oss diskuterade tjänsteorganisationen inte i tillräcklig utsträckning skall kunna ta tillvara nydisputerade med klara forskningsförutsättningar liksom att den ej heller skall kunna bereda dem som erhållit tjänst under professorsnivå tillräckligt långa sammanhängande forskningsperioder. De e. o. docenttjänster som föreslås bli avskaffade hade dock den stora fördelen ur forskningssynpunkt, samtidigt som de visat sig vara oacceptabla ur trygghetssynpunkt, att de gav sina innehavare möjligheter till koncentrerad forskning i åtminstone sex år. De förslag som nu framlägges bör dock framstå som tillfredsställande ur bägge här angivna synpunkter; nydisputerade ges möjligheter till en tidsbegränsad forskningsverksamhet som i någon mån anknyter till dagens forskarassistenters, för forskning lämpade innehavare av lärartjänst under professorsnivå ges möjligheter till rejäla forskningsperioder.

På en punkt med anknytning till universitetsforskningens framtida ställning ser jag mig dock tvungen att reservera mig mot utredningens förslag. Det gäller förslaget att avskaffa nu gällande möjligheter att anta personer som s. k. oavlönade docenter. I dag förutsättes för sådan antagning avlagd doktorsexamen eller motsvarande kompetens samt erforderlig vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Personer som antas som oavlönade docenter kan vara verksamma inom högskolan eller utanför. Antagningen baserar sig i regel på ett skriftligt avgivet utlåtande om den sökandes samlade produktion.

Även inom ramen för den av oss föreslagna tjänsteorganisationen framstår det enligt mitt sätt att se som värdefullt att behålla detta institut med antagning som oavlönad docent. I samband med denna antagning görs det alltså en samlad skriftlig bedömning, frikopplad från ansökan om tjänst, av en persons vetenskapliga produktion; vid betygsättning av avhandling får ju inte längre något skriftligt utlåtande utformas. Antagningen kan ses som en form av forskarlegitimation. Forskarna själva kan i olika sammanhang ha

obestridlig nytta av att en sådan bedömning kunnat komma till stånd, t. ex. vid ansökningar av forskningsanslag. Högskolan å sin sida kan likaledes sägas vara betjänt av att en sådan forskningskompetens blivit fastställd vid fördelning av olika uppdrag såsom handledning av forskarstuderande eller fullgörande av fakultetsopposition. Slutligen innebär möjligheten att anta personer som oavlönade docenter också ett sätt att knyta externt verksamma personer till högskolan. Inom flera samhällsområden utanför högskolan, bl. a. inom sjukvården, är benämningen docent väl inarbetad och anses just ange en viss vetenskaplig kompetens hos sin bärare.

Det bör tilläggas att lärartjänstutredningens i sig utmärkta förslag att innehavare av mellantjänst skall kunna erhålla tjänstebenämningen biträdande professor inte kan anses ersätta nu gällande institut med oavlönade docenter. *Dels* är det endast personer som redan har fått en mellantjänst som kan få denna tjänstebenämning, *dels* bör man enligt min mening räkna med att den vetenskapliga meriteringen för erhållande av denna tjänstebenämning klart skall överstiga vad som i dag krävs för antagning som oavlönad docent.

En självfallen konsekvens av mitt förslag att nuvarande ordning för antagning som oavlönad docent skall bestå är att jag inte heller kan biträda utredningens förslag att högskolans mellantjänst generellt skall benämnas "docent". Denna benämning bör fortsättningsvis reserveras enbart för dem som antagits som oavlönade docenter enligt nu gällande regler. Som tjänstebenämning för innehavare av högskolans mellantjänst föreslår jag i stället beteckningen *högskolelektor* alternativt *universitetslektor*. I parallellitet med att innehavarna av högskolans mellantjänster kan erhålla tjänstebeteckningen biträdande professor föreslår jag vidare att innehavarna av högskolans bottentjänster, alltså högskolelärarna, kan erhålla tjänstebenämningen *biträdande högskolelektor* alternativt *biträdande universitetslektor* om vederbörande avlagt doktorsexamen eller meriterat sig genom väsentliga pedagogiska eller andra insatser.

3 Av *Rune Rydén och Jörgen Ullenhag*

Enligt kommitténs majoritet bör behörighetsföreskrifterna för tjänst som docent formuleras i två alternativ. Enligt det ena alternativet bör doktorsexamen eller motsvarande vetenskapliga kompetens vara behörighetsgivande. Enligt det andra alternativet bör doktorsexamen eller *kompetens av annat slag som prövas likvärdig för tjänsten* ge behörighet.

Varje högskolestyrelse kan således, om den finner att särskilda skäl föreligger, besluta att avstå från att hävda det *vetenskapliga behörighetskravet* för docenttjänst.

Det blir enligt kommittémajoritetens förslag också möjligt att bli biträdande professor utan att ha avlagt doktorsexamen eller ha motsvarande vetenskapliga kompetens.

Riksdagens utbildningsutskott gjorde i samband med behandlingen av proposition 78/79:114 om forskning och forskarutbildning ett uttalande som syftade till att stärka forskarutbildningens meritvärde. Bl. a. bör man enligt utskottet pröva om inte forskarutbildning i ökad utsträckning *bör krävas för behörighet* till tjänster inom statlig och kommunal sektor.

Det är då inte rimligt att just på högskoleområdet ta ett steg i motsatt riktning. I dag krävs ju för tjänst som universitetslektor avlagd doktorsexamen eller motsvarande kompetens. Att avstå från att hävda ett vetenskapligt behörighetskrav för docenttjänster skulle innebära dålig stimulans för enskilda personer att genomgå forskarutbildning.

I högskolelagen 2 § föreskrivs att utbildning i högskolan skall bygga på vetenskaplig grund. Det bör då inte vara möjligt att byta ut det vetenskapliga behörighetskravet mot något annat vid tillsättning av tjänst som docent/biträdande professor.

Vi finner vid en samlad bedömning av de argument som framförts under utredningsarbetets gång, att vi inte kan ställa oss bakom kommitténs förslag till alternativa behörighetskrav för tjänst som docent/biträdande professor. Enligt vår mening är det viktigt, att man för samtliga sådana tjänster hävdar ett vetenskapligt behörighetskrav. Vi är övertygade om att detta på sikt bäst främjar utbildningens och forskningens kvalitet.

4 Av *Jonas Åkerstedt*

Av lagen om anställningsskydd (LAS) följer att anställning gäller tillsvidare, om ej annat avtalats. Avtal om anställning för viss tid får endast träffas grundat på författning eller kollektivavtal.

I dag förekommer inom högskolan regler som väsentligt avviker från LAS, vilket för många skapat osäkra anställningsförhållanden. Utredningen förespråkar härvidlag ett regelsystem, som bättre står i överensstämmelse med principerna bakom LAS, vilket självfallet är tillfredsställande. Sådana regler bör, enligt min mening, tillskapas genom kollektivavtal.

Utredningen föreslår emellertid också att tidsbegränsad anställning skall kunna ske, *dels* på tjänster som forskare och forskningsassistent och *dels* på vissa tjänster inom den högre konstnärliga utbildningen. Jag reserverar mig mot dessa förslag, som sätter ur spel LAS huvudregel och härigenom undandrar berörda tjänsteinnehavare från rätten att få prövat huruvida saklig grund för uppsägning föreligger, när högskolan inte längre önskar ta deras tjänster i anspråk.

De av utredningen föreslagna lärartjänsterna kan ju samtliga innehålla forskning, varför den föreslagna forskar- och forskningsassistenttjänsten skiljer sig från dessa enbart genom bristen på anställningstrygghet.

I fråga om tjänsterna inom högre konstnärlig utbildning föreslås vissa åtgärder av närmast social karaktär. Förslagen är emellertid så oprecisa, att de även på den grunden måste avvisas som alternativ till vanliga tillsvidareanställningar.

Särskilda yttranden

1 Av *Henric Löfström*

Lärartjänstutredningen föreslår relativt långtgående förändringar inom den kommunala högskoledelen. Delar av förslaget avviker från landstingens och landstingsförbundets principiella uppfattning. Det gäller exempelvis förslagen om tillsättningsnämnd och möjligheterna att överklaga beslut om

tillsättning. Jag är vidare kritisk till att utredningen har föreslagit att det i avvaktan på huvudmannaskapsutredningen ska finnas både kommunalt och statligt reglerade lärartjänster.

Frågan om lärarna i den kommunala högskolan berör många parter, bl. a. landstingen, staten och två fackliga organisationer. Det har inte varit möjligt att finna en lösning som på alla punkter tillgodoser parternas krav. Det förslag som nu föreligger har förutsatt att samtliga parter har kompromissat.

Min strävan har varit att försöka bidra till en lösning som sammantaget innebär ett rimligt hänsynstagande till olika parters ståndpunkt. Samtidigt måste förslaget underlätta den av riksdagen beslutade reformeringen av utbildningarna i den kommunala högskoledelen. Jag anser att de förslag som utredningen har enats om, uppfyller båda dessa krav. Jag har därför ställt mig bakom utredningens förslag.

Innan utredningens förslag kan genomföras kommer det att kräva ett relativt omfattande förhandlings- och utredningsarbete. Det är därvid nödvändigt att den sammanvägning som har gjorts i kommittén inte i någon avgörande mening rubbas. Förslaget måste således enligt min uppfattning ses som en helhet – en paketlösning. Skulle någon del bli föremål för mer omfattande förändringar eller helt undantas, medför detta att en helt ny förhandlingssits uppstår. Därigenom kan det uppstå risker för att utredningens förslag inte kan realiseras.

2 Av *Sten Marcusson*

Behörighetskrav för tjänst som docent/biträdande professor

Enligt min principiella grundsyn borde som generellt behörighetskrav för tjänst som docent/bitr. professor gälla doktorsexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens. Jag bortser då från det konstnärliga området där kompetensen formuleras i andra termer. Under kommitténs överväganden i denna fråga, som bl. a. finns redovisade i avsnitt 4.4.2 "Tjänst som docent", har framkommit skäl som för mig gjort det sakligt motiverat att ansluta mig till kommitténs förslag att tillsvidare införa alternativa behörighetsföreskrifter för denna tjänst. Jag vill här peka på de behov som finns inom områden som har en forskningsverksamhet under uppbyggnad, men där mycket få eller ingen avlagt doktorsexamen. På sikt bör dock ett enhetligt behörighetskrav i överensstämmelse med min grundsyn införas. Behörighetsbestämmelserna bör därför efter någon tid omprövas av statsmakterna.

Tjänsteorganisationen för medicinsk preklinisk utbildning och forskning

Det är karakteristiskt för den prekliniska undervisningen och forskningen vid medicinsk fakultet att forskare rekryteras redan under grundutbildningen. Läkarexamen är sålunda varken formellt eller i praktiken nödvändig för en preklinisk forskarutbildning. De ifrågavarande forskarna kombinerar sin egen forskarutbildning med tjänstgöring som amanuens eller assistent vid institution, varvid de både undervisar i grundutbildningen och har admini-

strativa uppgifter. Efter disputation ger tjänst som forskarassistent möjlighet till meritering för docentur. Detta system har fungerat smidigt och fyllt den dubbla funktionen att tillgodose undervisningsbehoven och stimulera forskarrekryteringen. Det har otivelaktigt i hög grad bidragit till att de medicinska fakulteterna i jämförelse med andra fakulteter har lyckats att behålla forskarrekryteringen på en acceptabel nivå. Det är enligt min mening viktigt att tillämpningen av utredningens tjänsteorganisatoriska förslag sker på ett sådant sätt att den prekliniska undervisningens och forskningens behov även i framtiden kan tillfredsställas.

Tjänsteorganisation för kommunal högskoleutbildning

Jag anser att kommittén beträffande funktionerna som huvudlärare och institutionsföreståndare borde fört samma resonemang som för funktionen som 1:e lärare – dvs. det torde vara nödvändigt att funktionen som sådan bibehålles så att en splittring på flera lärare undvikes.

Beträffande arbetstidsregleringen för lärare i en eventuell kommunal högskoleutbildning anser jag att denna fråga bör lösas på samma sätt som för den statliga högskolan. Jag vill hänvisa till vad jag ovan anfört i denna fråga.

3 Av *Sten Marcusson* och *Jonas Åkerstedt*

I avsnitt 11.12.4 förs vissa principiella resonemang rörande frågan om statlig eller kommunal reglering av lärar- och skolledartjänster inom kommunal högskoleutbildning. Vi delar inte uppfattningen att tjänstereglerings nödvändigtvis måste följa huvudmannaskapet för en utbildning.

Samhällets utbildningsverksamhet, i detta fall på högskolenivå, borde vara en statlig angelägenhet. Även i det fall man som här, förhoppningsvis temporärt, valt att låta landstingen vara huvudmän för verksamheten bör det övergripande statliga ansvaret slå igenom i tjänsteorganisationsfrågan.

Då utredningen emellertid valt att föreslå i detta avseende oförändrade förhållanden i avvaktan på huvudmannaskapsutredningen har vi ansett oss kunna avstå från reservation.

4 Av *Olof Ruin*

En fråga som ingett mig bekymmer är förenligheten mellan vårt förslag till tjänsteorganisation och rådande institutionella uppdelning mellan å ena sidan grundutbildning, å andra sidan forskarutbildning och forskning. Under 70-talet tog statsmakterna beslut om att skapa skilda ledningsorgan för dessa två huvudaktivieter i form av linjenämnder resp. fakultets/sektionsnämnder; det skapades också skilda anlagsposter för respektive aktivitet. Nu är det som sagt vår ambition att på institutionsnivå knyta grundutbildning, forskarutbildning och forskning närmare varandra.

På sikt blir det enligt mitt sätt att se nödvändigt att på nytt på högskoleenheternas mellannivå skapa ledningsorgan som både har ansvar för och insyn i underordnade institutioners totala verksamhet, grundutbildning likaväl som forskarutbildning och forskning. Det är t. ex. inte rimligt att

någon längre tid förutsätta att fakultets/sektionsnämnder skall kunna fatta beslut om fördelning av medel ur den rörliga forskningsresursen utan att dessa nämnder samtidigt har god och löpande kännedom om grundutbildningssidan på en institution; medel från den rörliga resursen till en lärare vid en institution får med nödvändighet konsekvenser för grundutbildningen på institutionen. En översyn måste komma till stånd både av nuvarande uppdelning i två typer av ledningsorgan på denna mellannivå liksom också av själva principerna för dessa organs sammansättning. En sådan översyn har dock självfallet inte legat inom lärartjänstutredningens uppdrag att göra. Men behovet av densamma påskyndas av det förslag till tjänsteorganisation som utredningen lägger fram.

5 Av ledamöterna *Sten Marcusson, Rune Rydén, Jonas Åkerstedt* samt sakkunnige *Peter Egardt*

Lärartjänstutredningen föreslår ett studiefinansieringssystem för forskarutbildning, vilket *dels* innebär en förbättring av de nuvarande utbildningsbidragen, *dels* möjliggör inrättande av särskilda tjänster avsedda för den egna forskarutbildningen (doktorandtjänster). Riksdagen skall för varje budgetår ange det minsta antal forskarstuderande som skall få utbildningsbidrag *eller* doktorandtjänst inom ramen för särskilda anslag för varje fakultetsområde.

Val av studiefinansieringssystem torde spela en roll för rekryteringen till forskarutbildning. Det är uppenbart att ett renodlat studiefinansieringssystem med enbart doktorandtjänster bäst kan tillgodose rekryteringssyftet. Undertecknade anser att utredningens förslag i ett längre tidsperspektiv bör leda till ett sådant enhetligt system.

Bilaga 1 Studie vid universitetet i Lund av utredningens förslag till övergångsanordningar

För att illustrera såväl samband som skillnader mellan den nuvarande och den reformerade organisationen samt för att pröva ändamålsenligheten i utredningens förslag till övergångsanordningar genomfördes hösten 1979 en studie vid universitetet i Lund. Tjänsteorganisationen såvitt avser lärare och forskare kartlades i detalj vid åtta institutioner av mycket skiftande storlek och karaktär i övrigt. Resultatet redovisas i det följande.

Varje tjänst som lärare eller forskare har förtecknats och uppgifter samlats in om innehavarens situation med avseende på tjänstens omfattning, anställningstid, det löpande förordnandets art (tidsbegränsat eller tills vidare), ev. tjänstledighet, vikariat, utbildning och ev. vetenskaplig kompetens. För att skydda enskilda personers integritet har vissa justeringar gjorts i det presenterade materialet.

Övergången till den föreslagna tjänsteorganisationen förutsätts i studien ske per 1979-07-01 och skildras med utgångspunkt i de förslag som redovisas i kap. 13 Genomförande. För att ge en klar bild av den nya organisationen har i några fall fingerats en prövning av vissa tjänsteinnehavares kompetens för tjänstebenämningen högskolelektor resp. biträdande professor. Självfallet skall studien vare sig på dessa punkter eller i några andra avseenden uppfattas som ställningstagande i det enskilda fallet från utredningens sida.

Basmaterialet har framtagits med hjälp av olika befattningshavare vid universitetets institutioner och förvaltning. Vid studiens genomförande har omfattande diskussioner förts med främst prefekter och studierektorer vid institutionerna. Förslaget till övergångsanordningarna har på väsentliga punkter kunnat revideras och kompletteras med ledning av dessa diskussioner. Det gäller bl. a. tidpunkt för genomförandet och övergångsskedets längd, frågan om såväl hur man skall förfara med löpande tjänstledigheter och vikariat som när en ev. övergång från tidsbegränsad anställning vid visst forskningsprojekt till fast anställning på lärartjänst skall ske.

Institution 1

Tjänster enligt nuvarande organisation			Tjänster enligt utredningens förslag		
Tjänst nr	Tjänst	Anm.	Tjänst[a]/tjänstebenämning		Anm.
1	Professor		1	Professor	
2	"		2	"	
3	Docent, eo		3	*Docent*/Biträdande professor	
4	"–		4	"–	
5	"–		5	*Docent*/Docent	
6	Forskarassistent		6	*Forskarassistent*	
7	Universitetslektor, o		7	Docent	
8	"–		8	Biträdande professor	
9	Studievägledare	Halvtid	9	Studievägledare	Halvtid
10	Assistent		10	Högskolelärare	
11	"	Halvtid	11	*Assistent*	
12	"	"	12	"	
13	"		13	"	
14	3:e amanuens		14	*3:e amanuens*	
15	Forskningsassistent	Halvtid, Externa medel	15	*Forskningsassistent*	
16	"	"–	16	"	
17	"	Externa medel	17	"	
18	"	Halvtid, Externa medel	18	"	
19	"	"–	19	"	
20	"	Externa medel	20	"	
21	"	"–	21	Högskolelärare	
22	"	"–	22	"	
23	"	"–	23	*Forskningsassistent*	
24	Forskare	"–	24	*Forskare*	
25	Forskningsassistent	Halvtid, Externa medel	25	*Forskningsassistent*	
26	Forskare	Externa medel	26	*Forskare*/Biträdande professor	
27	Professor	"–	27	Professor	
28	Forskningsassistent	Halvtid, Externa medel	28	*Forskningsass*/ Högskolelärare	
			29	*Docent*	
			30	Högskolelärare (högskolelektor)	

[a] Kursiverad text innebär att tjänsten är tidsbegränsad.

Kommentarer till institution 1

1. Innehavaren av tjänsten har nedsättning av sin undervisningsskyldighet för ledningsuppdrag inom myndigheten (ledamot av högskolestyrelse, ordförande i sektorsorgan). Kompensation härför utgår till institutionen.

   I den nya organisationen bör ledningsuppdrag av detta slag utföras inom ramen för den reglerade arbetstiden. Institutionen kommer att erhålla kompensation för ledningsuppdragen (jfr kap. 5 och 6).

2. Innehavaren tjänstledig 79-09-10–79-10-14 för uppdrag som sakkunnig vid Lunds universitet. Vidare har innehavaren nedsättning av sin undervisningsskyldighet för *dels* uppdrag som prefekt, *dels* ledningsuppdrag inom myndigheten, (ledamot i linjenämnd). Institutionen erhåller kompensation för innehavarens ledningsuppdrag.
   I den nya organisationen kommer innehavaren av tjänsten att fullgöra uppdraget som sakkunnig inom sin tjänst (i och med att uppdraget fullgöres vid Lunds universitet. Om det fullgjorts vid annat universitet hade innehavaren varit tjänstledig). Vid fastställandet av bemanningsplan och arbetsfördelning kommer hänsyn att tas till detta uppdrag, liksom till uppdraget som prefekt och ledamotskapet i linjenämnd. Ledningsuppgifterna bör utföras inom ramen för den reglerade arbetstiden. Institutionen erhåller kompensation för innehavarens sakkunnig- och ledningsuppdrag.
3. Innehavaren har förordnande t. o. m. 82-04-30 och har då innehaft docenttjänst i 9 år. Berättigad till tjänst som 1:e assistent.
   Innehavaren behåller sitt förordnande t. o. m. 82-04-30. Härefter omvandlas tjänsten till ny tjänst som docent/bitr. professor. Innehavaren utses till biträdande professor. Forskningsresursen i den gamla tjänsten (75 %) förs till rörliga resursen, varefter fakultetsnämnden får pröva om medlen skall återgå till samma person, överföras till annan lärare vid institutionen eller flyttas till annan institution.
4. Innehavaren har förordnande t. o. m. 79-12-31 och har då innehaft docenttjänst i 6 år. Berättigad till tjänst som 1:e assistent.
   Innehavaren av tjänsten är tjänstledig 79-09-10–79-10-14 för att vikariera på tjänst 2. Detta vikariat blir ej aktuellt i den nya organisationen då innehavaren av 2 fullgör sakkunniguppdraget inom sin tjänst.
   Innehavaren behåller sitt förordnande t. o. m. 79-12-31. Härefter omvandlas tjänsten till ny tjänst som docent/bitr. professor. Innehavaren utses till biträdande professor. Beträffande forskningsresursen i den gamla tjänsten jfr tjänst 3.
5. Innehavaren har förordnande t. o. m. 82-02-28 och har då innehaft docenttjänst i 9 år. Berättigad till 1:e assistenttjänst.
   Innehavaren behåller sitt förordnande t. o. m. 82-02-28. Härefter omvandlas tjänsten till ny tjänst som docent/bitr. professor. Innehavaren får tjänstebenämningen docent. Beträffande forskningsresursen i den gamla tjänsten jfr tjänst 3 och 4.
6. Innehavaren, FM, har förordnande 78-02-01–81-01-31. Förordnandet kvarstår över reformstarten.
   Då förordnandet utgår dras tjänsten in. Forskningsresursen i tjänsten (50 %) förs till rörliga resursen varefter fakultetsnämnden får pröva om medlen skall överföras till annan lärare vid institutionen eller flyttas till annan institution.
7. Innehavaren, FD, docent, har förordnande tills vidare.
   Tjänsten omvandlas vid reformstarten till ny tjänst som docent/bitr. professor. Innehavaren får tjänstebenämningen docent.
8. Innehavaren, FD, docent har förordnande tills vidare.
   Tjänsten omvandlas vid reformstarten till ny tjänst som docent/bitr. professor. Innehavaren utses till biträdande professor.

9. Tjänsten kvarstår enligt utredningens förslag.
10. Innehavaren, FK, har förordnande som assistent enligt "äldre ordning". Enligt utredningens principförslag skall tjänsterna som assistent dras in när förordnandet utlöper. De assistenter som förordnats enligt "äldre ordning" kan efter individuell prövning erbjudas annan anställning. Tjänsten omvandlas i detta fall vid reformstarten till tjänst som högskolelärare, varvid innehavaren erhåller förordnande tills vidare.
11. Innehavaren, FK, har förordnande 79-02-01–84-01-31. Förordnandet kvarstår över reformstarten.
    Då förordnandet utlöper dras tjänsten in. De resurser som motsvarar "stipendiedelen" i tjänsten förs till anslagsposten studiestöd för forskarutbildning.
12. Innehavaren, FK, har förordnande 79-01-01–82-08-31. Tjänstledig för fackligt uppdrag 100 % för tiden 79-07-01–80-06-30. Vikarie är förordnad (innehavaren av tjänst, 14).
    Förordnandet kvarstår över reformstarten. Likaså kvarstår tjänstledigheten liksom vikariatsförordnandet och kan förlängas så länge tjänsten finns kvar. Innehavaren uppbär lön från annat anslag under sin tjänstledighet. Om det fackliga uppdraget hade fullgjorts av en innehavare av ny tjänst enligt utredningens förslag skulle det fullgjorts inom tjänsten och institutionen kompenserats härför.
    Då förordnandet upphör dras tjänsten in. De resurser som motsvarar "stipendiedelen" i tjänsten förs till anslagsposten studiestöd för forskarutbildning.
13. Innehavaren, FM, har förordnande 79-09-01–82-12-31. Tjänstledig t. o. m. 82-12-31 för att uppehålla annan tjänst utanför universitetet. Vikarie förordnad.
    Förordnandet kvarstår över reformstarten. Likaså tjänstledigheten och vikariatförordnandet. Då förordnandet upphör dras tjänsten in. De resurser som motsvarar "stipendiedelen" i tjänsten förs till anslagsposten studiestöd för forskarutbildning.
14. Innehavaren, FM, har förordnande 79-09-01–82-08-31. Tjänstledig t. o. m. 82-08-31 för att uppehålla 12. Vikarie är förordnad.
    Förordnandet kvarstår över reformstarten. Jfr tjänst 13.
15. Innehavaren, FK, har förordnande 79-07-01–80-06-30. Anslaget kan förväntas förlängas till 81-06-30. Därefter slut.
    Förordnandet som forskningsassistent kvarstår över reformstarten t. o. m. 80-06-30. Innehavaren erhåller sannolikt förordnande för ytterligare ett år som forskningsassistent enär han påbörjat projektet. Härefter dras tjänsten in.

16.– Innehavarna, samtliga FK, har förordnande 79-07-01 till 79-12-31
18. resp. 80-06-30. Anslagen är slutanslag.
19. Förordnandena som forskningsassistent kvarstår tills resp. anslag upphör. Härefter dras tjänsterna in.
20. Innehavaren, FD, har förordnande 79-07-01–80-06-30. Medel för projektet förväntas för ytterligare ett år.
    Förordnandet som forskningsassistent kvarstår t. o. m. 80-06-30. Innehavaren erhåller sannolikt ytterligare ett ettårsförordnande som forskningsassistent för att avsluta projektet. Härefter dras tjänsten in.

21. Innehavaren, FK, är förordnad tills vidare. Arbetsuppgifterna är knutna till projekt som leds av tjänst 27.
Förordnas vid reformstarten på tjänst som högskolelärare med förordnande tills vidare.
22. Innehavaren, CE, förordnad tills vidare. Projektet upphör 80-06-30.
Innehavaren kvarstår som forskningsassistent över reformstarten t. o. m. projektets slut 80-06-30. Därefter erhåller innehavaren förordnande tills vidare på tjänst som högskolelärare. Arbetsuppgifterna fastställes på grundval av bemanningsplanen.
23. Innehavaren, FM, har förordnande som forskningsassistent 79-07-01–79-12-31. Anslaget som är nytt fr. o. m. 79-07-01 förväntas förlängt t. o. m. 80-06-30.
Innehavaren förordnas som forskningsassistent tills vidare, dock längst t. o. m. 80-06-30 då anslaget beräknas upphöra.
24. Innehavaren, FD, docent, har förordnande 79-07-01–80-06-30. Anslaget är slutanslag. Tidigare inte förordnad vid det aktuella projektet, utan först nu beroende på att föregående innehavare av tjänsten på egen begäran erhållit entledigande.
Förordnandet som forskare kvarstår för den aktuella tiden (i enlighet med utredningens princip att ev. övergång till ny tjänsteorganisation för tjänster vilka för närvarande finansieras av extra medel bör ske i samband med att nya projekt påbörjas).
25. Innehavaren, FK, förordnande 77-07-01–80-06-30. Anslaget är slutanslag.
Förordnandet kvarstår t. o. m. 80-06-30. Härefter dras tjänsten in.
26. Innehavaren, FD, docent, har förordnande tills vidare. Projektet upphör 80-06-30.
Innehavaren kvarstår på förordnandet som forskare t. o. m. 80-06-30 (således så länge projektet pågår). Härefter erhåller innehavaren förordnande tills vidare på tjänst som docent/bitr. professor och utses till biträdande professor. Arbetsuppgifterna fr. o. m. 80-07-01 fastställes på grundval av bemanningsplanen.
27. Inga kommentarer.
28. Innehavaren, FK, har förordnande tills vidare. Projektet upphör 79-12-31.
Innehavaren kvarstår som forskningsassistent t. o. m. 79-12-31 (således så länge projektet pågår). Härefter erhåller innehavaren förordnande på tjänst som högskolelärare halvtid, med förordnande tills vidare. Arbetsuppgifterna fr. o. m. 80-01-01 fastställes på grundval av bemanningsplanen.
29. Nyinrättad tjänst. Finansieras genom de kompensationstilldelningar institutionen erhåller för tjänsteinnehavares sakkunnig- resp. ledningsuppdrag. Tjänsten inrättas för ett år.
30. Nyinrättad tjänst. Institutionens bedömning är att externa medel anvisas institutionen så att de kontinuerligt motsvarar arbetsuppgifter för minst sex tjänster. Genom överförandet av befintliga tjänster på externa medel till nya tjänster på vilka innehavarna har förordnande tills vidare, sammanlagt fem, återstår att inrätta en tjänst vars blivande innehavare kan erhålla förordnande tills vidare.

Institution 2

Tjänster enligt nuvarande organisation			Tjänster enligt utredningens förslag		
Tjänst nr	Tjänst	Anm.	Tjänst nr	Tjänst/tjänstebenämning	Anm.
1	Studierektor		1	Utbildningsledare	
2	Lektor		2	Högskolelärare/ högskolelektor	
3	Lektor	Halvtid	3	”–	Halvtid
4	Lektor		4	”–	
5	Studieledare		5	”–	
6	Studieledare		6	”–	
7	Studieledare		7	”–	
8	Studieledare	Halvtid	8	”–	Halvtid
9	Lärare i visst ämne		9	”–	
10	Lärare i visst ämne		10	”–	
11	Lärare i visst ämne		11	”–	
12	Lärare i visst ämne	Halvtid	12	”–	Halvtid

Kommentarer till institution 2

1. Innehavaren har förordnande tills vidare.
Tjänsten omvandlas vid reformstarten till utbildningsledare på vilken innehavaren erhåller förordnande tills vidare (jfr kap. 5)

2–12. Innehavarna har förordnande tills vidare.
Tjänsterna omvandlas vid reformstarten till tjänster som högskolelärare på vilka innehavarna av de gamla tjänsterna erhåller förordnande tills vidare.
Vissa tjänsteinnehavare ges efter särskild prövning tjänstebenämningen högskolelektor.

Institution 3

Tjänster enligt nuvarande organisation		Tjänster enligt utredningens förslag	
Tjänst nr	Tjänst	Tjänst[a] nr	Tjänst[a]/tjänstebenämning
1	Professor	1	Professor
2	Docent, eo	2	*Docent*/Biträdande professor
3	Forskarassistent	3	*Forskarassistent*
4	Universitetslektor, o	4	Biträdande professor
5	Universitetslektor, g.	5	Docent
6	”–	6	Biträdande professor
7	”–	7	Högskolelärare
8	Studievägledare	8	Studievägledare
9	Assistent	9	*Assistent*
10	Assistent, halvtid	10	”–
11	”–	11	–
12	”–	12	–
13	Forskare, externa medel	13	–
14	”–	14	Biträdande professor
15	Forskningsassistent, externa medel	15.	*Forskningsassistent*
16	”–	16	”
17	”–	17	”

[a] Kursiverad text innebär att tjänsten är tidsbegränsad.

Kommentarer till institution 3

1. Innehavaren av tjänsten har nedsättning av sin undervisningsskyldighet för *dels* ledningsuppdrag inom myndigheten *dels* uppdrag som prefekt. Kompensation härför utgår till institutionen.
   I den nya organisationen lednings- och prefektuppdrag fullgöres inom ramen för den reglerade arbetstiden. Institutionen kommer att erhålla kompensation för ledningsuppdragen utanför institutionen.
2. Innehavaren har förordnande t. o. m. 81-10-31 och har då innehaft docenttjänst i 9 år. Berättigad till tjänst som 1:e assistent.
   Förordnande enligt äldre ordning t. o. m. 81-10-31. Härefter omvandlas tjänsten till ny tjänst som docent/bitr. professor. Innehavaren utses till biträdande professor. Forskningsresursen (75 %) i den gamla tjänsten förs till rörliga resursen, varefter fakultetsnämnden får pröva om medlen kan återgå till samma person, överföras till samma lärare vid institutionen eller flyttas till annan institution.
3. Innehavaren, TD, docent, har förordnande t. o. m. 82-01-31. Förordnandet kvarstår över reformstart. Då förordnandet utlöper dras tjänsten in. Forskningsresursen i den gamla tjänsten (50 %) förs till den rörliga resursen.
4. Innehavaren, FD, docent, har förordnande tills vidare. Innehavaren har dessutom uppdrag som studierektor, för vilket han har nedsättning i sin undervisningsskyldighet. Tjänsten omvandlas vid reformstarten till ny tjänst som docent/bitr. professor. Innehavaren utses till biträdande

professor. Uppdraget som studierektor bör fullgöras inom ramen för den reglerade arbetstiden.

5. Innehavaren, FD, har förordnande tills vidare. Vid reformstarten inrättas en ny tjänst som docent/bitr. professor. Innehavaren får tjänstebenämningen docent.
6. Innehavaren, FD, docent, har förordnande tills vidare. Innehavaren har tjänstledigt för uppdrag som fakultetsopponent vid Linköpings universitet 79-10-24–79-11-15. Vikarie ej förordnad. Dessutom tjänstledig 80-04-01–80-06-30 med förordnande som forskare (tjänst 13) för fullgörande av externt uppdrag.
   Vid reformstarten inrättas ny tjänst som docent/bitr. professor och innehavaren utses till biträdande professor. Tjänstledigheten för uppdraget som fakultetsopponent kvarstår (i och med att uppdraget ej fullgöres vid Lunds universitet. Om så varit fallet hade innehavaren ej varit tjänstledig utan uppdraget reglerats genom bemanningsplanen). Det externa uppdraget fullgöres inom den nya docenttjänsten efter överenskommelse mellan högskoleenheten och uppdragsgivaren.
7. Innehavaren FK, är inte behörig, men har förordnande tills vidare.
   Vid reformstarten inrättas tjänst som högskolelärare på vilken innehavaren erhåller förordnande tills vidare.
8. Tjänsten kommer enligt utredningens förslag att förbli studievägledartjänst.
9. Innehavaren, FK, har förordnande 77-07-01–81-06-30. Förordnandet kvarstår över reformstarten. Då förordnandet utlöper dras tjänsten in. De resurser som motsvarar "stipendiedelen" i den gamla tjänsten förs till anslagsposten studiestöd för forskarutbildning.
10. Innehavaren, FK, har förordnande 76-01-01–80-12-31. Förordnandet kvarstår över reformstarten. Då förordnandet utlöper dras tjänsten in. De resurser som motsvarar "stipendiedelen" i den gamla tjänsten förs till anslagsposten studiestöd för forskarutbildning.
11. Innehavaren, FK, har förordnande 75-07-01–79-06-30. Vid reformstarten är tjänsten vakant. Tjänsten dras in.
    De resurser som motsvarar "stipendiedelen" i den tjänsten förs till anslagsposten studiestöd för forskarutbildning.
12. Innehavaren, FK, har förordnande 75-07-01–79-06-30. Vid reformstarten är tjänsten vakant. Tjänsten dras in.
    De resurser som motsvarar "stipendiedelen" i den tjänsten förs till anslagsposten studiestöd för forskarutbildning.
13. Innehavaren är tjänstledig 80-04-01–80-06-30 från tjänst för fullgörandet av externt uppdrag.
    Inom den nya organisationen fullgöres uppdraget inom tjänsten, varför någon tjänst som forskare ej behöver inrättas. (Jämför tjänst nr 6.)
14. Innehavaren , FD, docent, innehar tjänst som forskare vid forskningsråd med förordnande tills vidare.
    Vid reformstarten inrättas ny tjänst som docent/bitr. professor och innehavaren utses till biträdande professor. Arbetsuppgifterna fastställes på grundval av bemanningsplanen.
15. Innehavaren, PM, har förordnande 79-07-01–80-06-30. Anslaget kan förväntas förlängas ytterligare ett år.

Innehavarens förordnande som forskningsassistent kvarstår t. o. m. 80-06-30 men kan beräknas bli förlängt ytterligare ett år. Härefter dras tjänsten in.

16. Innehavaren, FK, har förordnande 79-07-01–80-06-30. Anslaget är slutanslag.
Förordnandet kvarstår t. o. m. 80-06-30. Härefter dras tjänsten in.
17. Nytt anslag beviljas för tiden 79-07-01–80-06-30.
Innehavaren, som tidigare ej varit förordnad vid institutionen, erhåller förordnande som forskningsassistent för den aktuella tiden.
Institutionen inrättar ingen tjänst för den kompensationstilldelning institutionen erhåller för lärares ledningsuppdrag. De "ordinarie" arbetsuppgifterna beräknas kunna fullgöras på lösa timmar.
Institutionen bedömer att externa medel anvisas i sådan omfattning att de kontinuerligt motsvarar ett par tjänster.

Institution 4

Tjänster enligt nuvarande organisation		Tjänster enligt utredningens förslag	
Tjänst nr	Tjänst	Tjänst nr	Tjänst[a]/tjänstebenämning
1	Professor	1	Professor
2	Professor	2	Professor
3	Docent	3	*Docent*/biträdande professor
4	1:e assistent	4	Biträdande professor
5	Universitetslektor, g	5	Docent/Bitr professor
6	Universitetslektor, g, halvtid	6	Docent,halvtid
7	Assistent	7	Högskolelärare
8	Assistent	8	*Assistent*/Högskolelärare halvtid
9	3:e amanuens	9	*3:e amanuens*
10	Forskningsassistent, halvtid	10	*Forskningsassistent*/Docent, halvtid
11	Forskningsassistent, halvtid	11	*Högskolelärare* halvtid
12	Forskningsassistent, halvtid	12	*Forskningsassistent,* halvtid
13	Forskningsassistent, halvtid	13	Biträdande professor, halvtid

[a] Kursiverad text innebär att tjänsten är tidsbegränsad.

Kommentarer till institution 4

1. Innehavaren av tjänsten har sin undervisningsskyldighet nedsatt för ledningsuppdrag (ledamot i nämnder) för vilka institutionen erhåller kompensation. Innehavaren är dessutom prefekt för vilket han har ytterligare nedsättning.
I den nya organisationen bör ledningsuppdrag och uppdraget som prefekt fullgöras inom ramen för den reglerade arbetstiden. Institutionen kommer att erhålla kompensation för ledningsuppdragen.
2. Innehavaren åtnjuter för tiden 80-01-01–80-06-30 partiell tjänstebefriel-

se för forskning (sabbatstermin). Som vikarie för den aktuella tiden är innehavaren av 3 förordnad.

I den nya organisationen är frågan om partiell tjänstebefrielse för forskning inte aktuell då frågan om professors forskning i förhållande till andra arbetsuppgifter regleras med utgångspunkt i den s. k. professorsgarantin.

3. Innehavaren, FD, docent, har förordnande 79-04-01–82-03-31. Berättigad till tjänst som 1:e assistent. Innehavaren är tjänstledig för annan verksamhet 79-07-01–79-12-31 och för vikariat på 2 under tiden 80-01-01–80-06-30. Som vikarie är innehavaren av tjänst 12 förordnad på halvtid. Andra halvan av tjänsten är ej besatt med vikarie.

   Förordnandet enligt äldre ordning löper t. o. m. 82-03-31. Härefter omvandlas tjänsten till ny tjänst som docent/bitr. professor och innehavaren utses till biträdande professor. Tjänstledigheten och vikariatsförordnandet kvarstår under höstterminen. Som framgår av kommentar till 2 är vikariatsförordnande på 3 inte aktuellt för vårterminen. Forskningsresursen (75 %) i 3 förs till rörliga resursen, varefter fakultetsnämnden får pröva om medlen skall återgå till samma person, överföras till annan lärare vid samma institution eller flyttas till annan institution.

4. Innehavaren, FD, docent, har förordnande tills vidare.

   Tjänsten omvandlas till ny tjänst som docent/bitr. professor och innehavaren utses till biträdande professor.

5. På tjänsten är förordnade två innehavare med halv tjänst vardera. Båda är förordnade tills vidare och filosofie licentiater. En av dem är vetenskapligt välmeriterad.

   Vid reformstarten inrättas en ny tjänst som docent/bitr. professor på vilken innehavarna av 5 ges förordnande tills vidare på halv tjänst vardera. En av de båda utses till biträdande professor.

   En av de båda innehavarna av 5 har dessutom förordnande tills vidare på tjänst som forskningsassistent, halvtid.

6. Innehavaren, FD, har förordnande tills vidare.

   Vid reformstarten inrättas en ny halv tjänst som docent. Innehavaren får tjänstebenämningen docent.

7. På tjänsten är förordnade två innehavare med halv tjänst vardera. Båda har förordnande 79-07-01–80-06-30 enligt "äldre ordning". En av innehavarna är FK och en av innehavarna har dessutom förordnande på tjänst 11.

   Under hänvisning till att innehavarna har förordnande på assistenttjänst enligt "äldre ordning" inrättas efter särskild prövning vid reformstarten en tjänst som högskolelärare på vilka de förordnas på halv tjänst vardera tills vidare.

8. På tjänsten är förordnade två innehavare med halv tjänst vardera. Den ene innehavaren är FK med förordnande 79-07-01–80-06-30. Den andre är FM med förordnande 78-05-01–82-10-31.

   För den ene innehavaren, som har förordnande på tjänsten enligt "äldre ordning" inrättas från reformstarten en tjänst som högskolelärare, halvtid, på vilken vederbörande erhåller förordnande tills vidare. På den andra halvan av assistenttjänsten kvarstår förordnandet t. o. m. 82-

10-31. Härefter dras tjänsten in. Den andra hälften av tjänsten hålls vakant fram till denna tidpunkt.

De resurser för halva 8 som motsvarar "stipendiedelen" förs till anslagsposten studiestöd för forskarutbildning.

9. Innehavaren, FM, har förordnande 78-01-01–82-12-31 med tjänstledighet 79-09-01–82-12-31 för innehav av utbildningsbidrag. Vikarie är förordnad.

   Förordnandet, liksom tjänstledigheten och vikariatsförordnandet, kvarstår t. o. m. 82-12-31. Härefter dras tjänsten in.

10. Innehavaren, FD, har förordnande som forskningsassistent från 77-07-01 tills vidare, halvtid. Han är även innehavare av tjänst 6. Projektet förväntas pågå t. o. m. 81-06-30.

    Innehavarens förordnande som forskningsassistent kvarstår t. o. m. 81-06-30 varefter tjänsten omvandlas till docent, halvtid, på vilken vederbörande erhåller förordnande tills vidare.

11. Innehavaren , FK, har förordnande 79-07-01–80-06-30. Ett nytt anslag har beviljats fr. o. m. 79-07-01 men detta är samtidigt ett slutanslag. Innehar även halv tjänst som assistent (7).

    Från reformstarten inrättas tjänst som högskolelärare på vilken innehavaren erhåller förordnande tills vidare, dock längst t. o. m. 80-06-30. Härefter dras tjänsten in.

12. Innehavaren, FD, har förordnande 78-07-01–81-06-30. Nuvarande anslag är att betrakta som slutanslag. Innehavaren vikarierar halvtid på tjänst 3 under tiden 79-07-01–80-06-30. Enligt förslaget kommer detta vikariat på ny tjänst (3) endast att omfatta tiden 79-07-01–79-12-31.

    Innehavarens förordnande kvarstår t. o. m. 81-06-30. Härefter dras tjänsten in.

13. Innehavaren, FD, docent, har förordnande tills vidare. Pågående projekt beräknas vara avslutat 79-06-30.

    Innehavaren erhåller från reformstarten förordnande på tjänst som docent/bitr. professor, halvtid, och utses till biträdande professor. Arbetsuppgifter fr. o. m. 79-07-01 fastställes på grundval av bemanningsplanen.

Institutionen inrättar ingen tjänst för den kompensationstilldelning den erhållit för olika lärares ledningsuppdrag. Arbetsuppgifter beräknas kunna fullgöras på lösa timmar.

Institutionen bedömer att externa medel anvisas institutionen i en sådan omfattning att de kontinuerligt motsvarar en tjänst. Genom överförandet av befintliga tjänster på externa medel där innehavarna för närvarande har tills vidare-förordnande föreligger ej utrymme för att inrätta ytterligare tjänster.

Institution 5

Tjänster enligt nuvarande organisation		Tjänster enligt utredningens förslag	
Tjänst nr	Tjänst	Tjänst[a]/tjänstebenämning nr	
1	Professor	1	Professor
2	Universitetslektor, o	2	Docent
3	Universitetslektor, g	3	Docent
4	Forskarassistent	4	*Forskarassistent*
5	Assistent	5	*Assistent*
6	Assistent	6	"
7	Assistent	7	"
8	Forskningsassistent, externa medel	8	*Forskningsassistent*
9	Forskningsassistent, externa medel	9	*Forskningsassistent*
10	Forskningsassistent, externa medel	10	"
11	Forskningsassistent, externa medel	11	"

[a] Kursiverad text innebär att tjänsten är tidsbegränsad.

Kommentarer till institution 5

1. Innehavaren av tjänsten har nedsättning i sin undervisningsskyldighet för uppdrag som prefekt.
   I den nya organisationen bör uppdrag som prefekt ligga inom ramen för den reglerade arbetstiden.
2. Innehavaren, TD, docent, har förordnande tills vidare.
   Tjänsten omvandlas vid reformstarten till tjänst som docent/bitr. professor. Innehavaren får tjänstebenämningen docent.
3. Innehavaren TD, docent, har förordnande tills vidare. Innehavaren har nedsättning i sin undervisningsskyldighet genom uppdrag som studierektor.
   Tjänsten omvandlas vid reformstarten till tjänst som docent/bitr. professor. Innehavaren får tjänstebenämningen docent.
4. Innehavaren, TD, docent, har förordnande 78-01-01–80-12-31. Förordnandet kvarstår över reformstarten.
   Då förordnandet utgår dras tjänsten in. Forskningsresursen (50 %) i den gamla tjänsten förs till rörliga resurser.
5. Innehavaren, CI, har förordnande 79-07-01–80-06-30. Förordnandet är meddelat enligt "äldre ordningen". Enligt utredningens principförslag skall tjänsterna som assistent dras in. I detta fall antas skäl till fast anställning inte ha ansetts föreligga. Tjänsten dras in 80-06-30.
6. Innehavaren CI, har förordnande 77-07-01–82-06-30. Förordnandet kvarstår över reformstarten.
   Då förordnandet utgår dras tjänsten in. De resurser som motsvarar "stipendiedelen" i den gamla tjänsten förs till anslagsposten studiestöd för forskarutbildning.

7. Innehavaren, CI, har förordnande 78-07-01–82-09-30. Förordnandet kvarstår över reformstarten.
   Då förordnandet utgår dras tjänsten in. De resurser som motsvarar "stipendiedelen" i den gamla tjänsten förs till anslagsposten studiestöd för forskarutbildning.
8. Externa medel har anvisats för särskilt uppdrag 79-07-01–79-12-15. Innehavaren, CI, som ej har annat förordnande vid institutionen, erhåller förordnande som forskningsassistent under den aktuella tiden.
9. Nytt anslag har anvisats för tiden 79-07-01–80-06-30 och kommer ej att förlängas. Innehavaren, C I, förordnas som forskningsassistent under den aktuella tiden.
10. Innehavaren, C I, har förordnande 79-07-01–80-06-30. Anslaget är slutanslag. Förordnandet som forskningsassistent kvarstår t. o. m. 80-06-30. Härefter dras tjänsten in.
11. Innehavaren, C I, har förordnande 79-07-01–80-06-30. Anslaget kan förväntas förlängas ett år.
    Förordnandet kvarstår över reformstarten. Innehavaren erhåller sannolikt förordnande för ytterligare ett år som forskningsassistent. Härefter dras tjänsten in.

Institution 6

Tjänster enligt nuvarande organisation			Tjänster enligt utredningens förslag		
Tjänst nr	Tjänst	Anm.	Tjänst nr	Tjänst/tjänstebenämning	Anm.
1	Lärare i visst ämne		1	Högskolelektor	
2	"		2	Högskolelärare	
3	"		3	Högskolelektor	
4	"		4	"	
5	"		5	Högskolelärare	
6	"		6	"	
7	"		7	Högskolelektor	
8	"		8	Högskolelärare	
9	"		9	"	
10	Ackompanjatör		10	"	
11	"	Halvtid	11	"	Halvtid

Kommentarer till institution 6

1. Innehavaren har förordnande 79-07-01–80-06-30. Tjänsten kombineras med ett särskilt uppdrag som konstnärlig ledare.
   I den nya organisationen förordnas innehavaren på tjänst som högskolelärare/högskolelektor och utses till högskolelektor. Tjänsten konbineras med uppdrag som konstnärlig ledare.

2–11. Innehavarna har tillsvidareförordnande.
   Tjänsterna omvandlas vid reformstarten till tjänster som högskolelärare/högskolelektor.
   Innehavarna av tjänsterna 3, 4 och 7 utses till högskolelektorer.

Institution 7

Tjänster enligt nuvarande organisation		Tjänster enligt utredningens förslag	
Tjänst nr	Tjänst	Tjänst nr	Tjänst[a]/tjänstebenämning
1.	Professor	1.	Professor
2.	Universitetslektor, o	2.	Biträdande professor
3.	Universitetslektor, g	3.	Docent
4.	Assistent	4.	Högskolelärare
5.	Assistent	5.	*Assistent*
6.	Assistent	6.	”

[a] Kursiverad text innebär att tjänsten är tidsbegränsad.

Kommentarer till institution 7

1. Inga kommentarer.
2. Innehavaren, TD, docent, har förordnande tills vidare.
   Tjänsten omvandlas vid reformstarten till ny tjänst som docent/bitr. professor. Innehavaren utses till biträdande professor.
3. Innehavaren, FL, har förordnande tills vidare. Innehavaren har nedsättning i sin undervisningsskyldighet genom uppdrag som prefekt.
   Tjänsten omvandlas vid reformstarten till ny tjänst som docent/bitr. professor och innehavaren får tjänstebenämningen docent. Uppdraget som prefekt fullgöres inom ramen för den reglerade arbetstiden.
4. Innehavaren, CI, har förordnande 79-07-01–80-06-30 som assistent enligt ”äldre ordningen”. Tjänsten omvandlas därför vid reformstarten till tjänst som högskolelärare, och innehavaren erhåller förordnande tills vidare.
5. Innehavaren, CI, har förordnande 75-10-01–80-09-30. Förordnandet kvarstår över reformstarten.
   Då förordnandet utgår dras tjänsten in. De resurser som motsvarar ”stipendiedelen” i den gamla tjänsten förs till anslagsposten studiestöd för forskarutbildning.
6. Innehavaren, CI, har förordnande 75-11-18–80-11-17. Förordnandet kvarstår över reformstarten.
   Då förordnandet utgår dras tjänsten in. De resurser som motsvarar ”stipendiedelen” i den gamla tjänsten förs till anslagsposten studiestöd för forskarutbildning.

Institution 8

Tjänster enligt nuvarande organisation			Tjänster enligt utredningens förslag		
Tjänst nr	Tjänst	Anm.	Tjänst nr	Tjänst[a]/tjänstebenämning	Anm.
1	Professor		1	Professor	
2	"		2	"	
3	"		3	"	
4	"		4	"	
5	"		5	"	
6	"		6	"	
7	"		7	"	
8	"		8	"	
9	"		9	"	
10	Docent, eo		10	*Docent*/Biträdande professor	
11	"–		11	–	
12	"–		12	Biträdande professor	
13	"–		13	"	
14	"–		14	*Docent*/Biträdande professor	
15	"–		15	–	
16	"–		16	–	
17	Forskarassistent		17	*Forskarassistent*	
18	Universitetslektor, o		18	Bitr. professor	
19	Universitetslektor, g		19	Docent	
20	Universitetslektor, g		20	Högskolelektor	
21	Universitetslektor, g	Halvtid	21	Docent	Halvtid
22	Universitetslektor, g	Halvtid	22	"	"
23	Universitetslektor, g	Halvtid	23	"	"
24	1:e assistent		24	"	"
25	Assistent		25	*Assistent*	
26	"		26	"	
27	"		27	"	
28	"		28	"	
29	3:e amanuens		29	*3:e amanuens*	
30	"		30	"–	
31	"		31	"–	
32	"		32	"–	
33	Studievägledare		33	Studievägledare	
34	Forskningsassistent	Externa medel	34	–	

[a] Kursiverad text innebär att tjänsten är tidsbegränsad.

Kommentarer till institution 8

1. Ingen kommentar
2. "–
3. "–
4. "–
5. "–
6. "–
7. "–
8. Innehavaren har nedsättning i sin undervisningsskyldighet för ledningsuppdrag inom myndigheten. Kompensation härför utgår till institutionen.

I den nya organisationen fullgörs ledningsuppdrag inom ramen för den reglerade arbetstiden. Institutionen erhåller kompensation för ledningsuppdraget.

9. Innehavaren har nedsättning i sin undervisningsskyldighet för uppdrag som prefekt.
   Prefektuppdraget fullgörs i den nya organisationen inom ramen för den reglerade arbetstiden.
10. Innehavaren, FD, docent, har förordnande 77-03-01–80-02-28.
    Innehavaren får förlängt förordnande enligt äldre ordning t. o .m. 83-02-28. Härefter omvandlas tjänsten till ny tjänst som docent/bitr. professor och innehavaren utses till biträdande professor. Forskningsresursen (75 %) i den gamla tjänsten förs till rörliga resursen, varefter fakultetsnämnden får pröva om medlen skall återgå till samma person, överföras till annan lärare vid samma institution eller flyttas till annan institution.
11. Tjänsten vakant då innehavarens förordnande gick ut 79-06-30.
    Forskningsresursen (75 %) i tjänsten förs till rörliga resursen, varefter fakultetsnämnden prövar om medlen skall överföras till lärare vid denna institution eller flyttas till annan institution.
12. Innehavaren har förordnande t. o. m. 81-06-30 och är därefter berättigad till tjänst som 1:e assistent. Tjänsten omvandlas till ny tjänst som docent/bitr. professor och innehavaren utses till biträdande professor.
    Forskningsresursen (75 %) i den gamla tjänsten förs till rörliga resursen, varefter fakultetsnämnden får pröva om medlen skall återgå till samma person, överföras till annan lärare vid institutionen eller flyttas till annan institution.
13. Innehavaren, TD, docent, har förordnande t. o. m. 81-09-30 och därefter berättigad till tjänst som 1:e assistent. Förordnandet kvarstår över reformstarten t. o. m. 84-09-30. Jfr 12.
14. Innehavaren har förordnande t. o. m. 82-11-30 och har då innehaft docenttjänst i 9 år och är berättigad till tjänst som 1:e assistent.
    Innehavaren behåller sitt förordnande t. o. m. 82-11-30. Härefter omvandlas tjänsten till ny tjänst som docent/bitr. professor. Innehavaren utses till biträdande professor.
    Forskningsresursen (75 %) i den gamla tjänsten förs till rörliga resursen varefter fakultetsnämnden får pröva om medlen skall återgå till samma person, överföras till annan lärare vid institutionen eller flyttas till annan institution.
15. Innehavaren, FD, docent, har förordnande t. o. m. 81-04-30. Innehavaren tjänstledig 79-07-01–80-04-30 för uppehållande av tjänst som forskningsassistent (tjänst nr 34). Vikarie är ej förordnad på docenttjänsten.
    Förordnandet kvarstår över reformstarten t. o. m. 81-04-30. Jfr f. ö. 14.
    I den nya organisationen kan underlaget för forskningsassistenttjänsten (34) ingå i tjänsten som docent/bitr. professor.
16. Innehavaren, TD docent, har förordnande t. o. m. 80-02-29. Förordnandet kvarstår över reformstarten t. o. m. 80-02-29. Jfr f. ö. 14.
17. Innehavaren, TD, har förordnande 78-11-01–81-10-31. Förordnandet

kvarstår över reformstarten. Då förordnandet utgår dras tjänsten in. Forskningsresursen (50 %) i tjänsten förs till den rörliga resursen, varefter fakultetsnämnden prövar om medlen skall överföras till annan lärare vid institutionen eller flyttas till annan institution.

18. Innehavaren, TD, docent, har förordnande tills vidare.
Tjänsten omvandlas vid reformstarten till ny tjänst som docent/bitr. professor. Innehavaren utses till biträdande professor. Uppdrag som studierektor fullgörs inom ramen för den reglerade arbetstiden.
19. Innehavaren, FL, har förordnande tills vidare. Tjänsten omvandlas till tjänst som docent/bitr. professor och innehavaren får tjänstebenämningen docent.
20. Innehavaren, TK, har förordnande tills vidare.
Tjänsten omvandlas vid reformstarten till ny tjänst som högskolelärare/ högskolelektor. Innehavaren utses till högskolelektor.
21.–
24. Innehavaren, TD, docent, har förordnande tills vidare.
Tjänsterna omvandlas vid reformstarten till nya tjänster som docent/ bitr. professor. Innehavarna får tjänstebenämningen docent.
25. Innehavaren har förordnande 76-07-01–81-06-30. Förordnandet kvarstår över reformstarten.
Då förordnandet utgår dras tjänsten in. De resurser som motsvarar "stipendiedelen" i tjänsten förs till anslagsposten studiestöd för forskarutbildning.
26. Innehavaren har förordnande 79-02-01–84-01-31. Förordnandet kvarstår över reformstarten. Se f. ö. 25.
27. Innehavaren har förordnande 77-10-01–82-06-30. Förordnandet kvarstår över reformstarten. Se f. ö. 25.
28. Innehavaren har förordnande 78-07-01–83-06-30. Innehavaren har tjänstledigt 79-07-01–80-04-30 för uppehållande av utbildningsbidrag. Förordnandet kvarstår över reformstarten. Tjänstledighet kvarstår. 83-06-30 dras tjänsten in. Se f. ö. 25.
29. Innehavaren har förordnande 78-07-01–84-06-30. Förordnandet kvarstår över reformstarten.
Då förordnandet utgår dras tjänsten in. De resurser som motsvarar "stipendiedelen" i tjänsten förs till anslagsposten studiestöd för forskarutbildning.
30. Innehavaren har förordnande 77-07-01–81-06-30. Förordnandet kvarstår över reformstarten. Se f. ö. 29.
31. Innehavaren har förordnande 76-07-01–80-06-30. Förordnandet kvarstår över reformstarten. Se f. ö. 29.
32. Innehavaren har förordnande 76-07-01–80-06-30. Förordnandet kvarstår över reformstarten. Se f. ö. 29.
33. Tjänsten kommer även enligt utredningens förslag att vara studievägledare.
34. I den nya organisationen behöver tjänst som forskningsassistent ej inrättas för fullgörande av aktuella arbetsuppgifter. De fullgöres inom ramen av befintlig tjänst. Fullgörandet av de "ordinarie" arbetsuppgifternaregleras genom bemanningsplan. (Jämför tjänst 15.)

Bilaga 2 Utkast till ändringar i högskoleförordningen (1977:263)[1]

14 kap.

8 § I fakultets- eller sektionskollegium skall ingå den som i ämne som tillhör fakulteten eller sektionen

1. är lärare vid högskoleenhet i högskoleregion och har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskapliga kompetens,

2. innehar eller uppehåller tjänst som professor eller forskare vid forskningsråd, om tjänsten är knuten till högskoleenhet i högskoleregionen.

För att arbetstagare som avses i första stycket skall ingå i kollegium fordras dessutom att han innehar eller uppehåller tjänst som lärare eller sådan tjänst, som avses i 19 kap. 2 §, utan tidsbegränsning eller med förordnande för minst sex månader. Tjänsten skall avse minst halvtidstjänstgöring.

24 § Av de ledamöter som avses i 21 § andra stycket skall minst fyra vara professor.

26 § I fakultets- eller sektionsnämnd skall de fem ledamöter av fakultets- eller sektionskollegiet som avses i 21 § andra stycket utses av fakultets- eller sektionskollegiet. Ingår bland ledamöterna i fakultets- eller sektionskollegiet lärare vid högskoleenhet till vilken kollegiet ej är knutet, skall en av de fem ledamöterna vara en sådan lärare.

15 kap.

8 § Institutionsstyrelse skall ha allmän tillsyn över och vård om institutionens angelägenheter samt verka för goda arbets- och studieförhållanden och ett gott samarbete inom institutionen och med andra institutioner. Styrelsen skall taga initiativ till och främja utvecklingen av utbildning, forskning och utvecklingsarbete inom institutionens område.

Vidare skall institutionsstyrelsen för institutionen

1. besluta om riktlinjer för organisation av arbetet samt fastställa en särskild plan för fördelningen av tillgänglig personal på de olika verksamhetsgrenarna,

2. besluta om riktlinjer för disposition av lokaler och materiella resurser i övrigt, dock med undantag av lokaler och materiel som sjukvårdshuvudman tillhandahåller,

3. besluta om riktlinjer för anordnande av undervisning och prov,

4. utarbeta och avge förslag till föreskrivna planer för utbildningen,

[1] De ändrade och nyskrivna paragraferna i 14, 15 och 18 kap. är markerade med kantstreck. I 19 kap., som har fått ny paragrafnumrering, och i det helt nya 24 a kap. finns ingen kantmarkering.

5. utarbeta underlag för förslag till anslagsframställningar,

6. avge förslag som avses i 19 kap. 22 § angående lärartjänst som är eller blir ledig,

7. avge förslag om inrättande av tjänst,

8. informera de anställda och de studerande om styrelsens uppgifter,

9. besluta i frågor som har överlämnats till styrelsen genom beslut av högskolestyrelsen enligt 10 kap. 11 §, av rektorsämbetet enligt 11 kap. 9 §, av linjenämnd enligt 12 kap. 24 § eller av fakultets- eller sektionsnämnd enligt 14 kap. 30 § denna förordning.

10. yttra sig i fråga om tillsättning av ledig tjänst,

11. antaga studerande till forskarutbildning.

13 § Institutionsstyrelse skall bestå av prefekten, som är ordförande, samt företrädare för de anställda och de studerande vid institutionen samt för de lärare vid institutionen som avses i 19 kap. 2 §, om sådana lärare finns.

För var och en av ledamöterna i institutionsstyrelse får finnas suppleant enligt föreskrifter som meddelas av högskolestyrelsen.

14 § Högskolestyrelsen får föreskriva att i styrelsen

1. för institution, som har verksamhet också inom kliniskt område, skall ingå, utöver företrädare för de lärare som avses i 19 kap. 2 §, även en eller flera företrädare för sådana anställda inom sjukvården som berörs samt

2. för institution, vars verksamhetsområde också omfattar studiepraktik, skall ingå även en eller flera företrädare för verksamhet inom vilken praktik anordnas.

Beslut enligt första stycket 1 får meddelas om sjukvårdshuvudmannen har begärt det. Beslut enligt första stycket 2 får meddelas om berörd arbetsgivare har begärt det eller efter samråd medgivit det.

22 § Prefekten har den omedelbara ledningen av verksamheten vid institutionen och avgör på institutionen ankommande ärenden som ej skall avgöras av styrelsen.

Det åligger prefekten särskilt att

1. främja goda arbets- och studieförhållanden och ett gott samarbete inom institutionen,

2. tillse att institutionsstyrelsens beslut verkställes,

3. fullgöra de uppgifter som i övrigt åvilar prefekt enligt gällande föreskrifter eller högskolemyndighets beslut,

4. ansvara för den ekonomiska förvaltningen för institutionen,

5. vara förman för arbetstagarna vid institutionen, fördela göromålen på dessa och tillse att arbetstagarna fullgör sina skyldigheter.

22 a § Högskolestyrelsen får bestämma att en biträdande prefekt skall finnas.

När prefekten är förhindrad att utöva sina åligganden enligt denna förordning skall de utövas av den biträdande prefekten.

Forskarkollegium

26 § Vid varje högskoleenhet som anges i bilaga 10 samt vid högskolan för lärarutbildning i Stockholm skall vid institution där forskning och forskarutbildning bedrivs, om ej annat följer av 28 § tredje stycket, finnas ett forskarkollegium.

27 § Forskarkollegiet skall bereda frågor om fördelning av arbetstagares göromål inom forskningen och forskarutbildningen samt de frågor i övrigt som institutionsstyrelsen och prefekten överlämnar till kollegiet.

28 § I ett forskarkollegium skall ingå den som är verksam inom institutionen och

1. antingen innehar eller uppehåller en tjänst som professor eller uppehåller tjänst som docent/biträdande professor och har utsetts till biträdande professor,

2. är handledare i forskarutbildningen.

Utan hinder av första stycket skall prefekt och studierektor vid institutionen ingå i ett forskarkollegium.

Är färre än tre berättigade att ingå i forskarkollegium vid en institution skall kollegium ej inrättas vid institutionen.

29 § Prefekten är forskarkollegiets ordförande.

30 § Närmare föreskrifter om forskarkollegier meddelas av högskolestyrelsen.

18 kap.

13 § Uppdrag som prefekt eller biträdande prefekt meddelas av högskolestyrelsen efter samråd med institutionsstyrelsen eller, där sådan ej finns, med företrädare för de anställda och de lärare som avses i 19 kap. 2 § samt de studerande vid institutionen.

I ärende om utseende av prefekt eller biträdande prefekt vid en institution som har verksamhet också inom kliniskt område skall högskolestyrelsen samråda med sjukvårdshuvudmannen.

14 § Behörig till uppdrag som prefekt eller biträdande prefekt eller uppdrag som studierektor är den som innehar en lärartjänst vid institutionen och som har sådana vetenskapliga, pedagogiska och andra kvalifikationer som behövs för uppdraget.

Vid en institution som har verksamhet också inom kliniskt område kan även sådan lärare som avses i 19 kap. 2 § utses till prefekt eller biträdande prefekt.

19 kap. Lärare[2]

Allmänna föreskrifter

1 § Vid högskoleenheter finns följande slag av tjänster som lärare, nämligen tjänster som professor, docent/biträdande professor, lärare i odontologiskt ämne, forskare i kliniskt eller odontologiskt ämne, högskolelärare/högskolelektor samt adjungerad professor[3] och speciallärare.

I tjänst som lärare kan som arbetsuppgifter ingå att bedriva eller medverka i forskning, utbildning och utvecklingsarbete.

2 § Avdelningsläkare[4], överläkare och biträdande överläkare vid undervisningssjukhus är lärare vid berörd högskoleenhet med läkarutbildning.

Avdelningstandläkare, övertandläkare och biträdande övertandläkare vid undervisningsklinik inom folktandvården är lärare vid berörd högskoleenhet med tandläkarutbildning.

[2] Ändrad paragrafnumrering i förhållande till nuvarande 19 kap.

[3] Tjänster som adjungerad professor berörs inte av lärartjänstutredningens arbete, utan ingår i FOSAM:s utredningsuppdrag.

[4] Av övergångsbestämmelserna bör framgå att även innehavare av tjänst som avdelningstandläkare enligt äldre ordning (kap. 9) är lärare i högskolan.

3 § Innehavare av tjänst som docent/biträdande professor kan enligt vad som föreskrivs i 10 § utses till biträdande professor.

4 § Innehavare av tjänst som högskolelärare/högskolelektor kan enligt vad som föreskrivs i 11 § utses till högskolelektor.

Behörighet

5 § Behörighet till en tjänst som lärare är den som

1. dels har gått igenom en allmän utbildningslinje eller motsvarande grundläggande högskoleutbildning eller på annat sätt har förvärvat motsvarande kunskaper och erfarenheter,

2. dels har den vetenskapliga och pedagogiska skicklighet, de kunskaper och erfarenheter och den förmåga i övrigt som behövs för att fullgöra tjänsten väl.

Utöver behörighetsvillkoren i första stycket föreskrivs i 6–9 §§ särskilda villkor.

6 § När en tjänst som högskolelärare/högskolelektor eller docent/biträdamde professor kungörs ledig får högskolestyrelsen som villkor för behörighet föreskriva krav på att ha det språk i vilket undervisning skall meddelas som sitt modersmål och att under åren närmast före förordnandet huvudsakligen ha vistats i land där språket talas.

7 § Behörig till en tjänst som docent/biträdande professor är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskapliga kompetens med den inriktning tjänsten avser.

Föreligger särskilda skäl, får högskolestyrelsen när en tjänst som docent/biträdande professor kungörs ledig besluta att för behörighet till tjänsten skall gälla, i stället för doktorsexamen eller motsvarande vetenskapliga kompetens, sådan kompetens av annat slag som för tjänsten prövas likvärdig med avsedd vetenskaplig kompetens.

8 § För behörighet till en tjänst som lärare i odontologiskt ämne krävs doktorsexamen eller motsvarande vetenskapliga kompetens.

9 § För behörighet till en tjänst som forskare i kliniskt ämne krävs *antingen* läkarexamen *eller* doktorsexamen eller motsvarande vetenskapliga kompetens.

För behörighet till en tjänst som forskare i odontologiskt ämne krävs *antingen* tandläkarexamen *eller* doktorsexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens.

När tjänst som forskare i kliniskt eller odontologiskt ämne kungörs ledig skall högskolestyrelsen ange vilken behörighet enligt första stycket som krävs för tjänsten.

10 § Behörig att utses till biträdande professor är en docent som visat sig äga

1. väsentlig vetenskaplig skicklighet eller

2. väsentlig pedagogisk eller annan skicklighet av särskild betydelse för sin tjänst.

11 § Behörig att utses till högskolelektor är en högskolelärare som

1. har avlagt doktorsexamen eller

2. har visat sig äga pedagogisk eller annan skicklighet av särskild betydelse för sin tjänst.

Befordringsgrunder

12 § Som befordringsgrund vid tillsättning av en tjänst som lärare gäller graden av sådan vetenskaplig, pedagogisk och annan skicklighet, såsom teknisk och klinisk skicklighet, som är av betydelse med hänsyn till tjänstens ämnesinnehåll och beskaffenhet i övrigt.

För tjänst med vilken är förenat konstnärligt utvecklingsarbete skall i stället för vetenskaplig skicklighet beaktas graden av konstnärlig skicklighet.

13 § Vid tillsättning av en tjänst som professor skall i fråga om befordringsgrunderna särskild vikt fästas

1. dels vid sådan vetenskaplig skicklighet som har visats genom egen forskning samt genom planering och ledning av forskning,

2. dels vid sådan pedagogisk skicklighet som har visats genom handledning av forskare, vetenskaplig undervisning eller utarbetande av läromedel för sådan undervisning samt genom ledning, utveckling och planering av grundläggande högskoleutbildning.

14 § Vid tillsättning av en tjänst som docent/biträdande professor skall i fråga om befordringsgrunderna särskild vikt fästas antingen

1. vid sådan vetenskaplig skicklighet som har visats genom egen forskning eller

2. vid sådan pedagogisk skicklighet som har visats genom undervisning, planering och ledning av utbildning eller utarbetande av läromedel eller

3. till lika delar vid sådan vetenskaplig skicklighet som har visats genom egen forskning och sådan pedagogisk skicklighet som har visats genom undervisning, planering och ledning av utbildning eller utarbetande av läromedel eller

4. vid annan skicklighet av betydelse för tjänsten vilken har vunnits genom verksamhet inom eller utanför högskolan.

När en tjänst som docent kungörs ledig skall högskolestyrelsen ange vilket av alternativen 1.–4. som skall tillämpas vid tillsättningen.

Tillsättning och befordran

15 § En ordinarie eller extra ordinarie tjänst som professor tillsätts av regeringen efter förslag av den tjänsteförslagsnämnd till vars verksamhetsområde tjänsten hör.

16 § Andra tjänster som lärare än ordinarie och extra ordinarie tjänster som professor tillsätts av högskolestyrelsen.

Innan högskolestyrelsen tillsätter en ordinarie eller extra ordinarie tjänst som docent/biträdande professor skall förslag avges av den tjänsteförslagsnämnd till vars verksamhetsområde ärendet hör.

Innan högskolestyrelsen tillsätter en annan tjänst som lärare än som avses i andra stycket skall yttrande inhämtas från styrelsen för den institution eller arbetsenhet i övrigt till vilken tjänsten hör, om styrelsen har uppgifter enligt 15 kap. 8 §. Har styrelsen uppgifter enligt 15 kap. 9 § skall yttrande inhämtas från prefekten eller föreståndaren. Förvaltas institutionen eller arbetsenheten i övrigt av enbart en prefekt eller föreståndare skall yttrande inhämtas från denne.

Innan högskolestyrelsen tillsätter en extra tjänst som professor eller docent/biträdande professor får styrelsen, i stället för att inhämta yttrande enligt tredje stycket, bestämma att förslag skall avges av den tjänsteförslagsnämnd till vars verksamhetsområde ärendet hör.

17 § Föreskrifterna i 10 och 11 §§ anställningsförordningen (1965:601) gäller ej vid tillsättning av en tjänst som professor eller adjungerad professor eller en ordinarie eller extra ordinarie tjänst som docent/biträdande professor.

Föreskriften i 9 § första stycket 3 anställningsförordningen gäller ej vid tillsättning av en ordinarie tjänst som professor eller docent/biträdande professor.

18 § Kungörelse om en ledig tjänst som lärare skall utfärdas under termin. Om särskilda skäl föreligger får dock kungörelse utfärdas vid en annan tidpunkt. Detta gäller dock ej beträffande en sådan tjänst som enligt 15 och 16 §§ skall tillsättas under medverkan av en tjänsteförslagsnämnd.

19 § Förfarande för tillsättning av ordinarie eller extra ordinarie tjänst som lärare får ej inledas förrän fråga som avses i 21–26 §§ har blivit slutligt avgjord.

20 § Avser förordnande på tjänst som lärare beräknad tjänstgöring om minst 40 procent av heltidstjänst från och med den första till och med den sista undervisningsdagen under ett kalenderhalvår skall förordnandet meddelas att gälla från och med kalenderhalvårets början. Innehar läraren vid ingången av kalenderhalvåret sådan tjänst, som ej kan förenas med lärartjänsten, gäller förordnandet på lärartjänsten från den senare tidpunkt då förordnandet på hans tidigare tjänst upphör enligt 7 kap. 10 § lagen (1976:600) om offentlig anställning.

Avser vikariat som lärare beräknad tjänstgöring om minst 40 procent av heltidstjänst från och med den första till och med den sista undervisningdagen under en termin skall förordnandet meddelas gälla under sex månader i följd under den tid som högskolestyrelsen bestämmer.

Omprövning av tjänst

21 § I samband att icke nyinrättad tjänst som lärare blir ledig, skall prövas huruvida tjänsten bör

1. återbesättas med oförändrat ämnesinnehåll,
2. ges ändrat ämnesinnehåll,
3. ersättas med annan lärartjänst eller
4. indragas.

I fråga om tjänst med tidsbegränsat förordnande, vars ämnesinnehåll icke fastställts av regeringen, skall prövningen göras på det sätt högskolestyrelsen föreskriver. I fråga om annan tjänst skall 22–26 §§ gälla.

22 § Det åligger styrelsen för den institution eller arbetsenhet i övrigt som tjänst tillhör att avge förslag till beslut som avses i 21 §. Finns ej styrelse för institutionen eller arbetsenheten skall förslaget avges av prefekten respektive föreståndaren.

Förslag som avses i första stycket skall avges senast tre år innan innehavaren av tjänsten uppnår den för tjänsten gällande pensioneringsperiodens nedre gräns eller, om tjänsten blir ledig på annan grund än uppnådd

pensionsålder, snarast möjligt.

23 § I fråga om tjänst som professor skall förslag som avses i 22 § avges till fakultets- eller sektionsnämnden. Denna skall avge eget förslag till beslut som avses i 21 §. Sådant förslag skall tillsammans med förslaget från institutionen eller arbetsenheten överlämnas till högskolestyrelsen. Högskolestyrelsen får inhämta yttranden från annan fakultets- eller sektionsnämnd eller linjenämnd som beröres.

Gäller ärendet tjänst, vars ämnesinnehåll fastställts av regeringen, skall högskolestyrelsen med eget yttrande överlämna förslagen till universitets- och högskoleämbetet. I annat fall beslutar styrelsen.

24 § I fråga om annan tjänst som lärare än tjänst som professor skall förslag som avses i 22 § avges till högskolestyrelsen. I ärendet skall högskolestyrelsen inhämta yttrande från linjenämnd som beröres.

Gäller ärendet tjänst, vars ämnesinnehåll fastställts av regeringen, eller annan tjänst, som inrättats av regeringen och beträffande vilken åtgärd enligt 21 § 3 eller 4 bör vidtagas, skall högskolestyrelsen till universitets- och högskoleämbetet avge eget förslag till beslut som avses i 21 §. I annat fall beslutar styrelsen.

25 § Universitets- och högskoleämbetet får medge att tjänst som lärare, vars ämnesinnehåll fastställts av regeringen, återbesättes med oförändrat ämnesinnehåll. Finner universitets- och högskoleämbetet i fråga om sådan åtgärd enligt 21 § 2, 3 eller 4 bör vidtagas, skall ämbetet avge förslag därom till regeringen.

Har högskolestyrelsen beträffande annan av regeringen inrättad tjänst än som avses i första stycket föreslagit att åtgärd enligt 21 § 3 eller 4 skall vidtagas, skall universitets- och högskoleämbetet med eget yttrande överlämna förslaget till regeringen.

26 § Det ämnesinnehåll som regeringen fastställt för tjänst som lärare skall närmare anges, om det behövs såsom vägledning vid tillsättning av tjänsten eller av annat skäl. Är tjänsten förenad med särskilda skyldigheter i fråga om fullgörande av utbildning, forskning eller andra uppgifter skall även detta anges.

Sådan närmare beskrivning av ämnesinnehållet som avses i första stycket fullgörs av UHÄ eller, efter bemyndigande av denna myndighet, av högskolestyrelsen.

Tjänsteförslagsnämnd

27 § För en fakultet skall finnas en tjänsteförslagsnämnd vid varje högskoleenhet vid vilken det inom ämne som tillhör fakulteten finns en eller flera ordinarie eller extra ordinarie tjänster som professor eller docent/biträdande professor.

I fråga om vissa tjänster kan finnas särskilda tjänsteförslagsnämnder enligt vad som föreskrivs i 36 §.

28 § I fråga om fakultet som är delad i sektioner kan styrelsen för högskoleenhet som avses i 27 § föreskriva att det vid enheten skall finnas en tjänsteförslagsnämnd för varje sektion i stället för den tjänsteförslagsnämnd som anges i 27 §. Sådan föreskrift kan styrelsen meddela för en sektion, om det vid högskoleenheten inom ämne som tillhör sektionen finns en eller flera

ordinarie eller extra ordinarie tjänster som professor eller docent/biträdande professor.

29 § För tillsättning av viss tjänst som avses i 15 § eller i 16 § andra eller fjärde styckena eller viss grupp av sådana tjänster kan finnas en tjänsteförslagsnämnd som är gemensam för

1. två eller flera sektioner inom en fakultet eller inom skilda fakulteter eller
2. två eller flera fakulteter.

Föreskrift enligt denna paragraf får meddelas av styrelsen för den högskoleenhet som beröres. Föreskrift som berör mer än en högskoleenhet får meddelas av regionstyrelsen för högskoleenheter inom en högskoleregion och i övrigt av universitets- och högskoleämbetet, om ej regeringen förordnar annat för visst fall. I ärendet skall yttrande inhämtas från högskolestyrelserna.

30 § I tjänsteförslagsnämnd för en fakultet eller en sektion vid en högskoleenhet, till vilken ett fakultets- eller sektionskollegium är knutet enligt bilaga 10 till denna förordning, skall ingå fakultets- eller sektionskollegiets dekanus, tillika ordförande, två ledamöter varav en tillika vice ordförande, som utses för tre år av fakultets- eller sektionsnämnden, samt två ledamöter som är särskilt förtrogna med den grundläggande utbildningens krav och som utses för tre år av högskolestyrelsen.

En företrädare för de anställda inom tjänsteförslagsnämndens verksamhetsområde och en företrädare för de studerande inom samma område har rätt att ingå i nämnden. Företrädare för de anställda skall utses, om det begärs av arbetstagarorganisation som har en eller flera medlemmar bland de anställda inom nämndens verksamhetsområde. Företrädaren skall utses av högskolestyrelsen efter förslag av arbetstagarorganisation som har en eller flera medlemmar bland de anställda. Finns mer än en sådan organisation som vill avge förslag, skall organisationerna om möjligt avge ett gemensamt förslag. I fråga om utseende av företrädaren för de studerande gäller föreskrifter i lagen (1977:220) om elektorsförsamling vid högskoleenhet. Företrädarna för de anställda och de studerande skall utses för tre år.

31 § Vid handläggning av ärende om förslag till ordinarie eller extra ordinarie tjänst som professor skall i tjänsteförslagsnämnd som avses i 30 §, utöver dem som anges i 30 §, ingå tre ledamöter som är särskilt förtrogna med tjänstens ämne och verksamhetsområde i övrigt och som skall utses för varje ärende av fakultets- eller sektionskollegiet.

Till sådana ledamöter i tjänsteförslagsnämnd som avses i första stycket skall företrädesvis utses personer från de nordiska länderna. Högst en av dem bör utses bland ledamöterna i det fakultets- eller sektionskollegium som tjänstens innehavare skall tillhöra.

32 § Vid handläggning av ärende om förslag till ordinarie eller extra ordinarie tjänst som docent/biträdande professor skall i tjänsteförslagsnämnd som avses i 30 § ingå högst tre ledamöter utöver de ledamöter som anges i 30 §. Dessa ytterligare ledamöter, som skall vara särskilt förtrogna med tjänstens ämne och verksamhetsområde i övrigt, utses för varje ärende på sätt högskolestyrelsen bestämmer.

33 § I tjänsteförslagsnämnd för en fakultet eller sektion vid sådan högskoleenhet, till vilken fakultets- eller sektionskollegium ej är knutet,

skall ingå följande ledamöter, nämligen

1. som ordförande resp. vice ordförande de ledamöter som avses i 30 § första stycket i motsvarande tjänsteförslagsnämnd vid den högskoleenhet i högskoleregionen till vilken fakultets- eller sektionskollegiet är knutet,

2. två ledamöter som är särskilt förtrogna med den grundläggande utbildningens krav och som utses av högskolestyrelsen,

3. högst tre ledamöter som är särskilt förtrogna med tjänstens ämne och verksamhetsområde i övrigt och som skall utses för varje ärende på sätt högskolestyrelsen bestämmer.

En företrädare för de anställda inom tjänsteförslagsnämndens verksamhetsområde och en företrädare för de studerande inom samma område har rätt att ingå i nämnden. Företrädare för de anställda skall utses, om det begäres av arbetstagarorganisation som har en eller flera medlemmar bland de anställda inom nämndens verksamhetsområde. Företrädaren skall utses av högskolestyrelsen efter förslag av arbetstagarorganisation som har en eller flera medlemmar bland de anställda. Finns mer än en sådan organisation som vill avge förslag skall organisationerna om möjligt avge ett gemensamt förslag. I fråga om utseende av företrädaren för de studerande gäller föreskrifter i lagen (1977:220) om elektorsförsamling vid högskoleenhet. Företrädarna för de anställda och de studerande skall utses för tre år.

34 § När en tjänsteförslagsnämnd skall avge yttrande i ett ärende om att utse en docent till biträdande professor skall,

1. i tjänsteförslagsnämnd som avses i 30 § ingå de ledamöter som avses i 30 § och

2. i tjänsteförslagsnämnd som avses i 33 § ingå de ledamöter som avses i 33 § första stycket 1 och 2.

35 § I tjänsteförslagsnämnd som avses i 29 § skall ingå ledamöter av samma slag och till samma antal som anges i 30–32 och 34 §§. Ordförande och övriga ledamöter skall utses enligt de föreskrifter som meddelas av den myndighet som har föreskrivit att nämnden skall finnas. Meddelas sådana föreskrifter av annan myndighet än regeringen skall denna myndighet utforma föreskrifterna med utgångspunkt i vad som föreskrives i 30–32 §§.

36 § För handläggning av ärende om förslag till ordinarie eller extra ordinarie lärartjänst, med vilken är förenat konstnärligt utvecklingsarbete, eller annan sådan tjänst för vilken tjänsteförslagsnämnd som avses i 30 eller 33 § ej är ändamålsenlig, får högskolestyrelsen inrätta en särskild tjänsteförslagsnämnd. I sådan tjänsteförslagsnämnd skall ingå ordförande och ledamöter som utses till det antal och på det sätt som högskolestyrelsen bestämmer med utgångspunkt i föreskrifterna i 30–32 §§.

37 § För varje ledamot i tjänsteförslagsnämnd utom de som avses i 31 §, 32 § och 33 § första stycket 3 skall finnas en suppleant. Detsamma skall gälla i fråga om samma slag av ledamöter i tjänsteförslagsnämnd som avses i 35 eller 36 §.

När fakultets- eller sektionskollegiets dekanus är förhindrad att närvara skall dess prodekanus inträda som ledamot i hans ställe. Annan suppleant utses på samma sätt som föreskrivs i fråga om ledamoten.

38 § Tjänsteförslagsnämnd är beslutför när fler än hälften av ledamöterna är närvarande, bland dem ordföranden eller vice ordföranden samt vid

handläggning av ärende som avses i 31 § två av de ledamöter som är särskilt förtrogna med tjänstens ämne och verksamhetsområde i övrigt och vid handläggning av ärende som avses i 32 § en ledamot som är särskilt förtrogen med tjänstens ämne och verksamhetsområde i övrigt. Som tjänsteförslagsnämndens beslut gäller den mening som flesta förenar sig om eller, vid lika röstetal, den mening som ordföranden biträder.

39 § Ärende avgöres efter föredragning.

40 § I fråga om ärendenas handläggning i tjänsteförslagsnämnd skall 10 kap. 13–15 §§ tillämpas.

Handläggning av ärende om tillsättning av ordinarie tjänst som professor med undantag för sådan tjänst med vilken konstnärligt utvecklingsarbete är förenat

41 § I 42–50 §§ meddelas föreskrifter om handläggning av ärende om tillsättning av ordinarie eller extra ordinarie tjänst som professor med undantag för sådan tjänst med vilken konstnärligt utvecklingsarbete är förenat.

42 § När ordinarie eller extra ordinarie tjänst som professor blir ledig, skall rektorsämbetet utfärda kungörelse i Post- och Inrikes Tidningar med föreläggande av tre veckors ansökningstid, räknat från dagen för kungörandet. Kungörelsen skall anslås på högskoleenhetens anslagstavla. I kungörelsen skall intagas erinran om 44 § andra stycket.

Om ej annat följer av 19 § eller av beslut enligt tredje stycket skall rektorsämbetet utfärda kungörelse enligt följande, nämligen

1. i fråga om tjänst vars innehavare skall avgå med ålderspension, minst nio månader och högst två år före avgången där så kan ske eller
2. i fråga om tjänst som blir ledig på annan grund, snarast möjligt.

Universitets- och högskoleämbetet får uppskjuta ledigkungörandet av ordinarie eller extra ordinarie tjänst som professor även på annan grund än som avses i 19 §. I ärendet skall högskolestyrelsen beredas tillfälle att yttra sig.

43 § Anmäler sig ej någon sökande till ledigkungjord ordinarie eller extra ordinarie tjänst som professor inom den ansökningstid som har angivits i kungörelsen eller inbjudan enligt 45 § skall rektorsämbetet utfärda ny kungörelse. Beslutar regeringen att ej tillsätta tjänsten med någon som har sökt den, skall rektorsämbetet utfärda ny kungörelse. Leder ej heller den nya kungörelsen till att tjänsten blir tillsatt, skall rektorsämbetet inhämta yttrande av den fakultets- eller sektionsnämnd till vars verksamhetsområde tjänsten hör och insända handlingarna till universitets- och högskoleämbetet. Universitets- och högskoleämbetet får besluta att tjänsten skall kungöras ledig på nytt eller att det skall anstå med sådan kungörelse. Finner ämbetet att annan åtgärd bör vidtagas, skall ämbetet överlämna ärendet till regeringen.

44 § Sökande skall tillsammans med ansökningshandlingarna ge in en kortfattad skriftlig redogörelse för sin vetenskapliga och pedagogiska verksamhet.

Sökande skall före ansökningstidens utgång antingen inge de handlingar han vill åberopa eller anmäla vilka handlingar han vill åberopa. I det senare

fallet skall handlingarna inges inom tre veckor från ansökningstidens utgång.

De vetenskapliga arbeten som sökande åberopar skall inges i fyra exemplar, om rektorsämbetet ej medger annat.

45 § Har ingen sökt ledigkungjord tjänst vid utågngen av den ansökningstid som har angivits i kungörelse om ledigheten, får tjänsteförslagsnämnden inbjuda viss person att söka tjänsten under förutsättning att denne kan antagas ha haft befogad anledning att ej anmäla sig som sökande.

Även om sökande har anmält sig inom föreskriven tid, får nämnden inbjuda person som ej har sökt tjäsnten att göra detta. Inbjudan får avse endast sådan person vilken kan antagas ha haft befogad anledning att ej anmäla sig som sökande och som kan antagas vara avsevärt bättre skickad att sköta tjänsten än var och en som har sökt den.

I inbjudan enligt första eller andra stycket skall föreläggas tre veckors ansökningstid, räknat från den dag då den inbjudne har fått del av beslutet. Föreskrifterna i 44 § skall äga motsvarande tillämpning.

46 § Sådan ledamot i tjänsteförslagsnämnd som avses i 31 § första stycket 3 skall med kortfattad motivering ange skickligheten hos de sökande som han anser i första hand böra komma ifråga till tjänsten samt ordningen mellan dem. Detta sker i skriftligt utlåtande, om ej tjänsteförslagsnämnden beslutar annat med hänsyn till de omständigheter som föreligger i ärendet.

47 § Tjänsteförslagsnämnden får även införskaffa annan utredning än som avses i 46 §.

48 § Tjänsteförslagsnämnden skall föreslå den sökande som nämnden anser böra främst komma i fråga. Om särskilda skäl föreligger får nämnden i sitt förslag ange högst två sökande som därefter bör komma i fråga samt ordningen mellan dem.

Tjänsteförslagsnämnden förslag skall innehålla de skäl som har bestämt utgången. Har endast en sökande anmält sig och föreslår nämnden att han skall få tjänsten, får dock skälen utelämnas helt eller delvis.

49 § Tillkännagivande om tjänsteförslagsnämndens förslag skall genast anslås på högskoleenhetens anslagstavla med uppgift om den dag då anslaget skedde. Förslaget skall avges till regeringen.

50 § Tjänsteförslagsnämnden bör avge förslag senast fyra månader efter utgången av den ansökningstid som har angivits i kungörelsen om ledigheten. Om tjänsteförslagsnämnden ej har avgivit förslag inom denna tid, skall nämnden omedelbart anmäla detta till rektorsämbetet med uppgift om skälet till dröjsmålet. Nämnden skall därefter hålla rektorsämbetet underrättat om ärendets fortgång enligt de närmare föreskrifter som rektorsämbetet meddelar.

Tjänsteförslagsnämnden skall underrätta högskolestyrelsen om sitt förslag i ärende om tillsättning av tjänst som professor.

Handläggning av ärende om tillsättning av extra tjänst som professor

51 § Vid tillsättning av extra tjänst som professor skall 45 § första stycket och 47 § tillämpas.

52 § När högskolestyrelsen enligt 13 § fjärde stycket har bestämt att en tjänsteförslagsnämnd skall avge förslag, tillämpas 46–50 §§.

Handläggning av ärende om tillsättning av ordinarie tjänst som professor med vilken konstnärligt utvecklingsarbete är förenat

53 § Vid tillsättning av ordinarie tjänst som professor med vilken konstnärligt utvecklingsarbete är förenat skall 42–55 §§ tillämpas på motsvarande sätt.

Handläggning av ärende om tillsättning av arvodestjänst som adjungerad professor

54 § Innan fakultets- eller sektionsnämnd föreslår att någon skall förordnas som adjungerad professor skall nämnden inhämta skriftligt samtycke därtill från den person som nämnden avser att föreslå och från dennes arbetsgivare. I ärendet skall nämnden inhämta yttrande från två personer som är särskilt förtrogna med arvodestjänstens ämne. I yttrandet skall anges om den person som nämnden avser att föreslå har den kompetens som krävs. Sådant yttrande behövs dock ej om nämnda persons vetenskapliga skicklighet tidigare har granskats vid tillsättning av ordinarie eller extra ordinarie tjänst som professor och förnyad granskning är obehövlig.

Handläggning av ärende om tillsättning av ordinarie eller extra ordinarie tjänst som docent/biträdande professor

55 § Blir ordinarie eller extra ordinarie tjänst som docent/biträdande professor ledig, skall rektorsämbetet utfärda kungörelse i Post- och Inrikes Tidningar med föreläggande av tre veckors ansökningstid räknat från dagen för kungörandet.

Högskolestyrelsen får medge uppskov med ledigkungörande.

56 § I fråga om tillsättning av ordinarie eller extra ordinarie tjänst som docent/biträdande professor skall 44 § första stycket samt 48–50 §§ tillämpas. Tjänsteförslagsnämndens förslag avges dock till högskolestyrelsen.

Handläggning av ärende om utseende av biträdande professor

57 § En docent utses till biträdande professor av högskolestyrelsen.

Den som vill bli utsedd till biträdande professor skall göra ansökan därom hos styrelsen och vid ansökningen foga de vetenskapliga arbeten och andra handlingar med vilka han vill styrka sin vetenskapliga eller pedagogiska skicklighet.

Högskolestyrelsen skall inhämta yttrande i ärendet från den tjänsteförslagsnämnd till vars verksamhetsområde tjänsten som docent hör.

Handläggning av ärende om utseende av högskolelektor

58 § En högskolelärare utses till högskolelektor av högskolestyrelsen.

Den som vill bli utsedd till högskolelektor skall göra ansökan därom hos

styrelsen och vid ansökningen foga bevis om doktorsexamen eller handlingar varmed han vill styrka sin pedagogiska skicklighet eller skicklighet av annat slag.

Högskolestyrelsen skall inhämta yttrande i ärendet från den tjänsteförslagsnämnd till vars verksamhetsområde tjänsten som högskolelärare hör.

Handläggning av ärende om förslag vid tillsättning av vissa tjänster som läkare och tandläkare

59 § Innan en tjänst som överläkare eller biträdande överläkare vid ett undervisningssjukhus tillsätts, skall förslag i ärendet avges till sjukvårdshuvudmannen av tjänsteförslagsnämnden för medicinsk fakultet vid den högskoleenhet som har utbildning förlagd till sjukhuset.

Innan en tjänst som övertandläkare eller biträdande övertandläkare vid en undervisningsklinik inom folktandvården tillsätts skall förslag i ärendet avges till tandvårdshuvudmannen av tjänsteförslagsnämnden för odontologisk fakultet vid den högskoleenhet som har utbildning förlagd till kliniken.

24 a kap.

Allmänna föreskrifter

1 § För kommunal högskoleutbildning inom sektorn för utbildning för vårdyrken skall finnas tjänster dels som lärare i viss kommunal högskoleutbildning, dels som lärare med särskild inriktning mot forskning och utvecklingsarbete.

2 § I en tjänst som lärare kan som arbetsuppgifter ingå att bedriva forskning, utbildning och utvecklingsarbete.

Behörighet

3 § Behörig till en tjänst som lärare är den som

1. dels har gått igenom en allmän utbildningslinje eller motsvarande grundläggande högskoleutbildning eller på annat sätt har förvärvat motsvarande kunskaper och erfarenheter.
2. dels har gått igenom praktisk-pedagogisk utbildning med den inriktning tjänsten avser,
3. dels har de kunskaper och erfarenheter och den förmåga i övrigt som behövs för att fullgöra tjänsten väl.

Utöver behörighetsvillkoren i första stycket föreskrivs i 4 § särskilda villkor för tjänst som lärare med särskild inriktning mot forskning och utvecklingsarbete.

4 § För behörighet till en tjänst som lärare med särskild inriktning mot forskning och utvecklingsarbete krävs dels kunskaper och erfarenheter av forskning eller kvalificerat utvecklingsarbete, dels sådan pedagogisk skicklighet som krävs för att förmedla kunskaper om arbete av detta slag.

5 § Den som har att tillsätta tjänst får medge en sökande befrielse från behörighetsvillkor som avses i 3 § första stycket 2 om särskilda skäl föreligger

och om bristen i sökandens behörighet är av mindre vikt med hänsyn till dennes meriter i övrigt.

Befordringsgrunder

6 § Som befordringsgrund vid tillsättning av tjänst som lärare gäller graden av sådan vetenskaplig pedagogisk och annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till tjänstens ämnesinnehåll och beskaffenhet i övrigt.

Tillsättning

7 § Tjänster som lärare och lärare med särskild inriktning mot forskning och utvecklingsarbete tillsätts av styrelsen för högskoleutbildningen efter förslag av tjänsteförslagsberedning som avses i 9 §.

8 § Kungörelse om ledig tjänst som lärare skall utfärdas under termin. Om särskilda skäl föreligger får dock kungörelse utfärdas vid annan tidpunkt.

9 § För varje kommun eller landstingskommun som anordnar högskoleutbildning skall finnas en tjänsteförslagsberedning.

I tjänsteförslagsberedningen skall ingå rektorn för den skolenhet dit utbildningen är förlagd, tillika ordförande, samt två ledamöter, därav en tillika vice ordförande, vilka företräder utbildningen och utses för tre år av styrelsen. Finns flera skolenheter till vilka högskoleutbildning är förlagd utser styrelsen för utbildningen ordförande.

En företrädare för de studerande har rätt att ingå i beredningen. Denne skall utses för ett år av styrelsen för utbildningen efter förslag av de studerande.

10 § Vid handläggning av ett ärende om förslag till en tjänst som lärare med särskild inriktning mot forskning och utvecklingsarbete skall i tjänsteförslagsberedningen, utöver dem som anges i 11 §, ingå

1. en ledamot som är särskilt förtrogen med sjukvårdsorganisationen eller motsvarande organ och utses för tre år av sjukvårdsstyrelsen i kommunen eller landstingskommunen,
2. en ledamot som utses för tre år av den medicinska fakultetsnämnden i högskoleregionen,
3. en ledamot som utses för tre år av den samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden eller motsvarande organ (Linköping) i högskoleregionen.

11 § För varje ledamot i en tjänsteförslagsberedning skall finnas en suppleant som utses på samma sätt som ledamoten.

12 § En tjänsteförslagsberedning är beslutför när fler än hälften av ledamöterna är närvarande, bland dem ordföranden eller vice ordföranden. Som tjänsteförslagsberedningens beslut gäller den mening som de flesta förenar sig om eller, vid lika röstetal, den mening ordföranden biträder.

13 § Varje ärende avgörs efter föredragning.

14 § I fråga om ärendenas handläggning i en tjänsteförslagsberedning skall 10 kap. 13–15 §§ tillämpas.

15 § Tjänsteförslagsberedningen skall föreslå den sökande som nämnden anser böra främst komma i fråga. Om särskilda skäl föreligger får nämnden i sitt förslag ange högst två sökande som därefter bör komma i fråga samt

ordningen mellan dem.

Tjänsteförslagsberedningens förslag skall innehålla de skäl som har bestämt utgången. Har endast en sökande anmält sig och föreslår nämnden att han skall få tjänsten, får dock skälen utelämnas helt eller delvis.

16 § Tillkännagivande av tjänsteförslagsberedningens förslag skall genast anslås på kommunens anslagstavla med uppgift om den dag då anslaget skedde.

17 § Tjänsteförslagsberedningen bör avge förslag senast två månader efter utgången av den ansökningstid som har angivits i kungörelsen om ledigheten. Om tjänsteförslagsberedningen ej har avgivit förslag inom denna tid, skall nämnden omedelbart anmäla detta till styrelsen för utbildningen med uppgift om skälet till dröjsmålet. Beredningen skall därefter hålla styrelsen underrättad om ärendets fortgång enligt de närmare föreskrifter som styrelsen meddelar.

Besvär

18 § Talan mot tjänsteförslagsberednings förslag till tillsättning av tjänst får ej föras.

19 § Talan mot beslut av styrelse för högskoleutbildning om tillsättning av tjänst som lärare föres hos universitets- och högskoleämbetet genom besvär. Mot universitets- och högskoleämbetets beslut föres talan hos regeringen.

Bilaga 3 Direktiven

Vid min anmälan av propositionen 1976/77:59 om utbildning och forskning inom högskolan m. m. meddelade jag min avsikt att föreslå regeringen att tillkalla en särskild utredning med uppgift att överväga vissa frågor om organisationen av lärartjänster m. m. för i första hand grundläggande högskoleutbildning. Jag återkommer nu i denna fråga.

Genom riksdagens ställningstagande till proposition 1975:9 om reformering av högskoleutbildningen m. m. (UbU 1975:19, rskr 1975:179) har delvis nya mål satts upp för den grundläggande högskoleutbildningen. I propositionen 1976/77:59 om utbildning och forskning inom högskolan m. m. föreslår regeringen åtgärder som syftar till att lägga fast de organisatoriska ramar inom vilka de tidigare uppställda målen skall kunna förverkligas. Därigenom skapas förutsättningar att tillgodose önskemålen om att vidga kontaktytorna mellan högskolan och samhället i övrigt och att förbättra yrkeslivsanknytning och forskningsanknytning för olika slag av högskoleutbildning. Möjligheterna för nya grupper att skaffa sig högskoleutbildning breddas.

De nya målen för den grundläggande högskoleutbildningen samt den förändrade institutionella organisationen påverkar också tjänsteorganisationen inom högskolan, främst i vad avser lärartjänster och tjänster för utbildningsadministrativa ändamål. För att reformeringen av högskolan skall kunna fortlöpa på ett tillfredsställande sätt fordras därför enligt min mening att tjänsteorganisationen nu ses över i syfte att finna en utformning av den som underlättar strävandena att fullfölja de utbildningspolitiska målen. Jag förordar därför att en kommitté tillkallas för detta ändamål.

1968 års utbildningsutredning (U 68) behandlade tjänsteorganisationen förhållandevis kortfattat. Utredningen tog främst upp två delfrågor, nämligen att tjänsteorganisationen inom den nya högskolan borde göras mer enhetlig än för närvarande samt att forskningsanknytningen för vissa lärarkategorier borde förbättras. Som ett medel att stärka banden mellan grundläggande utbildning och forskning/forskarutbildning förordade U 68 en ordning med tjänstgöringsbyten mellan befattningshavare såväl inom samma institution och högskoleenhet som vid olika högskoleenheter. Den sistnämnda typen av tjänstgöringsbyten skulle enligt utredningen vara angelägen för högskoleenheter som saknade fast forskningsorganisation. U 68 strök också under vikten av att läraren har kontakter med det yrkesliv som högskoleutbildningen förbereder för och med andra slag av utbildning.

Min företrädare konstaterade vid sin anmälan av propositionen om reformering av högskoleutbildningen m. m. att han rörande de tjänsteorganisatoriska frågorna i allt väsentligt delade U 68:s bedömning. Konkreta ställningstaganden i dessa frågor borde dock, enligt hans mening, anstå till dess klarhet hade vunnits om indelningen i högskoleenheter m. m. I frågan om forskningsanknytning anfördes att universitetslektorer (motsvarande) borde ges tillfälle att inom ramen för tillgängliga resurser deltaga i forskning/forskarutbildning.

Den centrala organisationskommittén för högskolereformen (H 75) avgav i december 1976 förslag till förordning om lärare vid statliga högskoleenheter. Förslaget innebär relativt små sakliga förändringar av gällande föreskrifter i fråga om behörighet, befordningsgrunder och tillsättningsordning för de lärarkategorier som kommer att ingå i den nya statliga högskoleorganisationen. H 75 understryker dock behovet av en mer ingående översyn av tjänsteorganisationen inom högskolan.

Inom den nuvarande högskoleorganisationen finns lärartjänster avsedda företrädesvis för forskning och forskarutbildning, företrädesvis för grundläggande utbildning eller helt för grundläggande utbildning. Frågan om forskarkarriärens utformning utreds av forskarutbildningsutredningen, FUN (U 1974:06). FUN väntas lägga fram sina förslag under innevarande år. Översynen av de tjänsteorganisatoriska frågorna bör därför i första hand begränsas till frågor som främst rör den grundläggande högskoleutbildningen.

FUN:s förslag kan komma att beröra även vissa tjänster avsedda främst för grundläggande högskoleutbildning. Sedan regeringen och riksdagen tagit ställning till FUN:s förslag avser jag att vid behov återkomma till regeringen med förslag om tilläggsdirektiv till kommittén.

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, och lagen (1976:600) om offentlig anställning, LOA, bildar stommen i den arbetsrättsreform som för den offentliga sektorns del har öppnat större möjligheter att träffa kollektivavtal än tidigare. Sålunda har det i 1965 års tjänstemannalagar intagna förbudet mot att träffa avtal om bl. a. tjänsteorganisationens utformning slopats. Men avtal kan naturligtvis inte heller framgent träffas i strid med tvingande lagstiftning t. ex. regeringsformen, kommunallagarna eller LOA. I förarbetena till reformen slås också fast att avtal inte bör träffas som skulle träda den politiska demokratin för när. Föreskrifter som styr myndigheternas verksamhet i fråga om mål, inriktning, omfattning eller kvalitet bör sålunda inte meddelas genom kollektivavtal. Dessa frågor avses även i fortsättningen vara förbehållna reglering i offentligrättslig ordning.

Mot denna bakgrund bör kommitténs arbete syfta till att skapa ett underlag för såväl reglering genom kollektivavtal som beslut vilka det ankommer på regeringen och riksdagen att fatta. Det är sålunda angeläget att arbetet kan utföras under medverkan av företrädare för berörda fackliga organisationer.

Jag går nu över till att närmare ange kommitténs huvudsakliga arbetsuppgifter.

1 Tjänsteorganisationens yrkeslivsanknytning

Formen för och arten av lärarnas anknytning till yrkeslivet utanför högskolan växlar kraftigt mellan olika delar av den nya högskolan. Kommittén bör överväga vilka allmänna krav som med hänsyn till de utbildningspolitiska målen i detta avseende bör ställas på tjänsteorganisationen för såväl statlig som kommunal högskoleutbildning. Jag tar här upp två frågor som jag anser särskilt betydelsefulla.

Behörighetsföreskrifterna för flertalet slag av lärartjänster inom högskolan är utformade med utgångspunkt i sakligt betingade men samtidigt ofta i detalj reglerade krav på ämnesteoretisk och pedagogisk kompetens. I regel finns det härutöver möjlighet att vid tjänstetillsättningar beakta även andra egenskaper hos en sökande, vilka kan vara av betydelse för tjänsten. H 75:s förslag till bestämmelser innebär inte några väsentliga förändringar på denna punkt. På längre sikt ger emellertid varken de nu gällande bestämmelserna eller de av H 75 föreslagna något helt tillfredsställande uttryck för de krav som i skilda avseenden måste ställas på sökande till lärartjänst avsedd i första hand för mera tillämpningsinriktad eller konstnärlig högskoleutbildning. Liksom nu måste stor vikt fästas vid såväl pedagogisk som ämnesteoretisk kompetens. För många utbildningar måste emellertid även faktorer som yrkeslivserfarenhet, främst från den yrkessektor för vilken man skall ge de studerande utbildning, och konstnärlig kreativitet tillmätas stor och i vissa fall avgörande betydelse. Kommittén bör mot denna bakgrund överväga hur de mångskiftande kraven på innehavarna av lärartjänster inom högskolan bäst skall kunna beaktas vid meritvärderingen. Som utgångspunkt bör självfallet gälla att reglerna skall utformas så att den för en viss tjänst bäst lämpade också skall i första hand komma i fråga för tjänsten.

Den andra aspekten på tjänsteorganisationens anknytning till yrkeslivet gäller rörligheten mellan högskolan och yrkeslivet i övrigt. Redan idag utnyttjas i viss utsträckning personer verksamma inom olika delar av arbetslivet som lärare i högskoleutbildning som förbereder för verksamhet inom resp. område. Exempel på detta står att finna inom bl. a. ekonomisk, juridisk, medicinsk och teknisk grundutbildning samt inom forskarutbildning vid skilda fakulteter. Dessa lärare knyts till högskolan antingen genom timanställning eller genom inrättande av t. ex. arvodestjänster som specialärare. Inom den nuvarande lärarutbildningen finns lärartjänster som också omfattar viss tjänstgöring inom skolväsendet. Flera exempel skulle kunna anföras. Kommittén bör skapa sig en uppfattning om situationen för olika utbildningar i detta avseende. Kommittén bör också belysa möjligheterna för högskolans lärare att efter en kortare eller längre tids tjänstgöring utanför högskolan återvända till denna. Därvid bör kommittén ange vilka åtgärder som behöver vidtas för att vidga dessa möjligheter. Man bör också överväga hur möjligheterna att till lärartjänst i högskolan för kortare eller längre tid rekrytera personer som är yrkesverksamma utanför högskolan skall kunna förbättras. Frågor som uppkommer i det fallet är bl. a. ändamålsenligheten i deltids- respektive heltidsanställning, vilka avvägningar mellan dessa alternativ som kan tänkas samt vilka åtgärder som påkallas för att främja denna lärarkategoris pedagogiska skicklighet. Kommittén bör redovisa de arbetsmarknadsmässiga konsekvenserna för de olika delar av arbetslivet som

berörs av kommitténs övervägande rörande ökad rörlighet för lärare mellan lärarverksamhet och annan yrkesverksamhet. Kommittén bör vidare belysa konsekvenser för ledning, planering och organisation m. m. inom högskolan som kan följa av en sådan ökad rörlighet.

I detta sammanhang vill jag också beröra frågan om hur aktualiteten i yrkeslivsanknytningen skall kunna vidmakthållas. Den har på senare år tagits upp vid skilda tillfällen. Journalistutbildningsutredningen föreslog i sitt betänkande (SOU 1975:25) "A jour" att lektorerna i journalistiska ämnen vid journalisthögskolorna skulle ges möjlighet till tjänstledighet med bibehållen lön för att hålla sin yrkeskunskap aktuell. Även organisationskommittén för högre musikutbildning (OMUS) har i sitt principbetänkande (SOU 1976:33) "Musiken, människan, samhället" tagit upp problemet om sambandet utbildning–yrkesliv i anslutning till frågan om anställningsform för lärarna för musikutbildningen. Enligt OMUS är det mycket väsentligt att anställningsformer skapas som möjliggör växelspel mellan arbete i utbildning och yrkesliv i övrigt.

Ett annat exempel är debatten om lärarutbildningens organisation. I denna har ofta efterlysts en ordning som gör det möjligt för de anställda inom högskolan att under längre perioder helt verka inom de delar av utbildningsväsendet för vilka de utbildar lärare, i stället för att som nu ha enstaka timmar per vecka eller år. I sammanhanget bör nämnas att 1974 års lärarutbildningsutredning, LUT (U 1974:04), enligt sina direktiv har att bl. a. utreda frågan om erfarenhet från arbetslivet som behörighetskrav för tillträde till grundläggande lärarutbildning.

För egen del vill jag anföra följande. En viss frivillig rörlighet mellan verksamhet som lärare inom högskolan och annan yrkesverksamhet bör eftersträvas. Detta ligger helt i linje med de mål för högskolan som jag inledningsvis har nämnt. Särskild betydelse har en sådan rörlighet för att i vid mening vidga högskolans kontakter med det övriga samhället, i synnerhet arbetslivet. Lärarnas växling mellan verksamhet inom högskolan och i arbetslivet utanför denna bör kunna underlätta för högskolan att fullgöra uppgiften att tillgodose samhällets skiftande behov av utbildning och kraven på aktualitet i utbildningen. I ett förhållandevis litet utbildningsväsende, som det svenska, är det svårt att tillgodose ett sådant behov av förnyelse endast genom att fylla de luckor i tjänsteorganisationen som uppstår genom t. ex. pensionsavgång eller befordran. Andra vägar måste sökas. En tänkbar lösning är att anställningsformer utvecklas som medger en rörlighet av det avsedda slaget, utan att den enskildes sociala och ekonomiska trygghet eftersätts. En sådan ordning förutsätter en aktiv medverkan från avnämarna av arbetskraft med högskoleutbildning och från de berörda löntagarorganisationernas sida. Enligt min mening har en ökad rörlighet mellan lärarverksamhet och annan yrkesverksamhet så stor långsiktig betydelse både för utbildningsväsendet och för yrkeslivet att det kan vara motiverat med långtgående åtgärder för att uppnå den. Även för berörda lärare måste en sådan möjlighet till omväxling i yrkeslivet framstå som en fördel. Kommittén bör ingående belysa denna fråga samt föreslå åtgärder som kan underlätta den angivna rörligheten.

2 Lärare för kommunal högskoleutbildning

Högskolereformen innebär att en avsevärd del av högskoleutbildningen kommer att bedrivas med kommunalt huvudmannaskap. I propositionen 1975:9 förutsatte föredraganden att undervisningen inom denna del av högskolan skulle bedrivas huvudsakligen av lärare i gymnasieskolan och inom ramen för dessa lärares normala undervisningsskyldighet. H 75 har i sin skrivelse till regeringen med förslag till föreskrifter för kommunal högskoleutbildning förordat denna ordning, med tillägget att det, i likhet med vad som nu gäller, för sjuksköterskeutbildningen bör finnas kommunalt reglerade lärartjänster. Jag har i prop. 1976/77:59 tills vidare anslutit mig till denna ståndpunkt. Detta ställningstagande var emellertid också förenat med ett uttalande om att frågan om lärartjänst för den kommunala högskolan borde bli föremål för utredning.

Den tjänsteorganisatoriska strukturen inom den blivande kommunala högskolan är komplicerad. Till en del är detta betingat av att det här är fråga om utbildning av mycket skiftande slag som f. n. har skilda huvudmän och bedrivs i olika organisatoriska former. För flertalet utbildningslinjer finns en direkt samverkan med gymnasieskolan. När det gäller sjuksköterskeutbildningen bedrivs den i dag dels vid fristående sjuksköterskeskolor, dels vid sjuksköterskeskolor som är samordnade med gymnasieskolor. Lärarsituationen blir därigenom särskilt komplicerad för denna utbildning. Vid samma läroanstalt och samma utbildning förekommer nämligen ofta lärare såväl på statligt som på kommunalt reglerade tjänster. Detta är främst en följd av att utbildningen omfattar både teoretiska och praktiska moment, vilka förutsätter en koppling till sjukvårdsorganisationen. Dessa tjänsteorganisatoriska förhållanden har lett till betydande problem för utbildningen.

Från fackligt håll har bl. a. i samband med behandlingen av H 75:s förslag om den kommunala högskolan redovisats skilda meningar i fråga om hur de tjänsteorganisatoriska problemen bör lösas. TCO och LO har hävdat att en särskild tjänsteorganisation bör skapas för den kommunala högskolan – med motivet att lärarna i den kommunala högskolan därigenom skulle kunna få så långt möjligt samma tjänstgöringsförhållanden och likartade tjänster som lärare inom den statliga högskolan – medan SACO/SR har förordat att lärare i gymnasieskolan bör svara för ifrågavarande undervisning.

Enligt min uppfattning föreligger motiv för en genomgripande översyn av tjänsteorganisationen för de utbildningar som kommer att ingå i den kommunala högskolan. Många problem torde vara likartade för den statliga och kommunala högskoleutbildningen och bör tekniskt kunna lösas på enahanda sätt. Det är därför naturligt att kommittén också ser över den kommunala högskolans tjänsteorganisation. Förslag har som tidigare nämnts väckts om en särskild tjänsteorganisation. Kommittén bör belysa konsekvenserna av en sådan. Den bör därvid särskilt uppmärksamma det starka resurssamband som råder mellan kommunal högskola och gymnasieskola. Den bör också klarlägga om en särskild tjänsteorganisation går att förena med önskemålet om att lärare i den kommunala högskolan även skall kunna tjänstgöra i den statliga högskolan och/eller gymnasieskolan och omvänt. Kommittén bör i sitt arbete även belysa för- och nackdelar med den tjänsteorganisation som införs den 1 juli 1977.

Vad gäller vårdyrkesutbildningarna är det angeläget att slå vakt om sambandet med hälso- och sjukvårdsorganisationen bl. a. med hänsyn till att detta är nödvändigt av utbildningsmässiga skäl. Jag har i prop. 1976/77:59 anmält min avsikt att föreslå tillkallandet av en särskild utredning med uppgift att göra en översyn av dessa vårdyrkesutbildningar. Det är angeläget att kommittén bedriver sitt arbete i nära kontakt med denna utredning.

Oavsett vilka slutsatser utredningen når i fråga om tjänsteorganisationen för den kommunala högskolan, bör man överväga vilka typer av lärartjänster som bör knytas till utbildningen i fråga. Dessa överväganden bör ske med utgångspunkt i utbildningens innehåll och inriktning och följaktligen omfatta frågor om behörighetskrav, möjlighet till fortbildning, rekryteringsmöjligheter, utvecklingsarbete och forskningsanknytning m. m. Tjänstekonstruktionerna för lärare inom olika delar av högskolan bör ges en så långt möjligt likartad utformning.

3 Lärarnas arbetsuppgifter

För lärare som är anställda på statligt reglerade tjänster gäller reglering av anställningsförhållandena enligt tjänsteförteckningsavtal för undervisningsområdet (TFU). I viss utsträckning är anställningsförhållandena även – bl. a. i vad avser arbetsuppgifternas karaktär – författningsmässigt reglerade.

Den stora skillnaden mellan olika slag av utbildning inom den nya högskoleorganisationen måste naturligtvis i viss utsträckning avspeglas i tjänsteorganisationens utformning. Åtskilliga omotiverade skillnader i tjänstgöringsregler torde dock föreligga bland de många kategorier lärartjänster som kommer att ingå i högskoleorganisationen.

Kommittén bör överväga hur organisationen av arbetet vid institutioner och andra arbetsenheter och fördelningen av arbetsuppgifterna mellan lärarna bättre än för närvarande kan anpassas till högskoleutbildningens krav på fortlöpande innehållsmässig och pedagogisk förnyelse. Jag skall ta upp några aspekter på detta problem.

Utvecklingen har för länge sedan passerat det stadium då undervisning i snävare mening – föreläsning, lektion, ledning av seminarium – var den enda arbetsinsatsen av betydelse för utbildningsverksamheten. Planering och samordning av olika utbildningsmoment, utveckling av läromedel, undervisningsmetoder – däri inbegripet lärarnas pedagogiska fortbildning – och annat utvecklingsarbete, studievägledning och kontakter med avnämare av utbildning utanför högskolan är idag vitala delar av den verksamhet som måste bedrivas inom högskolans olika arbetsenheter. I själva verket är således vissa former av administration en del av utbildningsverksamheten. Det blir därmed naturligt att i lärarens arbetsuppgifter, vid sidan av undervisning i mera strikt bemärkelse, också kan – och ibland måste – ingå andra, t. ex. administrativa uppgifter. Det är dock uppenbart att en och samma lärare inte vid en given tidpunkt kan göra väsentliga insatser inom alla delar av utbildningsverksamheten vid en institution.

Kommittén bör överväga och lägga fram förslag till åtgärder som kan främja en ändamålsenlig arbetsorganisation. I en sådan organisation skall behovet av flexibilitet och variation i arbetsuppgifterna för lärarna kunna

tillgodoses, till fördel för utbildningsverksamhetens kvalitet men utan att dess omfattning minskar. Den personella utgångspunkten bör härvid vara att en lärartjänstgöring skall kunna omfatta skilda typer av arbetsuppgifter, men att det bland dessa uppgifter inte finns någon som nödvändigtvis måste ingå i tjänstgöringen under en viss tid. Det väsentliga är att hans arbetsinsats ingår i utbildningsverksamheten. Ett viktigt element i denna modell är att sammansättningen av arbetsuppgifterna måste kunna skifta över tiden. Detta kan förefalla självklart, men kan i praktiken vara mycket svårt att uppnå. Utredningen bör därför ägna särskild uppmärksamhet åt detta problem.

Jag går nu över till en betydelsefull delfråga inom det nu diskuterade arbetsområdet för kommittén.

Ledningsfunktioner för utbildningsverksamheten inom högskolan

För såväl den statliga som den kommunala högskolan föreligger enligt min mening behov av en översyn av vissa ledningsfunktioner. Vad gäller den statliga högskolan är organisationen av tjänster och uppdrag i detta avseende mycket splittrat. Inom nuvarande universitetsförordningens tillämpningsområde finns t. ex. särskilda tjänster som utbildningsledare inrättade. Vid lärarhögskolorna finns tjänster som studierektor och biträdande utbildningsledare.

En betydande del av den pedagogiska ledningen fullgörs dock på institutionsnivå av lärare med uppdrag som prefekt eller studierektor. Administrativa uppgifter fullgörs också av assistenter och amanuenser. Särskilda tjänster som studievägledare ingår också i organisationen. Vid lärarhögskolorna finns för administrativa arbetsuppgifter även inrättade vissa arvodestjänster, vilka i regel kombineras med lärartjänst. Vid bl. a. förskoleseminarier och för vissa konstnärliga utbildningar saknas särskilda tjänster för denna typ av arbetsuppgifter. Dessa fullgörs i stället av respektive rektor och vissa av de till verksamheten knutna lärarna såsom arvodesuppdrag jämte nedsättning av undervisningsskyldigheten.

Av vad jag nyss har anfört om arbetsorganisationen vid institutionerna torde framgå att jag anser att många av de lednings- och andra administrativa uppgifter som här berörs bör kunna utföras av en lärare inom ramen för dennes normala arbetstid. Även i framtiden kommer det dock att finnas behov av tjänster eller uppdrag för samordnande verksamhet som spänner över flera arbetsenheter. Problemet med tjänster torde närmast vara hur innehavarnas samband med den direkta undervisningen skall kunna garanteras.

Kommittén bör överväga vilket behov av särskilda tjänstetyper eller uppdrag för ledningsuppgifter som föreligger inom såväl den statliga som den kommunala högskolan. Den bör härvid bl. a. belysa hur sådana tjänster skall konstrueras med avseende på behörighetskrav och ev. skyldighet att direkt medverka i undervisningen inom ramen för tjänsten. Kommittén bör också pröva ändamålsenligheten i de nuvarande uppdragsbefattningarna och motsvarande arvodestjänster inom den statliga högskolan.

Kommittén bör vidare belysa vilka ändringar av den kommunala skolledningens organisation som kan fordras med hänsyn till de krav som den kommunala högskoleutbildningen ställer på lednings- och planeringsarbete m. m. samt lägga de förslag den anser kan vara påkallade i dessa frågor.

Övriga frågor

Frågan om att skapa en ny typ av lärartjänster för den kliniska delen av vissa längre vårdyrkesutbildningar har diskuterats sedan början av 1960-talet. Läkartjänstutredningen (LTU:U) tog mot bakgrund av den förda diskussionen i sitt betänkande (Ds S 1972:1) Läkartjänster vid undervisningssjukhus upp frågan om särskilda undervisningstjänster för att tillgodose dels behov av undervisningstimmar, dels kraven på kvalitet och kontinuitet i den medicinska grundutbildningen. Ett argument för sådana tjänster var också, att de skulle ge möjlighet att successivt reservera en större del av professorernas tjänstgöringsskyldighet för uppgifter inom forskning och forskarhandledning. LTU:U föreslog att tjänsterna skulle benämnas klinisk lektor. Universitetskanslersämbetet (UKÄ) tog i petita för 1975/76 fasta på LTU:Us förslag och förordade inrättandet av 10 tjänster som klinisk lektor. Tjänsterna konstruerades i stort sett enligt LTU:Us modell. UKÄs förslag rönte dock stark kritik från berörda instanser och föranledde ingen åtgärd från regeringens sida. Behov finns emellertid av en ny lärartjänst som bättre än de nuvarande tillgodoser den grundläggande utbildningens krav. En sådan tjänst skall efterhand kunna ersätta vissa av de nuvarande tjänstetyperna. Kommittén bör mot bakgrund av den tidigare förda diskussionen i denna fråga söka finna en lösning som är godtagbar för berörda parter.

Utvecklingen inom språkundervisningen vid högskolan motiverar att lärartjänsteorganisationen på detta område granskas särskilt. En nyorientering av verksamheten har skett genom bl. a. den fackspråkliga utbildningen, tolkutbildningen och den kommande utbildningen för hemspråkslärare. Det är angeläget att kommittén mot denna bakgrund överväger frågan om tjänsteorganisationens struktur, däribland frågan om behovet av lärare med respektive språk som modersmål samt kompetensfordringar för olika tjänstetyper.

De arbetsuppgifter för kommittén jag har angett täcker ett mycket brett fält av tjänsteorganisatoriska frågor inom högskolan. Huvuddragen i de ställningstaganden kommitténs arbete skall förbereda bör likväl kunna läggas fast inom en relativt begränsad tidsrymd. Kommittén bör därför arbeta skyndsamt och om så bedöms ändamålsenligt redovisa sina förslag i etapper.

Kommitténs överväganden om högskolans lärare kommer uppenbarligen att ha beröringspunkter med annat utredningsarbete. Jag tänker i första hand på gymnasieutredningen (U 1976:10), 1974 års lärarutbildningsutredning samt den utredning om vissa vårdyrkesutbildningar jag i enlighet med vad jag anförde vid min anmälan av prop. 1976/77:59 avser att inom kort föreslå regeringen att tillkalla. Kommittén bör samråda med dessa utredningar.

Med hänvisning till vad jag nu anfört hemställer jag att regeringen bemyndigar chefen för utbildningsdepartementet

att tillkalla en kommitté med högst tolv ledamöter med uppdrag att utreda vissa tjänsteorganisatoriska frågor inom högskolan m. m.,

att utse en av ledamöterna att vara ordförande,

att besluta om sakkunniga, experter, sekreterare och annat biträde åt kommittén.

Vidare hemställer jag att regeringen föreskriver

att ersättning till ledamot, sakkunnig, expert och sekreterare skall utgå i form av dagarvode enligt kommittékungörelsen (1946:394) om ej annat föreskrivs,

att kostnaderna skall belasta åttonde huvudtitelns kommitteanslag.

Tilläggsdirektiven

Utredningen om vissa tjänsteorganisatoriska frågor inom högskolan m. m., lärartjänstutredningen, har i uppdrag främst att se över tjänsteorganisatoriska frågor som rör den grundläggande högskoleutbildningen. I utredningens direktiv den 14 april 1977 (Dir 1977:49) angavs att utredningen eventuellt skulle komma att få tilläggsdirektiv när regering och riksdag tagit ställning till forskarutbildningsutredningens (FUN) förslag om forskarkarriärens utformning. FUN har i betänkandet (SOU 1977:63) Fortsatt högskoleutbildning lagt fram förslag om bl. a. tjänsteorganisation för forskningsverksamheten inom högskolan.

FUN föreslår att forskarkarriären inom högskolan skall omfatta tre tjänstekategorier: professor, docent och forskarassistent. Därutöver skall fasta tjänster tillkomma för högskolans uppdragsverksamhet inom områden där denna verksamhet stadigvarande har en betydande omfattning. De av FUN föreslagna docenttjänsterna avses ersätta nuvarande tjänster som universitetslektor och som docent. De nya docenttjänsterna föreslås få huvudsaklig inriktning mot den grundläggande utbildningen. Innehavare av tjänst som docent ges efter prövning i varje särskilt fall särskild tid för forskning inom ramen för sin tjänst och befrias då helt eller delvis från sin undervisningsskyldighet. Resurser för ändamålet skall disponeras av fakultetsnämnden och fördelas mellan sökande på grundval av en vetenskaplig prövning av föreslagna projekt. Med hänsyn till den nya docenttjänstens inriktning föreslår FUN att befordringsgrunderna utformas så att lika vikt fästs vid vetenskaplig och pedagogisk meritering. FUN:s förslag innebär att nuvarande tjänster som forskarassistent bibehålls. Förordnandetiden föreslås dock sänkt från nuvarande sex till fyra år. Omförordnanden skall inte kunna förekomma.

FUN:s betänkande har remissbehandlats. Beredningen av förslagen är ännu inte avslutad. Starka skäl talar för att högskolans tjänsteorganisation reformeras med utgångspunkt i ett underlag som gör det möjligt att anlägga en helhetssyn på reformbehovet i detta avseende. För att genomförandet av en förändrad lärartjänstorganisation inom högskolan inte skall försenas bör lärartjänstutredningen redan nu få i uppdrag att bl. a. på grundval av vissa av FUN:s överväganden och remissyttranden över FUN:s förslag lägga fram ett förslag rörande tjänsteorganisationen inom högskolan som tillgodoser såväl forskningens och utvecklingsarbetets som utbildningens behov. Utrednings-

uppdraget kommer därmed att avse en prövning av samtliga nu förekommande tjänster för utbildning och forskning inom högskolan. Inom ramen för detta uppdrag bör lärartjänstutredningen behandla vissa frågor som bl. a. med anledning av vad som har kommit fram i remissyttranden över FUN:s förslag synes behöva utredas ytterligare.

I lärartjänstutredningens ursprungliga direktiv betonas vikten av en flexibel tjänsteorganisation. Den principiella utgångspunkten anges vara att en lärares tjänstgöring skall kunna omfatta skilda typer av arbetsuppgifter, men att det bland dessa uppgifter inte finns någon som nödvändigtvis måste ingå i tjänstgöringen under en viss tid. Direktiven omfattar även ett uppdrag att överväga hur anknytningen mellan högskolans tjänsteorganisation och yrkeslivet utanför högskolan i olika avseenden skall kunna stärkas.

Lärartjänstutredningens fortsatta arbete bör härutöver utgå från att följande huvudprinciper skall gälla för tjänsteorganisationen inom högskolan.

Tjänsteorganisationen bör utformas så att starkast möjliga samband skapas mellan högskolans båda huvudsakliga verksamhetsområden, forskning och utbildning.

De regler för anställningstrygghet m. m. som normalt gäller på arbetsmarknaden tillämpas i dag för flertalet anställda inom högskolan. Dessa regler bör så långt möjligt gälla för samtliga anställda inom högskolan.

En tjänsteorganisation för den mångskiftande verksamhet som ryms inom högskolan bör utformas så att den ger stora möjligheter till variationer med hänsyn till utbildningens och forskningens behov inom olika områden.

Regleringen av tjänsteorganisationen bör avspegla de strävanden till decentraliserat beslutsfattande som gäller för högskoleorganisationen i övrigt.

Det är angeläget att nå en ökad grad av internationalisering i såväl den grundläggande högskoleutbildningen som forskningen. Detta underlättas om de som arbetar inom högskolan har ungefär samma ställning i tjänsteorganisatoriskt avseende som kollegerna i andra länder, dvs. att deras relationer till varandra inom organisationen är någorlunda jämförbara. Utredningen bör studera dessa frågor.

I samband med att lärartjänstutredningen utifrån dessa övergripande principer utarbetar förslag till tjänsteorganisation för högskolan bör utredningen behandla bl. a. följande frågor.

Enligt FUN:s förslag skall en ny typ av docenttjänst ersätta nuvarande universitetslektorat och tjänster som docent. Många remissinstanser anser att vissa andra tjänster också bör ersättas av den nya tjänsten. Lärartjänstutredningen bör pröva frågan om ytterligare en eller flera av dagens tjänstekategorier bör övergå till den nya tjänsten. Utredningen bör även redovisa en bedömning av konsekvenserna av att de av FUN föreslagna tjänsterna samt vissa ytterligare tjänstekategorier ersätts eller inte ersätts av en eventuell ny tjänstetyp.

Innehavare av den nya typen av docenttjänst skall enligt FUN:s förslag kunna erhålla nedsättning av tjänstgöringsskyldigheten för att ägna sig åt forskning. Beslut angående sådan nedsättning skall fattas av fakultetsnämnd. FUN föreslår att fakultetsnämnden skall disponera ett belopp motsvarande den del av kostnaderna för dagens docenttjänster som inte avser undervis-

ning – en rörlig resurs för forskning – inom vars ram dessa nedsättningar skall ske.

I remissbehandlingen av FUN:s förslag har bl. a. redovisats farhågor rörande möjligheterna att inom det föreslagna systemet kunna skapa gynnsamma betingelser för forskningen. Man har bl. a. befarat att nedsättningarna generellt kan komma att göras så kortvariga och/eller avse så ringa andel av full arbetstid att i praktiken alla koncentrerade forskningsinsatser omöjliggörs.

Lärartjänstutredningen bör föreslå de riktlinjer för fördelningen av en rörlig forskningsresurs som kan behövas. Därvid bör utredningen beakta att det är väsentligt att dessa medel kan fördelas så att forskning möjliggörs såväl i form av heltidsinsatser under olika långa tidsperioder som i mer begränsad omfattning under kortare eller längre tid.

I detta sammanhang bör utredningen också belysa relationerna mellan fakultetsnämnd och t. ex. forskningsråd vid dessa organs beslut om forskarens tid för forskning resp. övriga resurser för forskning.

Utredningen bör vidare belysa de problem som kan uppstå för undervisningens del i samband med att en tjänsteinnehavare för kortare eller längre tid är borta från undervisningen för att bedriva forskning samt vilken ställning eventuella ersättare under sådan bortovaro kan få.

Den av FUN föreslagna docenttjänsten innebär att forskningen i viss utsträckning blir beroende av den grundläggande utbildningens omfattning. Förekomsten av den nya tjänstetypen ger en ram för det antal forskare som är berättigade att söka medel för forskning ur den rörliga forskningsresursen. Lärartjänstutredningen bör närmare klarlägga konsekvenserna av detta förhållande. Utredningen bör därvid särskilt belysa möjligheterna att förändra forskningens omfattning och inriktning samt de följder sådana förändringar på kort och lång sikt kan få för den grundläggande utbildningen.

FUN föreslår att vetenskaplig och pedagogisk meritering skall ges lika vikt vid tillsättning av den nya docenttjänsten. Många remissinstanser menar att detta kan leda till praktiska svårigheter. Det redovisas också farhågor för att med sådana befordringsgrunder de som är specialinriktade antingen mot forskning eller mot undervisning aldrig skulle kunna få en tjänst. Lärartjänstutredningen bör mot denna bakgrund pröva vilka befordringsgrunder som skall kunna komma ifråga. Detta arbete bör bedrivas med utgångspunkt i att en enhetstjänst av det slag varom här är fråga bör kunna finnas inrättad inom hela den statliga högskoleorganisationen. Av detta följer bl. a. att krav på olika slags kompetens måste kunna ställas. Verksamhetens mångfacetterade karaktär kan även motivera att det skapas möjlighet att för tjänster knutna till samma ämne eller utbildning ställa skiftande krav. Utredningen bör belysa konsekvenserna av ett system med alternativa befordringsgrunder för möjligheterna att på institutionsnivå omfördela arbetsuppgifter inom utbildning och forskning mellan olika tjänsteinnehavare. Utredningen bör vidare pröva hur ordningen för beslut angående befordringsgrund – vilket i det enskilda fallet i praktiken lätt skulle kunna bli ett beslut om vilken person som skall få tjänsten – bör utformas.

FUN påpekar själv – och däri instämmer många remissinstanser – att den av FUN föreslagna tjänstekonstruktionen inte är lämpad för alla delar av

högskolan. Som exempel på områden där den nya docenttjänsten skulle vara mindre lämplig har nämnts bl. a. de medicinska och de tekniska fakulteterna. Vidare har framhållits att tjänsteorganisationen skulle passa dåligt för ämnen med litet antal tjänster. Lärartjänstutredningen bör bedöma behovet av särlösningar för bl. a. de angivna områdena.

Vidare bör lärartjänstutredningen utreda möjligheterna att inom högskolans ram erbjuda forskningsmöjligheter – t. ex. genom rörliga resurser för forskning – som svarar mot dagens forskarassistenttjänster utan att genom lagstiftning behöva inskränka de regler som normalt gäller för anställningstrygghet. Härvid måste utredningen särskilt uppmärksamma att det behov av förnyelse av högskoleforskningen, som idag tillgodoses bl. a. genom tidsbegränsning av forskarassistenttjänsterna, inte blir eftersatt.

Ett väsentligt inslag i högskolan utgörs av den forskarpersonal som sysselsätts inom forskning som finansieras med "externa" medel. FUN har föreslagit att tjänster som uppdragsforskare skall kunna inrättas.

I prop 1975/76:129 om forskningsrådsorganisationen inom utbildningsdepartementets verksamhetsområde angavs att vissa av forskningsrådsutredningen aktualiserade tjänsteorganisatoriska frågor skulle behandlas i samband med FUN:s förslag. Lärartjänstutredningen bör undersöka om nuvarande tjänsteorganisation för externt finansierad forskning behöver ändras. I samband därmed bör utredningen belysa relationerna mellan de lärartjänster som utredningen föreslår för högskolan och befintliga samt eventuella av utredningen föreslagna tjänster med extern finansiering. Härvid bör utredningen särskilt pröva möjligheterna att åstadkomma växling mellan arbete inom uppdragsverksamhet och utbildning och forskning i övrigt inom högskolan. Lärartjänstutredningen bör i dessa frågor samråda med forskningssamverkanskommittén (U 1978:01), som har till uppgift (Dir 1978:21) att utreda bl. a. fördelningen av kostnader och arbetsgivaransvar mellan högskolan och organ utanför högskolan, däribland forskningsråden.

Inom forskningssamverkanskommittén (FOSAM) övervägs f. n. i samråd med statens personalnämnd möjligheter att underlätta för innehavare av tjänster inom högskolan att om så önskas övergå till verksamhet utanför högskolan. Lärartjänstutredningen bör följa FOSAM:s arbete i denna fråga.

FUN föreslår att utbildningsbidragen för doktorander bibehålls. FUN föreslår vidare att den del av dagens assistenttjänster som utgör stipendiering för forskarutbildning omvandlas till utbildningsbidrag för doktorander. För de arbetsuppgifter som idag utförs av assistenter och amanuenser skall, enligt FUN, kunna inrättas en ny typ av halvtidstjänst som assistent.

Flera remissinstanser – t. ex. universitets- och högskoleämbetet, Tjänstemännens centralorganisation, Centralorganisationen SACO/SR – föreslår i sina yttranden över FUN:s betänkande att de nuvarande utbildningsbidragen för doktorander ersätts av doktorandtjänster.

Frågan om de forskarstuderandes studiefinansiering inrymmer svåra avvägningar såväl gentemot studiestödsformer för angränsande eller jämförbara studerandegrupper som finansiering genom innehav av tjänst inom högskolan eller yrkesarbete utanför högskolan. Kommittén skall belysa de effekter olika sätt att finansiera forskarutbildningen har när det gäller

rekryteringen till utbildningen och studiernas bedrivande samt sociala förmåner för de studerande vid sjukdom och barnsbörd. Därvid bör jämförelser bl. a. göras mellan de nuvarande utbildningsbidragen och de föreslagna doktorandtjänsterna. En utgångspunkt skall vara att möjlighet alltjämt skall finnas att bedriva hela forskarutbildningen som heltidsstudier. Utredningen bör mot bakgrund av en sådan analys lämna förslag på lämplig form av studiefinansiering samt också redovisa hur ett sådant förslag kan anpassas till nuvarande resursramar för forskarutbildning.

Lärartjänstutredningen bör pröva frågan om den tjänsteorganisatoriska utformningen för de arbetsuppgifter, utöver egen utbildning, som idag utförs av assistenter/amanuenser. En utgångspunkt för arbetet med detta bör vara att inget nytt system skall införas, där möjligheterna till finansiering av doktorandutbildning blir beroende av den grundläggande högskoleutbildningens omfattning och inriktning.

Lärartjänstutredningen bör vidare – bl. a. utifrån informationer om arbetsuppgifter m. m. för dagens assistenter/amanuenser – redovisa vilka svårigheter som kan vara förknippade med omvandling av assistent/amanuenstjänsterna samt avge förslag till lösning av eventuella sådana svårigheter.

Lärartjänstutredningen bör i sitt arbete beakta önskemålet om jämställdhet mellan kvinnor och män i forskarutbildning och forskarkarriär.

Utredningen bör med konkreta exempel belysa hur den tjänsteorganisation den föreslår kan tillämpas på olika nivåer och inom skilda delar av högskolan.

Utredningen bör slutligen utarbeta förslag till plan för genomförande av sina förslag samt redovisa beräkningar av kostnaderna för dessa.

Utredningen bör arbeta skyndsamt och avlämna förslag i sådan tid att en ny tjänsteorganisation kan träda i kraft senast den 1 juli 1981. Hänsyn skall i tidsplanen tas till den tid som erfordras för förhandlingar med berörda arbetstagarorganisationer.

Lärartjänstutredningen skall samråda med kommittén för översyn av anställningsskyddslagstiftningen.

Med anledning av de utvidgningar av lärartjänstutredningens uppdrag som jag nyss behandlat bör antalet ledamöter i utredningen ökas.

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen utvidgar lärartjänstutredningens uppdrag i enlighet med vad jag har anfört samt bemyndigar chefen för utbildningsdepartementet att utse ytterligare två ledamöter i utredningen.

Bilaga 4 Lärartjänstutredningens ledamöter, sekretariat och experter

Ledamöter

Riksdagsledamot Ola Nyquist, ordf. (1977-04-25–1978-11-30)
Riksdagsledamot Jörgen Ullenhag, ordf. (1978-12-01–)
Riksdagsledamot Claes Elmstedt (1977-04-25–)
Sektionschef Lennart Grudevall (1977-04-25–)
Riksdagsledamot Birgitta Johansson (1977-04-25–)
Planeringschef Kerstin Lindahl-Kiessling (1977-04-25–1977-09-30)
Professor Ingvar Lindqvist (1979-02-15–)
Sekreterare Henric Löfström (1977-04-25–)
Utredningssekreterare Sten Marcusson (1977-04-25–)
Sekreterare Sven Nilsson (1977-04-25–)
Planeringschef Erland Ringborg (1979-02-15–)
Professor Olof Ruin (1977-10-01–)
Riksdagsledamot Rune Rydén (1977-04-25–)
Riksdagsledamot Roland Sundgren (1977-04-25–)
Generaldirektör Birgitta Ulvhammar (1977-04-25–1979-04-25)
Ombudsman Jonas Åkerstedt (1977-04-25–)

Sekretariat

Sekreterare

Departementssekreterare Bjarne Kirsebom (1977-04-25–)

Bitr. sekreterare

Studierektor Gunnila Bruhn (1977-09-01–1978-12-31)
Socionom Monica Elling (1978-05-01–1978-08-31)
Fil. mag. Karl-Johan Köhler (1977-10-01–1979-10-15)
Byrådirektör Carin Lindborg (1977-08-22–1979-06-30)
Socionom Anders Major (1977-06-01–1977-08-31)
Byrådirektör Sune Reinhold (1978-04-01–1979-02-28)

Kansli

Biträde Ruth Eriksson (1979-01-01–1980-03-31)
Biträde Agneta Svensson (1977-09-01–)

Sakkunniga

Fil. kand. Peter Egardt (1977-04-25–)
Professor Ingvar Lindqvist (1977-04-25–1979-02-14)
Förhandlingsdirektör Birger Sandberg (1977-04-25–)

Experter som i större omfattning biträtt sekretariatet i utredningsarbetet

Byrådirektör Claes Cornelius
Kanslichef Sonja Dahl
Departementssekreterare Gunilla Fenne
Hovrättsassessor Anders Holmstrand
Avdelningsdirektör Torsten Kälvemark
Avdelningsdirektör Håkan Linnarsson
Hovrättsassessor Ingrid Olsson

Gruppen för arbetsorganisation

Riksdagsledamot Claes Elmstedt, ordf.
Professor Ingvar Lindqvist
Planeringschef Erland Ringborg
Lönedirektör John Erik Sahlin
Universitetslektor Peter Steiner
Fil. lic. Leif Stille
Universitetslektor John Erik Thun

kommitténs sekreterare
Bjarne Kirsebom

gruppens sekreterare
Fil. mag. Karl-Johan Köhler

Gruppen för yrkeslivsanknytning

Docent Ola Nyquist, ordf.
Byråchef Carl-Axel Axelsson
Utredningschef Erik Berglund
Utbildningsledare Jan-Olof Drangert
Fil. kand. Peter Egardt
Direktör Helge Hane
Intendent Leif Wahlberg

kommitténs sekreterare
Bjarne Kirsebom

gruppens sekreterare
Byrådirektör Carin Lindborg

Gruppen för kommunal högskola

Riksdagsledamot Roland Sundgren, ordf.
Ombudsman Anne-Marie Areblad
Arbetsterapeut Annika Edenfelt
Sekreterare Mats Gudmundsson
Sekreterare Allan Hälleberg
Sekreterare Ylva Lindström
Vårdlärare Linnéa Stark
Avdelningsdirektör Eva Svensbergh
Byråchef Ulla Ågren-Lange

kommitténs sekreterare
Bjarne Kirsebom

gruppens sekreterare
Studierektor Gunnila Bruhn
Byrådirektör Sune Reinhold

Gruppen för läkarlärare

Riksdagsledamot Rune Rydén, ordf.
Bitr. sjukvårdsdirektör Bertil Andersson
Sekreterare Ulla Bella Ericsson
Docent Urban Krause
Docent Bengt Lund
Byråchef Olle Orava
Avdelningsdirektör Gudrun Paalzow
Departementssekreterare Bo Stenfors

kommitténs sekreterare
Bjarne Kirsebom

gruppens sekreterare
Byrådirektör Sune Reinhold

Statens offentliga utredningar 1980

Kronologisk förteckning

1. Fjorton dagars fängelse. Ju.
2. Skolforskning och skolutveckling. U.
3. Lärare i högskolan. U.

Statens offentliga utredningar 1980

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Fjorton dagars fängelse. [1]

Utbildningsdepartementet

Skolforskning och skolutveckling. [2]
Lärare i högskolan. [3]

Anm. Siffrorna inom klammer betecknar utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.

55 —

LiberFörlag
Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-05303-9
ISSN 0375-250X