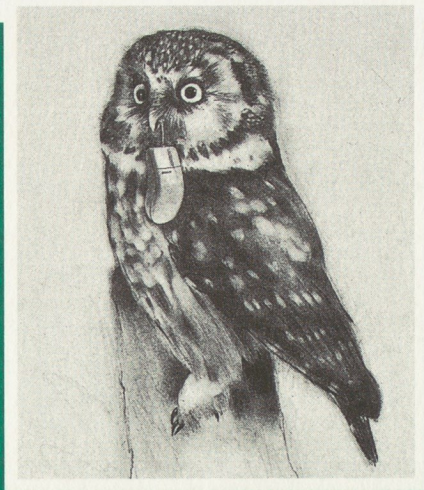




LÄRARE FÖR HÖGSKOLA I UTVECKLING

SOU 1996:166

Ur KB:s samlingar

Digitaliserad år 2015



National Library
of Sweden



UTBILDNINGSDEPARTEMENTET



LÄRARE FÖR HÖGSKOLA I UTVECKLING

SOU 1996:166



UTBILDNINGSDEPARTEMENTET

87-10-14

1002

26

A: Ref KB
Occ SOU
1996:166
38



Statens offentliga utredningar
1996:166
Utbildningsdepartementet

Lärare för högskola i utveckling

Betänkande av Högskollärarytredningen
Stockholm 1996

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes, Offentliga Publikationer, på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningskontor.

Beställningsadress: Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-690 91 91
Ordertel: 08-690 91 90

Svara på remiss. Hur och Varför. Statsrådsberedningen, 1993.

- En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren kan beställas hos:

Regeringskansliets förvaltningskontor
Distributionscentralen
103 33 Stockholm
Fax: 08-405 10 10
Telefon: 08-405 10 25

Illustration: Uggla och mus, Lasse Åberg

Till statsrådet och chefen för Utbildningsdepartementet

Genom beslut den 25 januari 1996 bemyndigade regeringen chefen för Utbildningsdepartementet att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att utreda tjänsteorganisationen för lärare vid statliga universitet och högskolor (dir 1996:3, U 1996:01). Med stöd av detta bemyndigande förordnade departementschefen från och med den 1 februari generaldirektören Erland Ringborg som utredare.

Administrative direktören Curt Karlsson anställdes från och med den 15 februari som huvudsekreterare. Från och med samma dag anställdes projektansvarige Nils Harding och utredaren Stefan Odeberg som biträdande sekreterare.

Som expert i utredningen har personaldirektören Sven Lindvall varit förordnad sedan den 1 mars.

Utredningen har antagit namnet Högskollärarytredningen.

Till utredningen har varit knuten en referensgrupp i vilken ingått byråchefen Louise Bodegård, rektorn Anders Fransson, förbundsdirektören Bert Fredriksson, docenten Anna-Lena Hulting, studeranden Ebba Jansson, docenten Kjell Jonsson, professorn Margareta Norell, prorektorn Jan Ohlsson, ombudsmannen Peter Steiner, rektorn Stig Strömholm, avdelningschefen Per Thullberg samt rektorn Christina Ullenius.

Utredningen överlämnar härmed sitt betänkande (SOU 1996:166) Lärare för högskola i utveckling. Uppdraget är därmed slutfört.

Stockholm i november 1996

Erland Ringborg

/Curt Karlsson

Nils Harding

Stefan Odeberg

Sven Lindvall

Innehåll

1	Sammanfattning	9
	(inklusive Short Summary in English)	14
2	Utredningens uppdrag och arbetsformer	17
3	Internationell utblick	19
3.1	Norge	19
3.2	Danmark	22
3.3	Tyskland	22
3.4	Frankrike	26
3.5	Storbritannien	27
3.6	USA	28
4	Nuvarande befattnings- och arbetsorganisation	33
4.1	Kvantitativ beskrivning	33
4.2	Högskolelärares arbetsfördelning – några bilder	39
4.3	Högskolelärares rörlighet	45
5	Högskolläraryrrollens utveckling	51
5.1	Inledning	51
5.2	En brytningstid för högskolan	51
5.3	Högskolans konkurrenssituation	52
5.4	Stärkt samspel mellan utbildning och forskning	53
5.5	Nya pedagogiska modeller inom grundutbildningen	53
5.6	Informationsteknologins betydelse	55
5.7	Förändringar inom forskningen	57
5.8	Förändringar inom forskarutbildningen	58
5.9	Internationaliseringen	59
5.10	Samspelet med omvärlden	60
5.11	Högskolelärares yrkesroller och professionalisering	61
5.12	De kvinnliga värdenas genombrott i högskolan	63
5.13	Varför nu?	63
6	Utgångspunkter	65
6.1	Tjänst – anställning – befattning	65
6.2	Vad skall regleras centralt?	65

6.3	Läraryppgifter; ledning, utveckling, samverkan	66
6.4	Vetenskap, konst, beprövad erfarenhet	68
6.5	Utbildning – forskning; arbetsfördelning	69
6.6	Doktorand – lärare	72
7	En ny befattningsstruktur	75
7.1	Inledning	75
7.2	Strukturen i stort; huvudkategorier	76
7.2.1	Adjunktsnivån	76
7.2.2	Efter doktorsexamen	78
7.2.3	Högskolelektorat	79
7.2.4	Professorsnivån	80
7.3	Övriga befattningar	82
7.3.1	Adjungerade lärare	82
7.3.2	Utländska lärare	82
7.3.3	Tim- och gästlärare	83
7.4	Vissa särskilda frågor	83
7.4.1	Tidsbegränsad anställning	83
7.4.2	Läraryppgifter i annan anställning	84
8	En ny rekryteringsordning	87
8.1	Inledning	87
8.2	Rekryteringsmål	87
8.3	Tillsättningsförfarandet	89
8.3.1	Befattningsprofil	89
8.3.2	Ansvarsfördelning inom högskolan	91
8.3.3	Information – annonsering	93
8.3.4	Beredningen av förslag	94
8.3.5	Överklagande	96
9	Bisysslor	99
9.1	Bakgrund	99
9.2	Förslag till förändringar	99
10	Genomförande av förslagen	103
10.1	Tidsplan	103
10.2	De ekonomiska förutsättningarna	103
10.3	Anslagsstrukturen inom högskolan	105
10.4	Nationella rekryteringsmål	107
10.5	Genomförandeinsatser i övrigt	107
10.6	Strukturella effekter	108

Bilagor

<i>Bilaga 1</i>	Kommittédirektiv	111
<i>Bilaga 2</i>	Dokumentation och bedömning av pedagogiska meriter	119
<i>Bilaga 3</i>	Förslag till förändringar i högskole- lagen (1992:1434)	135
<i>Bilaga 4</i>	Förslag till förändringar i högskole- förordningen (1993:100)	141
<i>Bilaga 5</i>	Förslag till förändringar i förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet	159
<i>Bilaga 6</i>	Enkäter	165
<i>Bilaga 7</i>	Utdrag ur Riksrevisionsverkets rapport 1995:45 Bisysslor inom universitet och högskolor	171

1 Sammanfattning

Uppdraget (bil. 1)

Uppdraget gäller att föreslå en ny tjänsteorganisation för högskolans lärare. I denna skall utbildning och forskning vara mera likställda och de pedagogiska meriterna ges större vikt. Antalet tjänster på professorsnivå skall ökas. Tillsättningsförfarandet skall förenklas. Jämställdhet mellan kvinnor och män skall främjas liksom rörlighet mellan högskolor.

Utgångspunkter (kap. 6)

I princip bör varje högskola själv få bedöma sitt behov av lärarkompetens, anställa lärare och fördela uppgifter mellan dem. Samtidigt måste högskolorna som arbetsgivare ta ett mera uttalat ansvar för sina lärare och deras kompetensutveckling.

Statsmakterna bör dock även i fortsättningen definiera befattningar, som svarar mot olika kompetensnivåer. Genom att lägga fast gemensamma spelregler och synliggöra nationella karriärvägar ger en sådan ordning stöd för både de enskildas och högskolornas planering. (6.2)

Insatser i fråga om att leda och utveckla verksamhet och att samverka med samhällslivet utanför högskolan har fått ökad betydelse i lärarrollen. De måste därför ges ökat meritvärde. (6.3)

Enligt högskolelagen skall utbildningen vila inte bara på vetenskaplig eller konstnärlig grund utan också på "beprovad erfarenhet". Inom vissa områden måste därför också yrkeserfarenhet och kompetens förvärvat utanför högskolan vara en grund för rekrytering av lärare. (6.4)

Arbetsfördelningen måste grundas på lokala avvägningar. Det är inte möjligt att på ett meningsfullt sätt fånga in vare sig högskoleverksamheten i dess helhet eller det samlade lärarkollektivet i centrala regler om fördelning av uppgifter. Utifrån verksamhetens behov måste strävan vara, att varje lärare tas i anspråk med hänsyn till sin samlade kompetens och att denna kompetens utvecklas.

En utgångspunkt bör vara, att alla lärare med doktorsexamen eller minst motsvarande vetenskapliga kompetens eller konstnärliga skicklighet skall medverka i såväl grundläggande utbildning som forskning/

forskarutbildning eller konstnärligt utvecklingsarbete. Såväl den enskilde lärarens insatser som fördelningen av uppgifter inom lärargruppen måste mera än hittills ses som en del av institutionernas (motsvarande) samlade utbildnings- och forskningsuppdrag. Omfattningen och arten av en lärares insatser i olika verksamheter måste dock kunna variera över tiden, bl.a. för att det skall vara möjligt att bereda utrymme för sammanhängande perioder för sådan verksamhet, som med fördel bedrivs koncentrerat. En planering i ett flerårsperspektiv är därför nödvändig. (6.5)

En ny befattningsstruktur (kap. 7)

Vi föreslår fem huvudkategorier av lärare:

- högskoleadjunkt,
- biträdande högskolelektor,
- högskolelektor,
- biträdande professor och
- professor.

Befattningsstrukturen skall vara ett hjälpmedel vid högskolornas fördelning av uppgifter, men det skall inte finnas någon formell koppling mellan befattning och uppgifter.

Befattningen som *högskoleadjunkt*, med grundexamen och pedagogisk skicklighet som behörighetsvillkor, ger en bas för att rekrytera personer med yrkeserfarenhet som lärare till olika yrkesinriktade utbildningar. Den kan också erbjuda en långsammare och mera flexibel väg till doktorsexamen än vad en doktorandbefattning medger. (7.2.1)

Syftet med befattningen som *biträdande högskolelektor* skall vara att ge den nyblivna doktorn – dvs. den som avlagt doktorsexamen högst fyra, eller vid särskilda skäl högst sex, år tidigare – möjlighet till fortsatt vetenskaplig och pedagogisk meritering. Anställningen bör normalt begränsas till fyra år. (7.2.2)

Befattningen som *högskolelektor* blir basen i en ”karriärtrappa” av befattningar, som kan ge ett mera självständigt ansvar för olika uppgifter. För behörighet bör krävas doktorsexamen eller motsvarande vetenskapliga kompetens eller motsvarande konstnärliga kompetens eller motsvarande kompetens av annat slag (dvs. från yrkeslivet utanför högskolan) samt pedagogisk skicklighet. Även den som gjort särskilt förtjänstfulla insatser som adjunkt bör anses behörig. (7.2.3)

Den nya befattningen som *biträdande professor* erbjuder den effektivaste vägen att på kort sikt uppnå en ökning av antalet tjänster på professorsnivå. Behörighetsvillkor bör vara vetenskaplig, konstnärlig, pedagogisk eller annan kompetens utöver vad som krävs för behörighet

som högskolelektor. I fråga om vetenskaplig skicklighet bör krävas docentkompetens.

Befattningen som *professor* skall även i fortsättningen vara den främsta lärarbefattningen i högskolan. Det särskilda anställningsskydd som professorer åtnjuter bör kunna bevaras. För behörighet bör krävas vetenskaplig, konstnärlig eller annan kompetens på hög internationell nivå samt pedagogisk skicklighet. (7.2.4)

Adjungerade lärare bör kunna anställas för begränsad tid på professors-, lektors- och adjunktsnivåerna. Det skall vara fråga om personer som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskolan. (7.3.1)

Utländska lärare, dvs. lärare i främmande språk hämtade från land där respektive språk talas, bör kunna anställas som högskoleadjunkt eller högskolelektor alltefter behörighet. (7.3.2)

Den som är anställd tillsvidare som lärare vid en högskola bör ha *rätt till tjänstledighet* upp till tre år för att arbeta som lärare vid en annan högskola, inom eller utom landet. (7.4.1)

En ny rekryteringsordning (kap. 8)

En högskolas ansvar för rekryteringen av lärare bör ta sig uttryck i dels rekryteringsmål, dels en tillsättningsordning. Båda dokumenten bör fastställas av högskolestyrelsen.

Rekryteringsmålen skall bygga på de mål som regeringen fastställt. Därutöver bör högskolan kunna lägga fast egna mål vad avser t.ex. främjande av jämställdhet eller rörlighet. (8.2)

Tillsättningsordningen skall – utifrån grundläggande föreskrifter i högskoleförordningen – reglera ordningen för rekrytering till olika lärarbefattningar vid högskolan.

Innan förfarandet för att tillsätta en befattning inleds, skall högskolan fastställa en profil. Av den skall framgå ämnesområdet, behörighetsvillkoren, vilken vikt som skall tillmätas var och en av tre olika bedömningsgrunder:

1. vetenskaplig/konstnärlig/annan skicklighet,
 2. pedagogisk skicklighet och
 3. skicklighet i fråga om ledning, utveckling och samverkan
- samt den inriktning av verksamheten som förutses. (8.3.1)

Lärarbefattningar bör tillsättas av rektor, som bör få delegera beslut om andra befattningar än som professor och biträdande professor.

En högskoleadjunkt, som gjort särskilt förtjänstfulla pedagogiska eller andra insatser, bör, om det är till nytta för verksamheten, befordras till

högskolelektor och en högskolelektor bör, under motsvarande förutsättning, befordras till biträdande professor.

Förslag bör i fråga om befattningar som professor och biträdande professor avges av fakultetsnämnd (motsvarande), i fråga om övriga befattningar på sätt högskolestyrelsen bestämmer. Berört organ bör ha en majoritet av lärare, studenterna bör ha rätt att vara representerade, och en jämn könsfördelning bör eftersträvas. (8.3.2)

Principer för information om lediga lärarbefattningar bör läggas fast i tillsättningsordningen. I fråga om professurer bör det vara obligatoriskt att sprida information genom annonsering eller på annat sätt, nationellt och vid behov även utomlands. (8.3.3)

Berört högskoleorgan bör ha frihet att skaffa sig det underlag som behövs i de former som är lämpliga. Dock bör i fråga om befattningar som professor och biträdande professor den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten alltid bedömas av två, eller om särskilda skäl föreligger tre, sakkunniga. Dessa skall hämtas utanför den berörda högskolan. De bör vara av olika kön och skall, om inte synnerliga skäl finns, vara det, när det finns sökande av båda könen.

Förslagsställande organ skall alltid, innan en sammanvägning görs med hänsyn till profilen, redovisa en bedömning enligt var och en av de tre bedömningsgrunderna för sig.

På initiativ av fakultetsnämnden bör en kvalificerad person utanför högskoleområdet kunna "kallas" till en professur.

När det är fråga om att uppfylla ett fastställt rekryteringsmål, bör ett förfarande med intresseanmälan kunna tillämpas. En kvalificerad person, som anmält sig, bör då direkt kunna föreslås. (8.3.4)

Beslut om lärartillsättning bör kunna överklagas endast efter prövningstillstånd av Överklagandenämnden. Sådant tillstånd skall ges, om nämnden bedömer att det kan finnas saklig grund för att ändra beslutet, om ett allvarligt formellt fel har begåtts eller om nämnden eljest finner ärendet vara av principiell betydelse. (8.3.5)

Bisysslor (kap. 9)

Reglerna för lärares bisysslor måste – utan ändring av det materiella innehållet – utformas, så att det blir lättare för både den enskilde och högskolan att bedöma aktuella fall. I fortsättningen bör därför en lärare redovisa alla ämnesanknutna bisysslor, alltså inte bara s.k. FoU-bisysslor. En intern ordning för detta bör fastställas av respektive högskola. Eventuella överträdelser av reglerna får beivras av högskolan på samma sätt som andra förseelser i anställningen.

Genomförande av förslagen (kap. 10)

Under förutsättning av riksdagsbeslut hösten 1997 bör de föreslagna förändringarna träda i kraft den 1 juli 1998. Författningstext bör då föreligga före utgången av 1997, så att erforderlig tid för lokala förberedelser ges.

Förutsättningarna för att förverkliga förslagen är i nuvarande resursläge gynnsammare inom de medicinska, matematisk-naturvetenskapliga och tekniska fakulteterna än inom bl.a. de humanistiska och samhällsvetenskapliga.

Inför perioden 2000–2002 bör övervägas en förändring av anslagsstrukturen, så att varje högskola anvisas *ett* anslag. Dessförinnan bör högskolornas möjligheter att göra omfördelningar ökas.

Short Summary in English

Terms of reference

The task has been to propose a new structure of teaching posts at the Swedish institutions of higher education. One major aim has been to put teaching and research on a more equal footing, thus reducing the gap between professors, in the present system primarily occupied with research and supervision of postgraduate students, and lecturers, primarily concerned with undergraduate teaching.

Points of departure

The autonomy of higher education institutions, which has increased considerably in the last few years, should have an impact on the recruitment of teachers and the allocation of tasks among them. In this light, institutions must take more explicit responsibility for their staff and staff development.

As previously, the Government should define posts with reference to different levels of qualifications. However, there should be no formal link between a certain post and specific tasks.

Managing and developing education and research activities and staff and co-operating with other sectors of society are important aspects of the teacher's role today. Achievements in these areas must be taken into consideration to a larger extent in appointments.

In the field of fine arts and in vocational training (e.g. teacher education) there is a need for vocationally and professionally oriented teaching. Skills acquired in professional life outside higher education should be an additional basis for appointments in relevant areas.

Structure of posts

Five main categories of posts are proposed:

- instructor or junior lecturer (högskoleadjunkt), requiring a bachelor's or master's degree,
- assistant lecturer (biträdande högskolelektor) (new), intended to make it possible for a person with a newly acquired doctor's degree to qualify further in research and teaching,

- senior lecturer (högskolelektor), requiring a doctor's degree or equivalent qualifications (acquired within research, fine arts or other relevant areas) and teaching skills,
- associate professor (biträdande professor) (new), requiring qualifications beyond what is required for a post as senior lecturer,
- professor, requiring qualifications within research or fine arts or other relevant qualifications on a high international level and teaching skills.

Institutions should be permitted to employ persons working outside higher education as adjunct teachers on a part-time basis.

Every academic teacher holding a permanent post should be entitled to three years' leave of absence to work as a teacher in another institution of higher education, in Sweden or abroad.

Division of tasks

The division of tasks must be based on local conditions. The general ambition should be to take into account every teacher's competence and to contribute to the development of that competence.

All teachers with a doctor's degree or higher qualifications should normally participate in both undergraduate and postgraduate teaching as well as in research. Thus the relationship between teaching and research should be, in principle, the same for senior lecturers, associate professors and professors. The character and extent of their involvement in the respective activities must, however, vary from individual to individual and from one year to another.

Recruitment

Every institution should set objectives for its recruitment of teaching staff, as regards for example recruitment from other institutions or equality of opportunity between sexes, in the latter case on the basis of national objectives to be established by the Government.

Appointments are made by the Rector of the institution on the basis of proposals from the faculty boards – or other bodies which should have a majority of academic staff, student representation and a balanced representation of men and women.

Before a recruitment process begins, the weight to be attributed to

1. qualifications as regards research, development in fine arts or other qualifications,

2. teaching skills, and

3. leadership, development and co-operation

should be decided. The body responsible for appointments should consider each of these separately before making a total judgement.

Institutions should have the right to promote junior lecturers who have made particularly valuable contributions to teaching or other activities to the rank of senior lecturer, and, correspondingly, senior lecturers to the rank of assistant professor.

The relevant bodies should be free to acquire and use whatever material they need for making decisions in each particular case. However, in matters concerning the appointment of professors and associate professors the research qualifications of the applicant should be assessed by two or three external experts. Both sexes should be represented wherever possible.

Professorial chairs should be publicly advertised and professors should be appointed on the basis of applications. To comply with a specific recruitment objective, the institution should, however, be allowed to base an appointment on informal processes. Under this arrangement the relevant body should then be allowed to nominate a qualified person who expresses his/her interest in a post.

In order to recruit a person from fields outside the academic sphere (e.g. business or industry), who is in a position which prevents him/her from applying publicly for a professorial chair, it should be made possible for the faculty board to nominate that person on the basis of informal contacts only.

Appeals against a decision regarding the appointment of academic posts should be allowed, following permission by the Central Board of Appeals on the basis of a preliminary investigation.

Implementation

Following a decision by Parliament in 1997 changes could be implemented by July 1st, 1998.

2 Utredningens uppdrag och arbetsformer

Direktiven återges i sin helhet i bilaga 1. I regeringens sammanfattning av direktiven angavs att

- en ny tjänsteorganisation med få typer av lärartjänster skall föreslås, där å ena sidan grundutbildningsuppgifter och å andra sidan forsknings- och forskarhandledningsuppgifter skall vara lika meriterande
- förutsättningar för en jämnare fördelning av ovanstående typer av uppgifter mellan olika kategorier av lärare skall skapas
- det skall bli lättare för ett universitet eller en högskola att, utifrån sina behov i utbildning och forskning, rekrytera kvalificerade medarbetare, liksom att befordra lärare inom universitetet/högskolan
- jämställdheten mellan kvinnor och män skall främjas liksom lärarrörligheten mellan universitet och högskolor.

Ett antal skrivelser har inkommit. Vidare har en referensgrupp varit knuten till utredningen. Denna har sammanträtt sex gånger. Dess sammansättning framgår av missivet. Förutsättningar för en kontinuerlig dialog med berörda parter har därmed skapats. Vid mötena har arbetspromemorior och textutkast presenterats och synpunkter har inhämtats. Ledamöterna företräder olika intressen och kulturer inom högskolan och har självfallet intagit olika ståndpunkter i enskilda sakfrågor. Diskussionerna i gruppen har emellertid lett fram till att de nu i allt väsentligt står bakom våra förslag.

Utöver mötena med referensgruppen har material presenterats och synpunkter inhämtats vid möten med företrädare för myndigheter, organisationer m.m. Inte minst har värdefulla påpekanden kommit fram vid de presentationer som på inbjudan har gjorts vid universitet och högskolor. Förutom att ge utredningen influenser har syftet med detta arbetssätt varit att uppnå större beredskap för genomförande av utredningens förslag.

Kvantitativt material har dels beställts från Statistiska centralbyrån (SCB), dels samlats in av utredningen. I syfte att ge ett mått på rörligheten bland lärare med doktorsexamen beställdes uppgifter från SCB, som visade vid vilket lärosäte samtliga lärare vid statliga universitet och högskolor har avlagt doktorsexamen eller doktorsgrad. De enkäter, som

utredningen har utformat, redovisas i bilaga 6. Genom enkät 1 insamlades uppgifter om antalet lektorer och docentkompetenta lektorer inom olika fakulteter. I syfte att belysa arbetsfördelningen på institutionerna undersöktes genom enkäter dels omfattningen av forskningen av lektorer och adjunkter (enkät 2), dels fördelningen av arbetet på ett antal institutioner och konstnärliga högskolor (enkät 3). Enkät 2 skickades till en majoritet av institutionerna på de sex universiteten, fyra fackhögskolor och fyra av de mindre och medelstora högskolorna. Enkät 3 skickades till 26 institutioner och två konstnärliga högskolor, som valdes ut med syfte att uppnå en såväl ämnesmässig som geografisk spridning. Denna enkät följdes av intervjuer på samtliga dessa institutioner och konstnärliga högskolor. I kapitel 4 sammanfattas och diskuteras det kvantitativa materialet.

En kvalitativ studie har genomförts. Intervjuer har gjorts med ca 25 lärare inom högskolan. Syftet med dessa intervjuer har varit att få en bild av hur läraryrket kan tänkas utvecklas de närmaste 10–15 åren. Samlade intryck från dessa intervjuer redovisas i kapitel 5.

3 Internationell utblick

Denna internationella utblick har till syfte att ge en kort beskrivning av några andra system än det svenska, utan att eftersträva någon fullständighet. Särskild vikt läggs vid drag som anknyter till utredningens uppdrag.

3.1 Norge

Den högre utbildningen i Norge bedrivs vid universitet, vetenskapliga högskolor¹ och s.k. statliga högskolor². Universiteten (4 st.) och de vetenskapliga högskolorna (6 st.) är utbildnings- och forskningsinstitutioner. De statliga högskolorna (26 st.) är främst inriktade på utbildning och bedriver forskning i mer begränsad utsträckning.

De tre dominerande befattningarna på universitet och vetenskapliga högskolor är professor, førsteamanuens och amanuens³. För att erhålla befattning som førsteamanuens krävs doktorsgrad eller motsvarande och dessutom pedagogisk erfarenhet. Det är en fast anställning.

Professor är den högsta befattningen. Kraven på vetenskaplig meritering består i att den vetenskapliga eller konstnärliga nivån ska vara "... i samsvar med internasjonalt og/eller nasjonal standard ..."⁴. Det ställs även pedagogiska krav på en professor. Både professorer och førsteamanuenser ska ägna cirka hälften av sin tid åt egen forskning, medan resten av tiden ägnas åt undervisning och administration. Denna formella likställighet i arbetsuppgifter kan i praktiken skilja sig beroende på

¹ De vetenskapliga högskolorna är Arkitektshögskolan i Oslo, Norges handelshögskola, Norges idrettshögskola, Norges lantbrukshögskola, Norges musikhögskola och Norges veterinärhögskola.

² Dessa bildades genom en sammanslagning av ett betydligt större antal regionala högskolor.

³ Vi har här bortsett från stipendiater (doktorander), vilka utgör den största lärarkategorin.

⁴ Kirke-, utdannings og forskningsdepartementet (1995)

olika lärares kompetens⁵. Vid universiteten utgör professorerna 47 procent av lärarkåren räknat i årsverken.

Det finns även anställningar som professor II. Det är fråga om deltidförordnanden (20 %). Huvudsakligen innehåser dessa av personer som har sin huvudsyssla vid ett annat lärosäte eller ett forskningsinstitut eller arbetar som läkare vid ett universitetssjukhus. Men det förekommer även att personer från näringsliv eller offentlig sektor arbetar som professor II. Motiven bakom dessa befattningar har varit att ge impulser både till lärosätena och till andra berörda inrättningar. Denna ordning uppfattas positivt på lärosätena då den ökar rörligheten och stärker nätverken inom norsk forskning⁶.

Amanuinstjänster inrättas inte längre. Tidigare kunde en sökande som inte uppfyllde kravet på att bli førsteamanuens erhålla en amanuinstjänst. De som har en fast anställning som amanuens får behålla den. Amanuenserna utgör en betydande grupp i det norska utbildningsväsendet. Detta framgår av tabell 3.1.

	Universitet	Vetenskapliga högskolor (exkl. privata)	Statliga högskolor
Professor	1 543	206	82
Högskoledocent			88
Førsteamanuens/ förstelektor	1 158	220	794
Amanuens	446	90	42
Universitetslektor	152	1	
Högskolelektor/ andra fasta ⁷		3	2 284
Högskolelärare			1 038

Tabell 3.1: Antal personår i den norska statliga universitets- och högskolesektorn

Högskoledocent är en befattning som finns på de statliga högskolorna. Denna befattning ställer krav på vetenskaplig kompetens som överstiger dem för førsteamanuens. Den kräver även pedagogisk vana eller pedagogisk utbildning samt relevant yrkeserfarenhet.

⁵ Eskeland (1995), sid 47

⁶ Eskeland (1995), sid 47

⁷ I andra fasta ingår exempelvis projektledare och riksbibliotekarier.

Universitetslektor, högskolelektor och högskolelärare är befattningar som i huvudsak ägnas åt undervisning. För dessa krävs ej doktorsexamen eller forskarkompetens. Relevant yrkeserfarenhet och pedagogiska kunskaper är viktiga kvalifikationskrav. För universitets- och högskolelektor krävs dessutom grundexamen, medan det för högskolelärare krävs fyra års högre utbildning, varav minst två inom området.

Ett system för befördringsvägar utan samband med reguljär tillsättning finns sedan ett antal år i Norge. Befördringsmöjligheter utan tillsättningsförfarande finns för både førsteamanuenser, amanuenser och universitets- och högskolelektorer⁸. År 1995 inrättades en befattning som førstelektor, som amanuenser och universitetslektorer kan ansöka om att bli befördrade till. Anställning som førstelektor kräver inte doktorsexamen. Amanuenser som erhåller doktorsexamen kan befördras till førsteamanuenser. Førsteamanuenser har fått möjligheten att bli befördrade till professor genom s.k. oppryck. Den enskilde ansöker om detta och blir befördrad utan tillsättningsförfarande om han eller hon av en sakkunnigkommitté enhälligt bedöms vara professorskompetent. Motivet bakom denna reform var bland annat att skapa incitament till kompetensutveckling⁹. De positiva erfarenheterna av befördran till førsteamanuens låg bakom. Det finns som följd av reformen farhågor att den geografiska rörligheten ska minska. Det är dock för tidigt att uttala sig om detta har blivit följd. Effekter på jämställdheten har hittills inte kunnat visas. En fördel med det norska systemet, som nämns, är att man får titel och lön efter prestation¹⁰.

En lärare inom det norska högskoleväsendet har en grundlönenivå. Den är högst för professorer. Sedan följer førsteamanuenser och därefter övriga kategorier. Lönen kan överstiga denna grundlönenivå. Det finns ett intervall med grundlönen som miniminivå inom vilken lönen kan hamna. Hur hög lönen är för den enskilde läraren bestäms på lärosätetsnivå.

⁸ I andra fasta ingår exempelvis projektledare och riksbibliotekarier.

⁹ I andra fasta ingår exempelvis projektledare och riksbibliotekarier.

¹⁰ Eskeland (1995), sid 51

3.2 Danmark

Den danska befattningsstrukturen är stramt uppbyggd med endast två fasta befattningar, professor och lektor. Härutöver finns det tidsbegränsade befattningar som adjunkt och olika typer av timlärare¹¹.

Professorerna utgör 12 procent av lärarkåren i Danmark¹². För behörighet till anställning som professor krävs det Ph D¹³. Tillsättningskommittén består av "peers" både från det egna och från andra lärosäten.

Lektorer har samma behörighetskrav som professorer. De finns inte heller några större skillnader i tidsfördelningen mellan forskning och undervisning mellan professorer och lektorer. Även lönemässigt existerar små skillnader mellan professorer och lektorer¹⁴. Fördelningen av arbetsuppgifterna mellan lärarna sker helt och hållet på institutionerna. Följaktligen finns det inte centralt uppställda regler för hur många timmar en lärare ska ägna sig åt undervisning eller forskning. Tidigare fanns det en norm att lärare skulle undervisa 50 procent, forska 40 procent och ägna sig åt administration 10 procent av tiden. En lektor tillsätts på samma sätt som en professor.

Adjunkter är i det danska högskolesystemet oftast yngre lärare. De utgör tio procent av det totala antalet lärare. Det krävs Ph D för behörighet till adjunkt. Befattningen är tidsbegränsad till tre år med möjlighet till ett års förlängning. Adjunkter bedriver i hög utsträckning både undervisning och forskning. Grovt räknat består hälften av arbetstiden av undervisning¹⁵.

3.3 Tyskland

I Tyskland ligger ansvaret för högskoleväsendet på de olika länderna. Hochschulrahmengesetz ger emellertid en nationell ram för högskolepolitiken.

¹¹ Streijffert (1995), sid 15

¹² Baudemont (1995), sid 67

¹³ I Danmark existerar det två forskargrader. Ph D-examen avläggs tre år efter examen och motsvarar en internationell Ph D. Doktorsgrad på en vetenskaplig avhandling.

¹⁴ Bertilsson (1995), sid 38, 41

¹⁵ Baudemont (1995)

Det tyska högskoleväsendet har två huvuddelar, universitet och vetenskapliga högskolor respektive fackhögskolor. Universitet och vetenskapliga högskolor baseras på den Humboldtska principen om undervisning och forskning som en enhet. Fackhögskolorna ger kortare och mer yrkesinriktade utbildningar.

Under efterkrigstiden utvecklades ett svåröverskådligt system av olika hierarkistrukturer på de tyska lärosätena. Detta åtgärdades 1976 genom att dela in lärare på universitet, vetenskapliga högskolor och fackhögskolor i professorer och ett antal kategorier av övriga lärare. De övriga kategorierna är docenter, överassistenter/överingenjörer, vetenskapliga/konstnärliga assistenter, vetenskapliga/konstnärliga medarbetare och lärare med speciella uppgifter¹⁶.

Professortjänsterna är indelade i tre kategorier, C2, C3 och C4, efter lönenivån, som också utgör grund för en hierarkisk ordning¹⁷. Den högsta nivån, C4, finns endast på universiteten. Sedan 1985 tillsätts inte professorer av kategori C2 på universiteten.

Fördelningen av professorernas arbetstid mellan forskning och utbildning skiljer sig mellan universitet/vetenskapliga högskolor och fackhögskolor. På de sistnämnda ligger övervikten på undervisning, medan forskning naturligt nog har en relativt mer framträdande roll på universitet och vetenskapliga högskolor.

Professorstjänster tillsätts regelmässigt utan tidsbegränsning. Professorer på C2-nivå kan emellertid tillsättas på begränsad tid. Kravet för att bli professor på universitet/vetenskapliga högskolor är både doktorexamen och Habilitation (motsvarigheten till docentur). I en undersökning av Europarådet framgår att Tyskland är ett av de få av de 25 undersökta europeiska länderna som har så strikta formella krav¹⁸. En Habilitation förvärfvas genom en Habilitationsschrift, vilket är ett vetenskapligt arbete med krav överstigande dem för doktorexamen. En föreläsning för den berörda fakulteten ska dessutom ges. Habilitation krävs ej för en professur på en fackhögskola. Däremot ska man där ha minst fem års yrkeserfarenhet inom ämnet, varav minst tre år utanför den högre utbildningen.

Inför tillsättningen bildas en tillsättningskommission (Berufungskommission) bestående främst av professorer från den aktuella institutionen.

¹⁶ Hochschuldozenten, Oberassistenten und Obergeringeneure, Wissenschaftliche und künstlerische Assistenten, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

¹⁷ Peisert & Framhein (1990), sid 80

¹⁸ Baudemont (1995)

Kommissionen väljer ut och rangordnar de tre sökande som bedöms vara mest kvalificerade. Efter godkännande från fakulteten och lärosätets ledning presenteras listan för den berörda ministern i förbundsstaten. Ministern utnämner sedan professorn. Det är värt att notera att ministern inte är bunden av den uppgjorda rangordningen. Intressant nog kan ministern dessutom helt frångå kommissionens bedömning och efter konsultation med lärosätet utse någon annan person. Detta sker emellertid ytterst sällan. Det är enbart professorstjänster som måste annonseras ut i tidskrifter.

Vid ledigförklarandet av en professorstjänst på ett universitet eller en vetenskaplig högskola finns det vissa begränsningar för vilka som får söka. Den som har erhållit en Habilitation vid ett lärosäte har i princip inte rätt att söka en professur vid samma lärosäte. På samma sätt får en professor på C3-nivå inte söka en professur på C4-nivå vid samma lärosäte. Dessa begränsningar gäller inte för fackhögskolor. Med tanke på skillnaderna i professionell ställning, lönenivå m.m. är begränsningarna att avancera på det egna lärosätet ett uppenbart styrmedel för ökad rörlighet mellan lärosäten. I Europarådets undersökning är Tyskland det enda europeiska land som har denna typ av begränsningar för befordran inom det egna lärosätet.

Det finns en befattning som högskoledocent. Denna motsvarar professorstjänsten på C2-nivå. Innehavaren bedriver mindre undervisning än professorer, men kvalifikationskraven är desamma.

Även befattningarna som överassistent eller överingenjör betraktas som varande i nivå med C2-professorer. För överassistenterna krävs Habilitation. Överingenjörerna ska förutom doktorsexamen ha verkat utanför den högre utbildningen i minst två år.

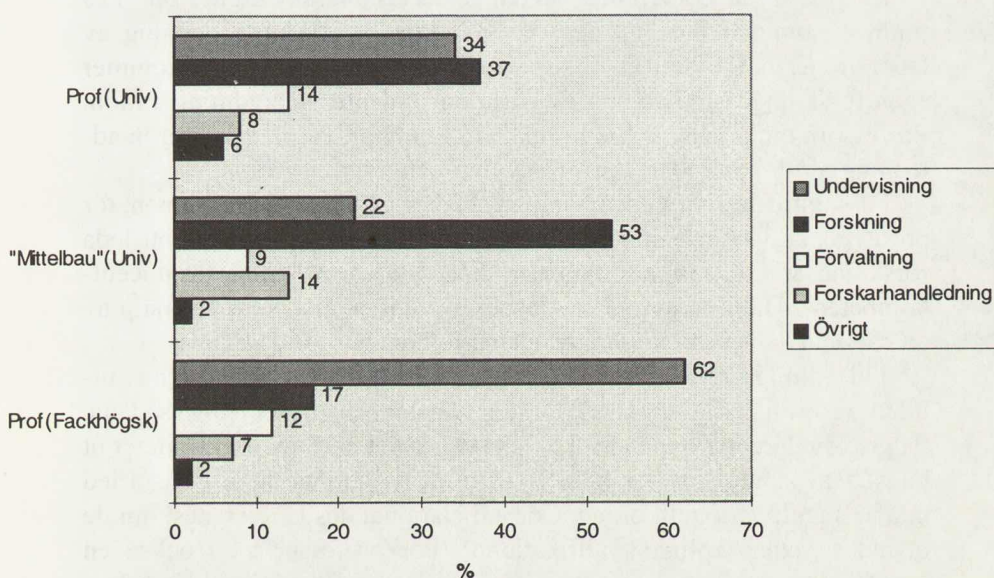
Vetenskapliga/konstnärliga assistenter förordnas på begränsad tid. De bedriver undervisning i relativt liten utsträckning och förväntas använda större delen av tiden till att ytterligare meritiera sig vetenskapligt efter doktorsexamen. Beteckningen C1 indikerar att det är en meriteringsväg för professorstjänst.

För att anställas som vetenskaplig/konstnärlig medarbetare krävs grundexamen. Dessa utgör majoriteten av lärarna vid universitet och fackhögskolor i Tyskland. Merparten av dem är anställda på begränsad tid. De ägnar en betydligt större del av sin tid åt undervisning än övriga lärarkategorier. En del av deras arbetstid bör ägnas åt att utveckla den vetenskapliga kompetensen. Det är dock inte ett explicit åliggande, som är fallet för vetenskapliga/konstnärliga assistenter.

Professorerna på universiteten ägnar lika mycket tid åt undervisning som åt forskning. På fackhögskolorna blir resultatet inte oväntat att undervisningen är den klart dominerande aktiviteten bland professorerna.

I den tidigare nämnda komparativa studien framgår att Tyskland är det enda europeiska landet där professorer undervisar mer än övriga lärare.

Den vetenskapliga personal som inte är professorer kallas för "Mittelbau". I nedanstående tabell framgår hur dessa fördelar sin arbetstid i jämförelse med professorerna. Dessa uppgifter bygger på en undersökning som gjordes 1992 med svar från närmare 3 000 lärare/forskare vid högskolor och universitet i västra Tyskland. Det framgår att på universiteten var andelen undervisning betydligt mindre för den vetenskapliga personal som inte var professorer. Dessa ägnade mer än dubbelt så mycket tid åt forskning som åt undervisning. Man bör emellertid betänka att det finns skillnader mellan de olika mellankategorierna.



Figur 3.1: Procentuell fördelning av arbetstiden för olika kategorier av lärare vid västra Tysklands universitet och fackhögskolor, 1992

Källa: Enders & Teichler (1995), sid 51

Ovanstående resultat är givetvis en avspeglning av de stipulerade undervisningstimmarna per vecka. De uppgår till 18 timmar per vecka för professorer på fackhögskolor och åtta timmar per vecka för professorer på universitet och vetenskapliga högskolor. Undervisningstimmarna kan även för vetenskapliga medarbetare uppgå till åtta timmar. Mellankategorierna högskoledocent, överingenjör, överassistent och vetenskaplig assistent har emellertid färre undervisningstimmar per

vecka. Undantaget den sistnämnda kategorin uppgår antalet undervisningstimmar per vecka till sex timmar. De vetenskapliga assistenterna undervisar fyra timmar per vecka.

3.4 Frankrike

Det franska universitetssystemet är starkt centralstyrt, inte minst med avseende på lärarrekryteringen, som präglas av nationella "konkurrenser" (concours).

Det finns två huvudtyper av lärarbefattningar, *maître de conférence* och professor.

En *maître de conférence* har en undervisningsskyldighet om 128 timmar, som när det är fråga om kollektiv handledning, ledning av laborationer och dylikt kan ökas upp till 288 timmar. Härtill kommer egen forskning, handledning av enskilda studenter och administration. Professorn undervisar också normalt 128 timmar, vartill kommer handledning av doktorander, egen forskning och administration.

För *maître de conférence* blir man behörig genom doktorsexamen, för professor krävs normalt s.k. habilitation, ett bevis på förmåga att leda forskningsarbete, som närmast kan liknas vid vår prövning för docentkompetens. Habilitation ges av respektive universitet, som tar hjälp av en särskild sakkunnigkommitté för varje ärende.

Tillsättningsproceduren leds i fråga om båda slagen av tjänster av utbildningsministeriet, som både inrättar tjänster och utlyser lediga sådana. På grundval av inkomna ansökningar väljer det berörda universitetet ut högst fem kandidater per tjänst – utan att rangordna dem. I nästa led uttalar sig ett nationellt organ, Conseil National des Universités, om de utvaldas vetenskapliga kvalifikationer. För professor görs också en provföreläsning. Därefter gör universitetet en rangordning bland dem som godkänts av det centrala organet. Till slut utnämner ministeriet.

För *maitre de conférence* blir det före ett fast förordnande fråga om två års provtjänst, som kan förkortas till ett år för den som gått igenom pedagogisk utbildning.

En särskild befordringsväg till professor finns inom visa områden för dem som tjänstgjort minst tio år som *maître de conférence*. Möjligheter finns också att i särskild ordning rekrytera professorer med yrkeserfarenhet utanför högskolesystemet.

Den senaste tidens debatt om krisen i de franska universitetens grundutbildning med stort antal studieavbrott och låg examinationsfrekvens har bland annat handlat om att pedagogiska meriter och enga-

gemang i utbildningen tillmätts alltför liten vikt vid tillsättning av lärare. Åtgärder har utlovats för att ändra på detta, men några konkreta förslag finns ännu inte.

3.5 Storbritannien

Det brittiska högre utbildningsväsendet präglas av en betydande diversitet och autonomi. Det senare yttrar sig bland annat i att lönesättning och arbetsvillkor utformas på lärosätena. Liksom i det amerikanska systemet finns det trots detta en viss enhetlighet inom befattningsorganisationen.

De huvudsakliga lärarkategorierna är professor, reader, senior lecturer och lecturer. Såväl professorer som readers och lektorer ska ägna sig åt både forskning och utbildning. Individuella skillnader finns emellertid. Dessutom undervisar professorer vanligtvis mindre, eftersom de har större åtaganden när det gäller administration.

I Storbritannien upplevs det på lärosätena som ett problem att forskningen prioriteras högre än undervisningen. En starkt bidragande faktor till detta är, enligt ett antal kritiker, de s.k. research assessments som görs och där institutionerna tilldelas medel efter hur framgångsrik den samlade forskningen bedöms vara¹⁹.

Även vid tillsättning av lärare sker denna prioritering. Lärare rekryteras i huvudsak på sina meriter och potential för forskning. Becher & Kogan (1992) anger två skäl till detta. Svårigheten att utvärdera pedagogisk kapacitet relativt forskningskapacitet är tydlig i Storbritannien där undervisning anses vara en sak mellan läraren och studenten. Traditionen påbjuder att konkreta undervisningsproblem inte diskuteras i kollegiet. Den bristande synligheten innebär att utvärdering blir svår. Ett annat skäl är att ledande personer inom de olika ämnesdisciplinerna är de som i hög grad bidrar till att forskningsfronten flyttas framåt. De ägnar därmed en stor del av sin tid på forskning. Forskningsresultat tenderar då att bli den norm med vilka dessa och därmed även andra mäter sökande till lärartjänster. Naturligtvis har även de ovan nämnda research assessments en inverkan på att forskningen ges större vikt vid rekrytering än undervisning.

Lärarna tillsätts lokalt. Reglementen kring tillsättningar kan variera mellan och även inom universitet. I jämförelse med det svenska systemet är det brittiska informellt. På liknande sätt är kvalifikationskraven

¹⁹ Trow (1994), sid 22

informella. Det yttrar sig i att det inte finns några formella kvalifikationskrav på examen eller övrig dokumentation för att kunna komma ifråga för någon av befattningarna. I praktiken är det dock mycket ovanligt att åtminstone professorerna inte har doktorsgrad.

Professorerna tillsätts av lärosätets styrelse. Det vanliga är att det skapas en tillsättningskommitté bestående av rektor som ordförande och både interna och externa professorer.

Reader är en hederstitel snarare än en befattning. Det är en befordran av en senior lecturer eller lecturer. Befordringar görs av universitetsstyrelsen efter rekommendationer av ledningar för institutioner eller dekaner. För att komma i fråga måste läraren vara forskare med internationellt eller åtminstone nationellt rykte.

Senior lecturer kan man bli genom intern befordran från lecturer eller efter tillsättning i offentlig konkurrens. Vid befordran är det en liknande procedur som för reader. Vid utnämning är förfarandet oftast inte väsentligt skilt från det för professorer. Det kan emellertid förekomma några skillnader. Det kan vara prorektor som är ordförande i tillsättningskommittén och det finns kanske inte externa bedömare. Dessa procedurer skiljer sig från universitet till universitet.

För lecturer tillämpas samma tillsättningsförfarande som för senior lecturer. Liksom för övriga lärare finns det inga formella kvalifikationskrav. De flesta har dock en grundexamen och många har eller är på väg att skaffa en högre examen. Dessa befattningar har en provotid på tre år, om man inte har haft en treårig lecturertjänst på ett annat lärosäte.

Det är vanligt att man byter lärosäte närmast efter utbildningen. Grundexamen vid ett universitet kan följas av forskarutbildning vid ett annat och post-doc tjänstgöring vid ett tredje²⁰. Rörligheten är däremot inte av samma omfattning bland dem som har tjänst.

3.6 USA

Det amerikanska systemet för högre utbildning präglas av avsevärd diversitet. Anledningarna till det är landets federala uppbyggnad och det starka inslaget av privata lärosäten.

Trots detta kan man utläsa en befattningsorganisation, som är gemensam för universitet och colleges. Den är uppbyggd kring de tre kategorierna assistant professor, associate professor och professor. Även andra

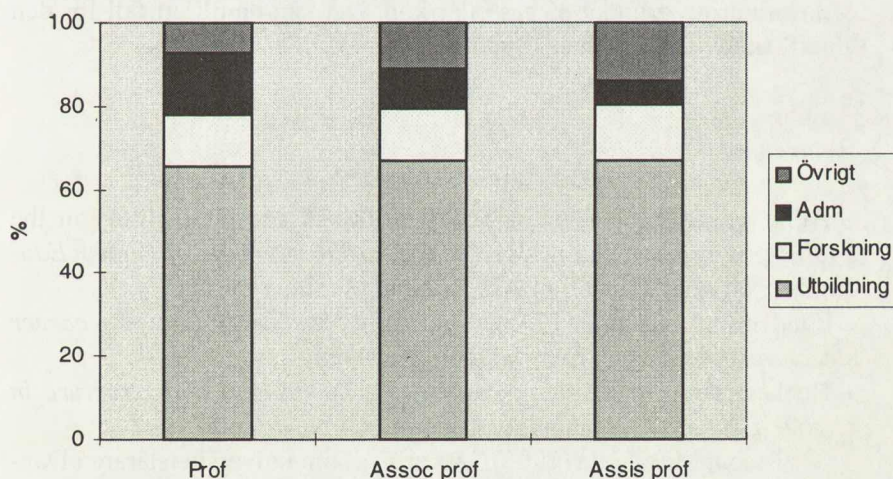
²⁰ Sjöstrand (1995)

begrepp som lecturer och instructor används. Det finns inga formella krav för någon av dessa befattningar.

Efter doktorsexamen är det vanligt med en post-doc period. Den kan omfatta två år och är inte någon tjänst. Denna period bedrivs vanligtvis vid ett annat lärosäte än där man avlade sin doktorsexamen.

Assistant professor är det första steget på karriärstegen. Det är en tidsbegränsad anställning vars fortsättning prövas efter cirka tre år. Efter ytterligare cirka tre år prövas om man uppfyller kvalifikationerna för att bli associate professor. Detta är ett viktigt steg, eftersom man som associate professor vanligtvis erhåller fast anställning. Efter sex till åtta år som associate professor prövas man igen för befordran till professor.

Arbetsuppgifterna skiljer sig inte väsentligt mellan de olika typerna av professorer. Alla tre kategorierna har ansvar för både utbildning, forskarutbildning och forskning. Skillnader i arbetsfördelningen mellan de olika lärarna finns, men de är av individuell karaktär. Figur 3.2 visar resultaten av en undersökning av lärarnas fördelning av arbetstiden. Uppgifterna avser år 1992. Det framgår att utbildning är den dominerande aktiviteten för alla tre professorskategorierna. Skillnaderna i fördelningen av arbetstiden var anmärkningsvärt små.



Figur 3.2: Procentuell fördelning av arbetstiden för olika kategorier av lärare inom högre utbildning²¹ i USA, 1992

Källa: Allen (1996), sid 24

²¹ Här avses de utbildningsanordnare på nivå "post-secondary" där studenten kan erhålla en minst tvåårig examen och vars ackreditering erkänns av U.S. Department of Education.

Utvärderingar är något genomgående i det amerikanska systemet. Även som professor blir man utvärderad, eftersom det ges flera lönesteg för en professor. Det viktigaste kriteriet, åtminstone på universiteten, är forskningsresultaten. Undervisningen har ett lågt men ökande meritvärde. Utvärderingarna görs först av en kommitté inom institutionen, som tillkallar en grupp av sakkunniga. Nästa steg består i ett röstförfarande inom fakulteten. Samtliga medlemmar av fakulteten röstar vid beslut rörande de lägre befattningarna. Vid beslut rörande "full professor" eller befordran till dessa är det endast de som är "full professor" som röstar. Fakultetens beslut förs till olika centrala organ på lärosätet. Generellt sett godkänns fakultetens beslut av de centrala organen.

Den amerikanska tjänsteorganisationen kännetecknas av en klar befordringsväg från assistant professor via associate professor till professor. Lönen för en professor och en associate professor i relation till en assistant professor var 1,6 respektive 1,2 år 1994²². En överväldigande majoritet av lärarna inom den högre utbildningen blir "full professor" under sin karriär. Detta framhålls som en faktor som minskar risken att en institution blir dominerad av en enstaka professor²³.

Det är inte möjligt att överklaga tillsättningsärenden annat än på formella grunder. Grunder som kan åberopas är om det kan ha skett diskriminering grundat på ras eller kön. Det kan då bli ett fall för den amerikanska jämställdhetsmyndigheten.

Referenser

- Allen, Henry L. (1996), "Faculty workload and productivity in the 1990s: preliminary findings" i *The NEA 1996 Almanac of Higher Education*, National Education Association, Washington D.C.
- Baudemont, Suzanne (1995), *University Teachers in Europe – career structures and status*, Europarådet, Strasbourg
- Becher, Tony & Kogan, Maurice (1992), *Process and Structure in Higher Education*, Routledge, London och New York
- Bertilsson, Margareta (1995) "Att arbeta som universitetslärare i Danmark" i *Universitetslärartjänster i Sverige och andra länder*, SULF:s skriftserie XIII, Stockholm

²² Lee (1996), sid 9

²³ Clark (1995), sid 7

- Clark, Burton R. (1987), *The Academic Life – small worlds, different worlds*, Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, Princeton (N.J.)
- Clark, Burton R. (1995), "The Career System of American Universities" i *Universitetslärartjänster i Sverige och andra länder*, – SULF:s skriftserie XIII, Stockholm
- Enders, Jürgen & Teichler, Ulrich (1995), *Berufsbild der Lehrenden und Forschenden an Hochschulen*, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn
- Eskeland, Trond (1995), "Universitetslærerstillingerne i Norge" i *Universitetslärartjänster i Sverige och andra länder*, SULF:s skriftserie XIII, Stockholm
- Frackmann, Edgar & de Weert, Egbert (1993), "Hochschulpolitik in der Bundesrepublik Deutschland" i von Goedegebuure m.fl., *Hochschulpolitik im internationalen Vergleich*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
- "Jeg ble bedømt som om jeg skulle vært en geolog" (1995), Det norske universitetsråd rapport nr 5/95
- Kirke-, utdannings og forskningsdepartementet (1995) "Felles stillingsstruktur for undervisnings- og forskningsstillinger ved høyskoler og universiteter. Reglementer for opprykk til førsteamanuensis, førstelektor og førstebibliotekar", Rundskriv F-14-95
- Lee, John B. (1996), "Faculty salaries, 1994-95" i *The NEA 1996 Almanac of Higher Education*, National Education Association, Washington D.C.
- Peisert, Hansgert & Framhein, Gerhild (1990), *Higher Education in the FRG*, CEPES, Bukarest
- Sjöstrand, Nils (1995), "Den akademiska karriären i Storbritannien" i *Universitetslärartjänster i Sverige och andra länder*, SULF:s skriftserie XIII, Stockholm
- Skoie, Hans (1994), "Den norske professor II-ordningen – en oversikt" i Kyvik, Svein & Tvede, Olaf (red), *Mobilitetsmønstre blant norske forskere*, Utredningsinstituttet for forskning og høyere utdanning, Oslo
- St. meld nr. 40 (1990-91), *Fra visjon til virke – om høgre utdanning*, Kirke-, utdannings og forskningsdepartementet, Oslo
- Streijffert, Bengt (1995), *Nordisk universitetshandbok 1995*, Det nordiska universitetsadministratörssamarbetet, Åbo
- Trow, Martin (1994), *Managerialism and the Academic Profession: Quality and Control*, Higher Education Report No 2, Quality Support Centre, London

4 Nuvarande befattnings- och arbetsorganisation

4.1 Kvantitativ beskrivning

Lärargrupper

Enligt högskoleförordningen (1993:100) får vid högskolorna ”... inrättas lärartjänster som professor (inbegripet adjungerad professor), lektor, adjunkt och forskarassistent. Vidare får inrättas lärartjänster som nordisk lektor, utländsk lektor, timplärare och gästlärare. Några andra lärartjänster får inte inrättas vid högskolorna.”

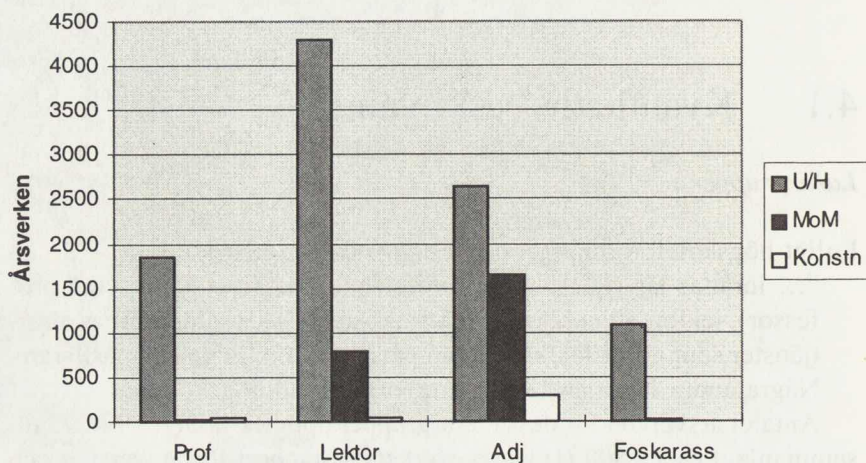
Antalet årsverken för dessa lärargrupper uppgick läsåret 1994/95 till sammanlagt ca 15 800 (Högskoleverkets årsrapport för universitet och högskolor 1994/95). Härav avser drygt 13 000 de statliga universiteten och högskolorna. Häri ingår gäst- och timplärare motsvarande 276 årsverken. Rapporteringen för gäst- och timplärare är dock ofullständig, varför antalet årsverken för dessa lärare är en underskattning. Övriga årsverken fördelas på de olika lärarkategorierna enligt följande:

Lärargrupp	Årsverken	Andel
Professor	1 927	15%
Lektor	5 125	40%
<i>inklusive – nordisk lektor</i>	<i>7</i>	
<i>– utländsk lektor</i>	<i>85</i>	
Adjunkt	4 591	36%
Forskarassistent	1 111	9%
Summa årsverken	12 754	100%

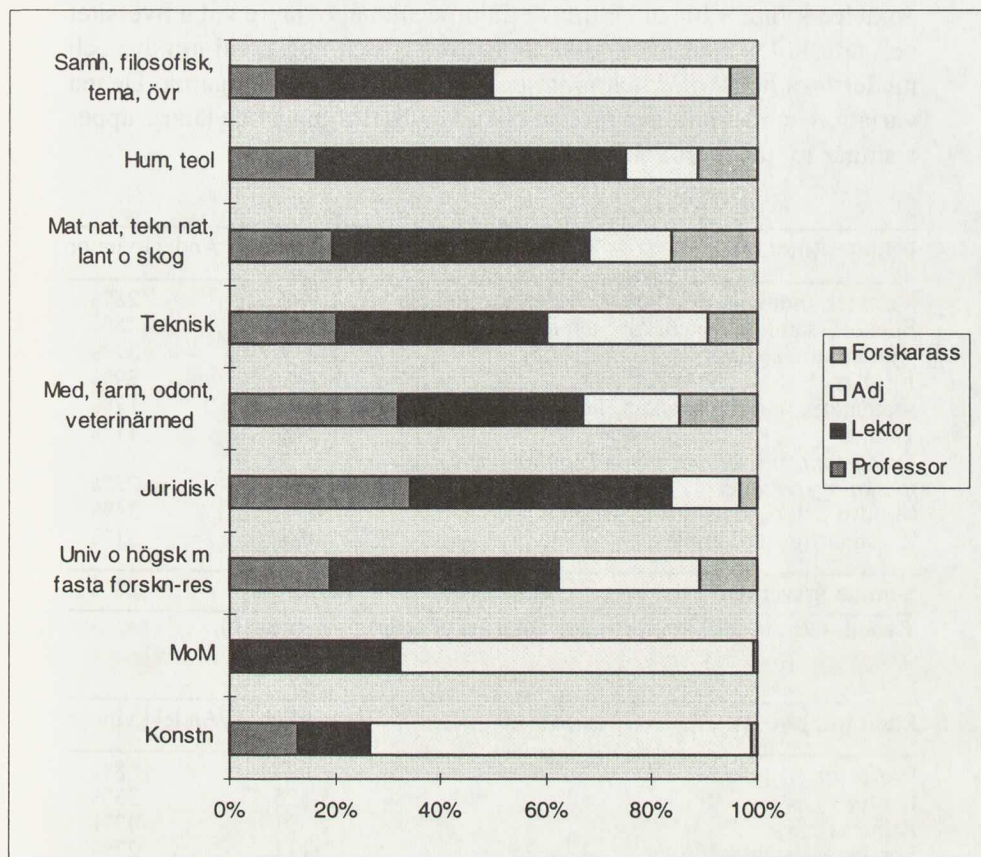
Tabell 4.1: Lärares fördelning på olika personalgrupper, vid statliga universitet och högskolor

Av 12 754 årsverken som lärare återfinns 9 878 vid universitet och högskolor med fasta forskningsresurser (exklusive konstnärlig utbildning), 2 471 vid mindre och medelstora högskolor samt 405 inom den konstnärliga utbildningen (såväl vid konstnärliga högskolor som inom universitet och andra högskolor). Fördelningen på lärargrupperna skiljer

sig mycket mellan olika grupper av lärosäten och fakulteter, vilket framgår av figurerna 4.1 och 4.2.



Figur 4.1: Årsverken 1994/95 för professorer, lektorer (inkl. nordiska och utländska lektorer), adjunkter och forskarassistenter vid universitet och högskolor med fasta forskningsresurser (U/H), mindre och medelstora högskolor (MoM) samt konstnärlig utbildning vid konstnärliga högskolor eller vid andra lärosäten.



Figur 4.2: Andel årsverken för olika lärargrupper inom vissa grupper av fakulteter, samt sammantaget för universitet och högskolor med fasta forskningsresurser, mindre och medelstora högskolor resp. konstnärliga utbildningar.

De statliga lärosäten som har den högsta andelen professorer bland lärarna är Sveriges lantbruksuniversitet (33%), Kungl. Tekniska högskolan (26%) och Karolinska institutet (23%) samt Uppsala och Lunds universitet (20%). Av fakulteterna (motsv) är denna andel högst för veterinärmedicinsk fakultet (37%), skogsvetenskaplig fakultet (36%), juridisk fakultet (34%) och tema (34%) samt för medicinsk fakultet (32%).

Andel kvinnor

Andelen kvinnor bland lärarna är 28 procent; något lägre vid universitet och högskolor med fasta forskningsresurser och högre vid mindre och medelstora högskolor och inom de konstnärliga utbildningarna. Denna variation och variationen mellan olika fakultetsgrupper och lärargrupper framgår av tabellerna 4.2 och 4.3:

Fakultet (motsv)	Årsverken	Andel kvinnor
Farmaci, medicin, odontologi, veterinärmedicin	1 968	28%
Filosofi, samhällsvetenskap, tema, övrigt	2 782	38%
Humaniora, teologi	1 237	37%
Juridik	147	29%
Matematik, naturvetenskap, lantbruk, skogsbruk	1 966	17%
Teknik	1 778	11%
<i>Delsumma, universitet och högskolor med fasta forskningsresurser</i>	<i>9 878</i>	<i>27%</i>
Mindre och medelstora högskolor	2 471	34%
Konstnärlig utbildning	405	31%
Summa årsverken	12 754	28%

Tabell 4.2: Andel kvinnor inom olika fakultetsgrupper (motsv).

Lärargrupp	Årsverken	Andel kvinnor
Professor	1 927	8%
Lektor	5 125	23%
Adjunkt	4 591	43%
Forskarassistent	1 111	27%
Summa årsverken	12 754	28%

Tabell 4.3: Andel kvinnor bland lärare

Andelen kvinnor bland lärarna ökar men utvecklingen går långsamt. Mellan åren 1991 och 1993 var ökningen någon procentenhet enligt Högskoleverkets årsrapport för universitet och högskolor 1994/95. Vad gäller lektorer har denna ökning av andelen kvinnor fortsatt. Detta framgår av en enkätundersökning som vi gjort om antalet lektorer och docentkompetenta lektorer inom olika fakulteter, enkät 1. Enkäten sändes bl.a. till de statliga universiteten och högskolorna och avsåg förhållandena i mars 1996. För mindre och medelstora högskolor var denna ökning nästan 1 procentenhet (från 19,9 i underlaget för Högskoleverkets årsrapport till 20,8 procent enligt enkät 1); för universitet

och högskolor med fasta forskningsresurser var ökningen marginell (från 23,4 procent till 23,5 procent).

Av lektorena 1994/95 var 23 procent kvinnor. Av lektorer med doktorsexamen var 22 procent kvinnor detta år. Av lektorer med docentkompetens var enligt enkät 1 avseende mars 1996 ca 400 eller 19 procent kvinnor.

Doktorsexamen

1994/95 motsvarade antalet lärare med doktorsexamen vid de statliga universiteten och högskolorna 7 171 årsverken eller 56 procent av antalet lärarårsverken enligt underlaget till Högskoleverkets årsredovisning för 1994/95. Antalet lärare med endast licentiatexamen var ca 4 procent.

Fakultet (motsv)	Årsverken	Andel lärare med doktors-examen
Farmaci, medicin, odontologi, veterinärmedicin	1 968	81%
Filosofi, samhällsvetenskap, tema, övrigt	2 782	45%
Humaniora, teologi	1 237	75%
Juridik	147	65%
Matematik, naturvetenskap, lantbruk, skogsbruk	1 966	83%
Teknik	1 778	61%
<i>Delsumma, universitet och högskolor med fasta forskningsresurser</i>	<i>9 878</i>	<i>67%</i>
Mindre och medelstora högskolor	2 471	23%
Konstnärlig utbildning	405	2%
Summa årsverken	12 754	56%

Tabell 4.4: Andel lärare med doktorsexamen inom olika fakultetsgrupper (motsv).

Gruppen med filosofisk och samhällsvetenskaplig fakultet samt temaorienterad forskning och övrigt är den mest heterogena gruppen och har en relativt låg andel lärare med doktorsexamen. Den största andelen lärare i gruppen tillhör samhällsvetenskaplig fakultet och andelen lärare med doktorsexamen är där 52 procent. För filosofisk fakultet och temaorienterad forskning tillsammans är andelen lärare med doktorsexamen något lägre (48%). Det är oklart vad gruppen övrigt täcker men lärarutbildningarna utgör den stora delen av den gruppen. Inom gruppen dominerar adjunkterna och andelen lärare med doktorsexamen är bara 14 procent.

En grupp som inte berörts här är vårdutbildningarna då de under 1994/95 låg utanför de statliga högskolorna. Under kommande år kommer flera vårdhögskolor att inordnas i statliga högskolor. Inom vårdutbildningarna är andelen lärare med doktorsexamen endast ca 10 procent. Att vårdutbildningarna förs till de statliga högskolorna kommer därför att minska andelen lärare med doktorsexamen på samma sätt som tidigare skett inom det tekniska området, då ingenjörsutbildningarna fördes över till högskolan.

Lärargrupp	Årsverken	Andel lärare med doktorsexamen
Professor	1 927	93%
Lektor	5 125	81%
Adjunkt	4 591	4%
Forskarassistent	1 111	94%
Summa årsverken	12 754	56%

Tabell 4.5: Andel lärare med doktorsexamen.

Av lektorerna hade 4 151 eller 81 procent doktorsexamen. För universitet och högskolor med fasta forskningsresurser var andelen lektorer med doktorsexamen 84 procent och för de mindre och medelstora högskolorna 68 procent. Enligt vår enkät 1 avseende mars 1996 var antalet docentkompetenta lektorer vid de statliga universiteten och högskolorna 2 052 eller 39 procent av antalet lektorer eller nästan hälften av antalet lektorer med doktorsexamen. Variationen mellan olika utbildningsområden och mellan grupper av högskolor framgår av tabell 4.6.

Utbildningsområde	Antal lektorer	Andel med docentkompe- tens
Farmaci, medicin, odontologi, veterinärmedicin	707	68%
Samhällsvetenskap	1 460	28%
Humaniora, teologi	875	37%
Juridik	104	23%
Matematik, naturvetenskap, lantbruk, skogsbruk	1 186	40%
Teknik	879	38%
<i>Summa</i>	<i>5 211</i>	<i>39%</i>
– universitet och högskolor med fasta forskningsresurser	4 371	44%
– mindre och medelstora högskolor	840	18%

Tabell 4.6: Andel lektorer med docentkompetens inom olika utbildningsområden

4.2 Högskolelärares arbetsfördelning – några bilder

I högskolelagen (3 kap. 1 §) beskrivs uppgifterna för en lärare vid en högskola eller ett universitet. ”I tjänsten som lärare vid högskolorna får ingå att handha utbildning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete samt administrativa uppgifter. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna tjänsteområdet.” I denna paragraf är det således specificerat vad lärare får göra och inte vad man ska eller bör göra.

I två kommande paragrafer står det att ”... Professorstjänster skall finnas inrättade i tillräcklig omfattning för att forskning och utbildning skall kunna bedrivas på en hög kvalitativ nivå inom olika vetenskapssområden. ...” (3 kap. 2 §) och ”... I en lektors arbetsuppgifter skall det, utom på det konstnärliga området, normalt ingå både utbildning och forskning.” (3 kap. 5 §). Dessa formuleringar tyder på en vilja från lagstiftarens sida att dessa två kategorier av lärare skall vara engagerade i både grundutbildning och forskning. Något om omfattningen av detta engagemang sägs dock inte.

Det har funnits en vilja från många håll att samtliga kategorier av lärare inom högskolan ska vara engagerade i både grundutbildning och forskning. Därmed inkluderas även de adjunkter som har vetenskaplig kompetens. Det dominerande skälet har varit värdet av ett ömsesidigt utbyte mellan utbildning och forskning.

I våra direktiv sägs det att förutsättningar för en jämnare fördelning av å ena sidan grundutbildningsuppgifter och å andra sidan forsknings- och forskarhandledningsuppgifter skall skapas. Detta implicerar att den nuvarande fördelningen inte är jämn. Vi har därför velat belysa i vilken utsträckning professorer och forskarassistenter vid några institutioner ägnar sin tid åt grundutbildningsuppgifter och i vilken utsträckning lektorer och adjunkter ägnar sin tid åt forsknings- och forskarhandledningsuppgifter.

I syfte att bl.a. undersöka dessa frågor har vi genom enkäter undersökt dels omfattningen av forskningen av lektorer och adjunkter (enkät 2), dels fördelningen av arbetet på olika grupper av lärare på institutionen (enkät 3). Enkät 2 skickades till en majoritet av institutionerna på de sex universiteten, fyra fackhögskolor och fyra av de mindre och medelstora högskolorna. Enkät 3 skickades till 26 institutioner och två konstnärliga högskolor, så att en såväl ämnesmässig som geografisk spridning uppkom. Denna enkät följdes av intervjuer på samtliga dessa institutioner och konstnärliga högskolor²⁴.

Professorer i grundutbildningen

Enligt högskolelagen skall det finnas tillräckligt med professorer för att utbildningen ska kunna bedrivas på en kvalitativt hög nivå. Innebär det också att professorerna ägnar en väsentlig del av sin tid åt grundutbildningen? För att få en ledtråd om detta frågade vi i enkät 3 institutionerna om hur många personår professorerna fullgjorde uppgifter inom den grundläggande högskoleutbildningen. Detta relaterades sedan till hur många professorer (räknat i personår) som angavs vara anställda vid institutionen. Uppgifterna gällde läsåret 1994/95 och förväntningarna för 1995/96.

Av de 26 institutionerna och de två konstnärliga högskolorna var det sex som inte svarade för 1994/95 och fem för 1995/96 av skälet att de inte hade några professurer. Ytterligare fyra uppgav intervall. De övriga svaren ger punktskattningar. Medelvärdet av punktskattningarna uppgår till 0,2 för bägge läsåren. En inkludering av rimliga tal för dem som har uppgivit intervall svar förändrar inte medelvärdet nämnvärt.

Det här är ett alltför litet material för att dra några långtgående slutsatser. Den slutsatsen man kan dra är att professorerna på dessa institutioner tillbringar en relativt liten del av sin arbetstid inom grund-

²⁴ Se bilaga 6 för enkät och sändlista. Intervjuerna gjordes under maj och början av juni 1996.

utbildningen. Det sagda förutsätter att man anser att ca 20 procent är en relativt liten andel.

Det är värt att notera att spridningen i materialet är tydlig. En avspeglning av det är att standardavvikelsen i materialet är lika hög som medelvärdet. Exempel kan ges där professorernas arbetstid till stor del ägnas åt grundutbildningen. De professorer som är anställda på Kungl. Musikhögskolan i Stockholm ägnade grundutbildningen ca 90 procent av sin arbetstid år 1994/95 och förväntades ägna den ca 80 procent av arbetstiden år 1995/96. Det är förståeligt, med tanke på att årsanslaget på denna högskola år 1994/95 till 96 procent består av grundutbildningsanslag. Det finns å andra sidan institutioner där professorerna inte ägnar någon tid eller en mycket liten del av sin tid åt grundutbildningen. I enkätmaterialet var denna andel 10 procent eller lägre för institutioner i pedagogik, engelska, matematik, fysik, biokemi och datavetenskap.

Lektorers och adjunkters forskning

Enkät 2 ger en bild av forskningsvolymen inom lektors och adjunkters tjänster under läsåret 1995/96 samt finansieringen av denna forskning. Antalet tjänster som omfattades av enkäten svarar mot 20–25 procent av det totala antalet tjänster vid de statliga universiteten och högskolorna.

Enkäten ger vid handen att andelen forskning inom lektorstjänsterna är 37 procent och att andelen forskning inom adjunktstjänsterna är 11 procent. Andelen lektorsforskning är 38 procent för män mot 36 procent för kvinnor och andelen adjunktforskning 12 procent för män och 10 procent för kvinnor.

Enkäten visar på en stor variationen mellan olika fakultetsområden, vilket framgår av tabell 4.7. En enkät till samtliga institutioner skulle möjligen ge något annorlunda värden, men helhetsbilden skulle förmodligen bli den samma.

Fakultet (motsv)	Andel forskning inom lektors-tjänster	Andel forskning inom adjunkts-tjänster
Farmaci, medicin, odontologi	49%	21%
Samhällsvetenskap	26%	8%
Humaniora, teologi	38%	22%
Juridik	27%	20%
Matematik, naturvetenskap, skogsbruk	50%	9%
Teknik	37%	15%
<i>Universitet och högskolor med fasta forskningsresurser</i>	39%	13%
Mindre och medelstora högskolor	20%	9%
Totalt	37%	11%

Tabell 4.7: Uppskattad andel forskning inom lektors- och adjunktstjänster läsåret 1995/96 enligt enkät 2.

Undersökningen ger följande bild av finansieringen av lönekostnader för forskningen inom lektors och adjunkters tjänster vid universitet och högskolor med fasta forskningsresurser:

Finansiär	Universitet och högskolor med fasta forskningsresurser
Fakultetsmedel eller andra medel som av regeringen anvisas universitet/högskolan för forskning	58%
Forskningsråd	22,5%
Sektorsforskningsmedel	5%
Andra statliga medel	3,5%
Kommuner/landsting	2,5%
Stiftelser eller fonder	3,5%
Svenska företag	2,5%
EU eller andra internationella källor	0,5%
Andra medel (inkl. överskott på tidigare uppdragsverksamhet etc)	2%
Totalt	100%

Tabell 4.8: Finansiering av lönekostnader inom lektors och adjunkters forskning vid universitet och högskolor med fasta forskningsresurser läsåret 1995/96 enligt enkät 2.

Andelen lönekostnader inom lektors och adjunkters forskning som finansieras genom EU eller genom andra internationella källor är låg, men kommer sannolikt att öka.

Enkätmaterialet var för begränsat för att man skulle kunna dra några slutsatser om finansieringen av forskningen vid de mindre och medelstora högskolorna och av det konstnärliga utvecklingsarbetet vid de konstnärliga högskolorna. Dessa högskolors årsredovisningar för 1994/95 ger följande bild av denna finansiering:

Finansiär	Mindre och medelstora högskolor	Konstnärliga högskolor
Anslag för forskning	36%	77%
Medel från forskningsråd	4%	4%
Affärsdrivande verk	4%	
Statliga myndigheter	42%	14%
Kommuner/landsting	5%	1%
Sv organisationer utan vinstsyfte	1%	
Svenska företag	3%	
EU eller andra internationella källor	2%	
Andra medel (inkl. överskott på tidigare uppdragsverksamhet etc)	3%	4%
Totalt	100%	100%

Tabell 4.9: Finansiering av forskning/konstnärligt utvecklingsarbete vid statliga mindre och medelstora högskolor och konstnärliga högskolor läsåret 1994/95 enligt högskolornas årsredovisningar.

Övrigt om arbetsfördelningen på institutionen

I anslutning till enkät 3 har vi besökt ett flertal institutioner för att få en bild av arbetsfördelningen mellan högskolelärare. Som tidigare redovisats skiljer sig fakulteterna mycket åt när det gäller forskningens utrymme i lektorers och adjunkters tjänster. Förhållandet mellan undervisning, forskning och utvecklingsarbete samt administrativa uppgifter skiljer sig mycket mellan olika institutioner och lärargrupper. Generella uttalanden som grundar sig på genomsnittsuppgifter saknar ofta relevans för de enskilda institutionerna.

Vid fördelningen av arbetsuppgifterna för undervisning, forskning, forskarhandledning och administration på lärarna vid en institution tar man i allmänhet utgångspunkten i lärarnas kvalifikationer och intresse samt om de har särskilda uppdrag. Hänsyn tas till om enskilda lärare fått externa bidrag för sin forskning. Vid några få institutioner gjordes fördelningen av arbetsuppgifterna med utgångspunkt i någon schablon. Vid institutioner inom medicinsk fakultet kan en sådan schablon vara att lektorerna har 1/3 forskning, 1/3 undervisning och 1/3 vård. För kliniska assistenter kan halva tjänsten avse sjukvård och den återstående halva

tjänsten delas lika mellan undervisning och forskning. Vid naturvetenskapliga institutioner är schablonen för lektorstjänsterna ibland hälften forskning, hälften undervisning. Större institutioner kan vara indelade i olika grupper efter forskningsinriktning, där då prefekten fördelar undervisningsuppgifterna på dessa grupper som sedan svarar för fördelningen på enskilda lärare.

I laborativa ämnen är lektorernas handledning och forskning så nära knutna till varandra att det inte är meningsfullt att skilja dem åt. I övrigt tar den egna forskningen ofta betydligt större del av lektorstjänsten än handledningen av doktorander.

Några mindre institutioner har av pedagogiska skäl ett stort antal gäst- och timlärare. En nackdel med detta är att övriga lärare får en alltför stor del av de utbildningsadministrativa uppgifterna.

Prefekter och studierektorer har tidigare förordnats på två eller tre år och man har bedömt det som angeläget att ha viss rotation på dessa tjänster. Den decentralisering av ansvar från fakulteter och högskoleledningar till institutioner som ägt rum under senare år har medfört att framför allt prefektskapet kräver omfattande specialkunskaper och att man därför vill ha längre mandatperioder.

Vid en institution framhöll man ett problem i samband med att en person blir befordrad till professor. Akademier och sakkunniguppdrag osv. tog alltför stor tid från institutionen och forskningen. Det kan konstateras att omfattningen av sådana uppdrag är större ju högre tjänsten är. Detta var dock inte något som i allmänhet framfördes som ett problem

Bisysslor

Vid institutionsbesöken i anslutning till enkät 3 tog vi upp frågan om lärares bisysslor inneburit problem för institutionen. Ingen av de besökta institutionerna ansåg att det nu fanns några sådana problem. Tvärtom framhöll man positiva effekter av de bisysslor som förekom, som exempelvis ökade kontakter med verksamheter utanför institutionen. Detta var särskilt tydligt inom de konstnärliga utbildningarna och arkitektur samt inom juridik. Inte bara lärarna utan även studenterna ansåg i vissa fall att en utåtriktad verksamhet kan vara minst lika vitaliserande för undervisningen som forskningen.

I allmänhet ansåg prefekterna att de hade god kännedom om bisysslornas omfattning.

4.3 Högskolelärarnas rörlighet

Vid de 26 institutioner och de 2 konstnärliga högskolor som vi besökte i samband med enkät 3 framförde prefekterna i allmänhet att det skulle vara värdefullt om lärarnas rörlighet var större. Enkät 3 som genomfördes i samband med dessa intervjuer innehöll ett par frågor som skulle ge en bild av lärarnas rörlighet. Urvalet visade sig dock vara för litet för att det skulle gå att dra några slutsatser ur materialet.

Istället genomförde vi med hjälp av SCB en studie av lärarna med doktorsexamen eller doktorsgrad vid de statliga högskolorna oktober 1995 och såg vid vilket lärosäte de doktorerat. Den senare uppgiften hämtades ur forskarregistret. Hur stor andel som doktorerat vid den högskola där de tjänstgör ger ett mått på lärarnas rörlighet.

Statliga universitet och högskolor med fasta forskningsresurser

Vid de statliga högskolorna med fasta forskningsresurser visade studien att drygt tre fjärdedelar av lärarna med doktorsexamen eller doktorsgrad doktorerat vid det egna lärosätet. Variationen var dock stor mellan olika lärarkategorier vilket framgår av tabell 4.10.

Lärarkategori	Antal lärare med doktorsexamen och andel som doktorerat vid det egna lärosätet	
	Antal	Antal
Professor	1 387	59 %
Högskolelektor	3 179	81 %
Forskarassistent	843	85 %
Högskoleadjunkt	191	90 %
Totalt	5 600	77 %

Tabell 4.10: Doktorerade lärare vid statliga universitet och högskolor som doktorerat vid det lärosäte där de har sin lärartjänst.

Kvinnliga lärare med doktorsexamen har i något större utsträckning sina doktorsexamina från den egna högskolan (80%) än de manliga lärarna (76%).

I tabell 4.11 ges en översikt över varifrån de 5 600 doktorerade lärarna vid statliga högskolor med fasta forskningsresurser har sina doktorsexamina.

	UU	LU	GU	SU	UmU	LiU	KI	KTH	HLu	SLU
Antal	837	1 161	731	699	543	440	454	336	148	251
Andel som har sin doktorsexamen från angiven högskola										
UU	83	4	2	7	6	10	6	7	9	14
LU	4	86	6	4	6	9	3	5	7	8
GU	1	3	82	4	3	8	4	2	3	1
SU	3	2	3	77	4	8	3	9	3	4
UmU	1	1	1	1	76	3	2	1	20	5
LiU	1	1	1	0	0	52	1	2	2	0
KI	3	1	2	2	3	4	81	0		2
KTH	2	1	0	2	0	3	0	69	8	0
HLu	0	0			1	0		1	41	
SLU	1	1		0	0	0		1		65
CTH	1	1	2	0	0	3		4	7	1
HHS	0			2	0	0	0			0
Totalt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabell 4.11: Doktorerade lärare vid statliga universitet och högskolor med fasta forskningsresurser samt fördelning på universitet/högskola där de doktorerat.

Vid Lunds universitet har 86 procent av de doktorerade lärarna doktorerat i Lund, dvs. Lunds universitet är det lärosäte som har den största andelen lärare som doktorerat vid det egna lärosätet. En del av förklaringen är att man i Lund – till skillnad från i Göteborg och Stockholm – endast har ett lärosäte med forskarutbildning. Den lägsta andelen finner vi vid de unga högskolorna; Högskolan i Luleå och Universitet i Linköping med 41 respektive 52 procent av de doktorerade lärarna med doktorsexamen från det egna lärosätet. Ser man till olika lärarkategorier blir bilden mer mångfacetterad.

Lärargrupp	UU	LU	GU	SU	UmU	LiU	KI	KTH	HLu	SLU	Totalt
Professor	64	67	66	67	51	17	69	65	17	59	59
Forskarassistent	83	89	87	77	89	90	86	83	67	73	85
Högskolelektor	89	90	87	81	81	56	87	68	46	62	81
Högskoleadjunkt	84	100	95	100	83	77	88	40	100	88	90
Totalt	83	86	82	77	76	52	81	69	41	65	77

Tabell 4.12: Andel doktorerade lärare vid de statliga universiteten och högskolorna med fasta forskningsresurser som doktorerat vid det egna lärosätet (procent).

I tabell 4.12 visas hur stor andel av olika lärarkategorier som disputerat vid det egna lärosätet. Gruppen disputerade högskoleadjunkter är liten, vilket ger en större och mer slumpmässig variation. De 40 procent som anges för Kungl. Tekniska högskolan avser exempelvis 5 högskoleadjunkter varav 2 doktorerat vid det egna lärosätet och vid Högskolan i Luleå är det endast 3 disputerade adjunkter som står för de 100 procenten. Mer anmärkningsvärt är kanske att de 52 disputerade högskoleadjunkterna vid Lunds universitet samtliga doktorerat vid det egna universitetet.

En jämförelse mellan olika utbildningsområden (se tabell 4.13) visar att teknikerna visar den största rörligheten och juristerna den lägsta med 73 respektive 81 procent som doktorerat vid det egna lärosätet. Vad gäller de doktorerade lärarna i teknik är det dock en stor skillnad mellan kvinnliga och manliga lärare. Det är de manliga lärarna som visar en större benägenhet att byta lärosäte än lärare inom andra ämnesområden. För de kvinnliga lärarna är förhållandet det motsatta; de visar större benägenhet att stanna kvar vid det lärosäte där de disputerat än lärarna inom andra ämnesområden.

Ämnesområde	Antal doktorerande lärare	Andel med doktorsexamen från egen högskola		
		Män	Kvinnor	Totalt
Medicin, odontologi, farmaci, veterinärvmcd	1 835	75%	79%	76%
Samhällsvetenskap, tvärvetenskap	966	77%	84%	78%
Humaniora, teologi	755	78%	81%	79%
Juridik	88	81%	81%	81%
Naturvet, lantbr, skogsbr	1 336	76%	78%	76%
Teknik	510	72%	88%	73%
Lärarutbildning	110	84%	69%	77%
Totalt	5 600	76%	80%	77%

Tabell 4.13: Antal doktorerade lärare inom olika ämnesområden vid de statliga universiteten och högskolorna med fasta forskningsresurser samt andel kvinnliga och manliga lärare som doktorerat vid det egna lärosätet.

Mindre och medelstora högskolor

De disputerade lärarna vid de mindre och medelstora högskolorna visar en större variation när det gäller vid vilket lärosäte de disputerat.

Av de disputerade lärarna vid Högskolan Dalarna, Mälardalens högskola samt högskolorna i Gävle/Sandviken och Örebro är det 52 procent som disputerat vid Uppsala universitet.

Av lärarna vid högskolorna i Halmstad, Kalmar, Karlskrona/Ronneby, Kristianstad och Växjö är det 60 procent som har sin doktorsexamen från Lunds universitet.

Av lärarna vid högskolorna i Borås, Karlstad, Skövde och Trollhättan/Uddevalla är det 63 procent som kommer från Göteborgs universitet eller Chalmers tekniska högskola.

Vid Mitthögskolan är det endast 27 procent av lärarna som disputerat vid Umeå universitet; nästan lika många (25 procent) har disputerat vid Uppsala universitet.

Vid Idrottshögskolan har lärarna disputerat vid Stockholms universitet, Karolinska institutet eller Kungl. Tekniska högskolan. Vid Lärarhögskolan i Stockholm har 30 av 38 disputerade lärare disputerat vid Stockholms universitet, 1 vid Karolinska institutet och 7 vid Uppsala universitet.

Sammantaget innebär detta att 55 procent av de disputerade lärarna vid de mindre och medelstora högskolorna har disputerat vid det universitet/fackhögskola till vilket högskolan närmast är knuten. De kvinnliga lärarna visar en något mindre rörlighet. Av dem var motsvarande procentandel 59 procent, mot de manliga lärarnas 54 procent.

Ökad eller minskad rörlighet

Universitets- och högskoleämbetet genomförde 1989 en studie av de svenska universitetslärarnas geografiska rörlighet (Jan Johansson, Arbetsrapport från utredningssektionen, UHÄ 1989:21). I kommentarerna anför Johansson att resultaten talar för att den geografiska rörligheten inom kåren av högskolelärare och forskare är liten och vidare:

Vi har också sett att rörligheten minskar under perioden 1965–1984, och att detta till stor del beror på att forskarutbildningsvolymen har ökat i Linköpings- och Umeå/ Luleåregionerna. I takt med att varje högskoleregion kan täcka behovet av lärare/forskare med forskarutbildade inom regionen, minskar rörligheten i alla regioner. Det tycks vara så, att en av de viktigaste orsakerna till att det över huvud taget finns någon rörlighet inom lärarkåren, är obalans mellan lärarbehov och forskarutbildningsvolym inom någon region.

I tabellerna 4.14–4.16 nedan görs en jämförelse mellan resultaten 1988 och 1995 för professorer, högskolelektorer och forskarassistenter.

Högskoleregion	Antal professorer		Andel med doktorsexamen inom regionen	
	1988	1995	1988	1995
Uppsala	158	197	67%	62%
Lund	228	246	70%	67%
Göteborg	189	179	62%	68%
Stockholm	309	395	77%	74%
Umeå/Luleå	127	161	35%	46%
Linköping	85	105	11%	17%
Totalt	1 096	1 283	61%	62%

Tabell 4.14: Antal doktorerade professorer inom olika regioner vid de statliga universiteten och högskolorna (exkl. Sveriges lantbruksuniversitet) åren 1988 och 1995 samt andelen som doktorerat vid högskola inom regionen.

När det gäller professorer har andelen som doktorerat inom regionen ökat i Umeå- och Linköpingsregionerna samt i Göteborgsregionen medan denna andel minskat i motsvarande mån inom Uppsala-, Lund- och Stockholmsregionerna. Förändringen i Göteborgsregionen förklaras av att Chalmers tekniska högskola ingick som statlig högskola 1988 men inte 1995. Ökningen i Umeå- och Linköpingsregionerna torde bero på utbyggnaden av forskarutbildningen.

Högskoleregion	Antal högskolelektorer		Andel med doktorsexamen inom regionen	
	1988	1995	1988	1995
Uppsala	470	683	92%	81%
Lund	529	795	91%	85%
Göteborg	544	525	85%	84%
Stockholm	727	850	87%	86%
Umeå/Luleå	282	503	69%	71%
Linköping	182	255	43%	56%
Totalt	2 734	3 611	84%	80%

Tabell 4.15: Antal doktorerade högskolelektorer inom olika regioner vid de statliga universiteten och högskolorna (exkl. Sveriges lantbruksuniversitet) åren 1988 och 1995 samt andelen som doktorerat vid högskola inom regionen.

För högskolelektorer kan man konstatera en minskning av andelen lärare som doktorerat inom den egna regionen, från 84 till 80 procent. Endast Umeå- och Linköpingsregionerna visar en ökning.

Högskoleregion	Antal forskarassistenter		Andel med doktorsexamen inom regionen	
	1988	1995	1988	1995
Uppsala	83	79	91%	83%
Lund	120	178	92%	89%
Göteborg	119	105	91%	90%
Stockholm	127	213	84%	85%
Umeå/Luleå	52	72	88%	87%
Linköping	12	52	86%	90%
Totalt	513	699	89%	87%

Tabell 4.16: Antal doktorerade forskarassistenter inom olika regioner vid de statliga universiteten och högskolorna (exkl. Sveriges lantbruksuniversitet) åren 1988 och 1995 samt andelen som doktorerat vid högskola inom regionen.

Också för forskarassistenter är det en minskning av den andel som doktorerat inom regionen. Här är det Linköpingsregionen och Stockholmsregionen som avviker.

Totalt för doktorerade lärare kan en viss ökning av rörligheten konstateras. Andelen som doktorerat inom den egna regionen har sjunkit från 79 till 77 procent. Den kraftigaste minskningen är i Uppsalaregionen, medan Umeå- och Linköpingsregionerna visar en ökad andel – en ökning som hänger samman med utbyggnaden av forskarutbildningen inom dessa regioner.

5 Högskollärarrollens utveckling

5.1 Inledning

Förslag om en ny lärartjänstorganisation bör naturligen grundas på en bedömning av hur högskolans verksamhet kommer att utvecklas i sådana avseenden som i mer betydande mån kan antas inverka på lärararbetet. Vi har här valt att göra ca 25 intervjuer med lärare inom högskolan. De representerar alla slag av utbildnings- och forskningsområden resp. högskolor men är inte slumpmässigt utvalda. I stället har de valts ut i egenskap av ledare och/eller entreprenörer, som i kraft av överblick eller visioner bedömts kunna ge oss genomtänkta och kvalificerade föreställningar om högskoleverksamhetens och läraryrkets utveckling. Tidsperspektivet avser de närmaste 10–15 åren. Det är samtidigt naturligt att de intervjuades referensramar är formade av deras uppfattning av nuet och av redan påbörjade förändringsprocesser. Det är lika naturligt att olika delar av det fortsatta resonemanget har olika relevans och genomslagskraft för skilda utbildnings- och forskningsområden inom högskolan, beroende på dessa områdens förutsättningar och traditioner.

5.2 En brytningstid för högskolan

Intervjupersonerna framhåller att högskolan i många avseenden befinner sig i en brytningstid med starka krav, både interna och externa, på snabb förändring och utveckling. Flera pekar på att detta visserligen är en uppfattning som tenderar att framföras vid varje tidpunkt, även sådana som i ett historiskt perspektiv ter sig påfallande händelsefattiga, men menar sig likväl ha fog för sin ståndpunkt och bygger under den med en rad iakttagelser. Utöver dem som refereras närmare nedan betonar intervjupersonerna genomslaget för de förändrade styrformerna för högskolan, främst övergången till en mål- och resultatstyrning och den därmed sammanhängande decentraliseringen av rätten att besluta om medel att nå målen, som avspeglats i ändringar av såväl författningar som centrala kollektivavtal. Flera intervjupersoner noterar att de omfattande förändringarna såväl inom högskolan som i dess omvärld reser kraftigt ökade krav på den enskilda högskolan när det gäller att reflekte-

ra över den egna verksamheten och bestämma sin position både inom högskolesystemet och i samspelet med andra aktörer på lokal, regional, nationell och internationell nivå.

5.3 Högskolans konkurrenssituation

En första iakttagelse som intervjupersonerna gör gäller högskolans konkurrenssituation och föreställningen om högskolan som den enda legitima anordnaren av kvalificerad utbildning. Från att ha haft ett faktiskt – och genom skilda legitimationskrav delvis också formaliserat – monopol på utbildning utsätts de svenska högskolorna för en allt hårdare konkurrens från framför allt utländska högskolor. Svenska ungdomar väljer att förlägga hela eller delar av sin utbildning utomlands; antalet personer som på egen hand studerar vid utländska läroanstalter uppgår idag till över 15 000. Modern informationsteknologi gör det möjligt att ta del av högklassig utländsk utbildning utan att man ens lämnar Sverige. Stora företag bygger upp egna utbildningsverksamheter på högskolenivå för såväl grundutbildning som fortbildning och vidareutbildning. Genom en öppnare syn på meriter och kompetens reduceras inom vissa områden, både inom den offentliga och den privata sektorn, behovet och därmed också värdet av specifika högskoleexamina. Högskolan förblir visserligen den främsta källan till kvalificerad kunskap och kompetens, men konkurrensen skärps avsevärt, och kunskapskraven är inte lika entydigt formulerade som i en äldre ordning.

Förhållandet att svenska studenter trendmässigt söker sig utomlands för studier i ökad utsträckning har hittills av de enskilda svenska högskolorna inte upplevts som en besvärande skärpning av konkurrensen, men detta beror på att både demografiska och konjunkturbetonade faktorer bidragit till att de svenska högskolorna likväl kunnat rekrytera studenter i önskad utsträckning. Det finns skäl att anta att problematiken blir mera levande, när årskullarna framöver minskar, särskilt om arbetsmarknaden också erbjuder unga människor alternativ till fortsatta studier. Det säger sig självt att i en svårare konkurrenssituation kommer kraven på en fortsatt professionalisering av läraryrket att innebära framför allt ökade krav på arbetskvalitet hos den enskilde läraren, t.ex. i fråga om pedagogisk skicklighet men också, av skäl som utvecklas nedan, i form av engagemang, överblick över det egna ämnet och förmåga att relatera kunskaperna inom detta till andra ämnen och till samhällsrelevanta problemställningar.

5.4 Stärkt samspel mellan utbildning och forskning

Intervjupersonerna ser framför sig ett ökat samspel på många plan mellan utbildning och forskning inom högskolan. Det mest påtagliga är en snabb utveckling av införandet av forskningsliknande arbetssätt inom den grundläggande utbildningen, en utveckling som redan inletts till följd av förlängningar av en rad utbildningsprogram till magister- eller kandidatnivå med åtföljande nya krav på större självständiga arbeten men som också avspeglas på lägre nivåer genom att smärre redovisningar och analyser kompletterar eller ersätter den traditionella examinationen avseende memorerade faktakunskaper. Ett annat utslag av samma utveckling utgörs av den successivt allt fastare organisationen för forskarutbildningen, där de forskarskolor som nu växt fram bedöms komma att bli stilbildande. Många ser också framför sig en utveckling – även den redan inledd punktvis – som innebär att humaniora och samhällsvetenskap efter hand inför en från naturvetenskaperna hämtad arbetsorganisation för forskning i form av lagarbete och stora projekt, där de olika forskarna ger varandra ett dagligt intellektuellt och socialt stöd. Som redovisas mera utförligt längre fram torde det ökade samspelet också komma att avspeglas i form av minskad personlig specialisering på utbildning eller forskning.

5.5 Nya pedagogiska modeller inom grundutbildningen

Förändringarna av arbetssätt inom grundutbildningen förutsätter en ny syn på studenten, som redan växt fram och manifesterats i bl.a. Högskoleutredningens betänkande (SOU 1992:1) Frihet – ansvar – kompetens och i högskolornas kvalitetsutvecklingsplaner. En ny syn på kunskap och kompetens ger större tyngd åt förståelse som mål och studentens egen aktivitet som medel. Kunskap om lärande blir inom många områden mer värdefull som grund för en livslång kompetensutveckling än inhämtandet av faktiska kunskaper med begränsad livslängd och kan komma att utgöra högskolans främsta konkurrensmedel. Den fortlöpande kunskapsackumuleringen genom forskning har efter hand övertygat de flesta inom högskolan om det omöjliga och olämpliga i att förse studenterna med en ”komplett” kunskapsbas av faktakarakter, särskilt när kraven på bredd och sammanhang växt sig allt starkare. Utvecklingen

mot problem- eller projektbaserad utbildning förstärks och sprids över hela högskolesystemet, burens av krav från främst studenterna själva, yrkeslivet och de forskande lärarna. Den stöds kraftfullt av den nya informationsteknologin, som gör det möjligt för studenten att söka kunskap över hela världen.

Lärarens betydelse som informationskälla minskar – det råder stor enighet om att undervisning av det slag, som hittills förekommit i stor utsträckning och som inneburit en av läraren förplanerad genomgång av kurslitteraturen, i stort sett kommer att upphöra. Utöver ett litet antal föreläsningar av introducerande och inspirerande natur kommer undervisningen i allt väsentligt att ha karaktär av handledning, individuell eller i små grupper, samt avse moment där studenterna själva anser sig behöva sådant stöd. Den s.k. lektionsundervisning i grupper om ca 30 studenter som blivit vanlig under de senaste 30–40 åren står således antagligen inför en snabb avveckling. På motsvarande sätt utvecklas examinationsformerna från de nuvarande, ofta minneskunskapspremierande, till former som siktar på att säkerställa en djupare förståelse av studerade företeelser, problem och ämnen. Den dominans för krav på analytisk förmåga som ofta präglat den hittillsvarande examinationen kommer i betydande utsträckning att ersättas av eller kompletteras med krav på syntesförmåga, dvs. förmåga att sätta samman kunskaper från ett stort antal källor till en lösning på ett komplicerat problem.

En övergång till problembaserad inlärninng torde enligt intervjupersonerna komma att leda till en mera kontinuerlig examination i mera varierade former än de som tillämpas idag. Även kursvärderingar och andra uppföljningar av utbildningen kan göras mera löpande och därmed vitalisera studentinflytandet över den faktiskt pågående utbildningen, så att denna inom vissa ramar kan korrigeras till innehåll och form i enlighet med studenternas behov och önskemål. Det kan också förutses att kontakterna med gymnasieskolan kan behöva stärkas i syfte att öka dess förmåga att förbereda för högskolestudier med den inriktning som nyss beskrivits.

Den redovisade pedagogiska modellen beskrivs ofta som studerandestyrd. Såvitt avser genomförandefasen är detta i huvudsak sant så till vida att en vida större del av initiativet ligger hos studenterna. Fokus flyttas från lärarna till studenterna. För att vara effektiv måste utbildningen utgå från deras verklighetsuppfattning och lärstrategier, inte som givna storheter men för att åstadkomma ett så väl fungerande första möte som möjligt mellan lärare och studenter. Det är från denna plattform som sedan lärarna med i anspråkstagande av sitt professionella kunnande formulerar de närmare utgångspunkterna, tillhandahåller de materiella förutsättningarna och ansvarar för kvalitetskontrollen.

Läraren är också studentens främsta bundsförvant i arbetet med att söka information och i att värdera, sovra och bearbeta den till vetenskapligt hållbar kunskap. Övergången från katedral undervisning till handledning leder till att kontakterna mellan lärare och student blir mer av samma slag som de som förekommer i forskarutbildningen – de blir även mera personliga och sociala till sin natur, därmed också mera ömsesidiga. Förändringen av lärarrollen kan därför beskrivas som en övergång från en expert- eller artistroll med den aktive läraren och den passive studenten till en kvalificerad serviceroll, där studenten och läraren genom en gemensam aktivitet åstadkommer inläring.

Genom att kravet på aktivitet enbart från lärarens sida minskar och lärarinsatsen också byter karaktär, reduceras både behov av och möjligheter till förberedelser inför varje kontakt med studenterna, något som i gengäld bör kunna innebära flera kontakttimmar med dessa, än om lärarstödet ges i huvudsak i form av storföreläsningar eller lektionsundervisning. Vid handledning blir det också möjligt att åstadkomma den individualisering av lärarstödet som motiveras av studentgruppernas ökade heterogenitet i fråga om bl.a. erfarenheter, kunskaper, ålder, kön, socialt ursprung eller etnisk tillhörighet. Läraren får en tydligare roll som förebild, vilket ger större möjligheter också till etisk och annan personlighetsstödjande eller fostrande påverkan.

5.6 Informationsteknologins betydelse

Den nya informationsteknologin bedöms av många intervjupersoner ge avgörande förutsättningar för nya arbetsformer i grundutbildningen, även om meningarna går isär en del, sannolikt beroende på skillnader i både kunskap om och tilltro till teknikens möjligheter. Enighet råder om att kommunikationen mellan lärare och studenter i viss utsträckning kommer att ske i form av e-post – givetvis inte den mer kvalificerade handledningen, men däremot en hel del information, enklare frågor/svar och andra trivialkontakter – vilket är ägnat att öka effektiviteten hos både lärare och studenter. Den nya teknologin förändrar således relationerna mellan lärare och studenter, men bedömningen hos intervjupersonerna är att denna förändring inte innebär en försämring utan en fördjupning och en ny dimension i umgänget. Denna bedömning får stöd i erfarenheterna hos de högskolor eller institutioner som hunnit långt inom detta område.

Den nya teknologin är också en förutsättning för studenternas möjligheter att själva söka den kunskap de behöver för att lösa de problem

som de ställs inför – inte minst till följd av den mycket betydande omorientering som högskolebiblioteken redan befinner sig mitt uppe i – och den kan också komma att användas för att förnya kvarstående undervisning i större grupper, närmast genom att ersätta overhead-projektorn med bl.a. mer kraftfulla visualiseringar, där också dynamiska presentationer ingår. De som är mera optimistiska om informations-teknologins potential pekar på dess möjligheter att ersätta mycket av den lärarledda färdighetsträningen inom högskolan, att minska lokal- och utrustningskrävande verkliga laborationer, att simulera farliga, dyrbara eller mångåriga förlopp och att ge perfekta och kontrollerade förutsättningar för studenternas eget arbete, vilket senare också reducerar behovet av övervakning och av handledning av mera handgreppsmässig natur. Skillnaden mellan laborativa och icke-laborativa utbildningar kan också minskas genom att datorn kan ge i princip alla discipliner en likartad möjlighet att utveckla modeller som kan prövas och bearbetas i en virtuell verklighet till skillnad från den faktiska, där en rad olika begränsningar uppträder. Skillnaden minskar också mellan distansutbildning och reguljär utbildning, och det är distansutbildningen som erbjuder åtminstone en del av de erforderliga metodiska och tekniska lösningarna.

Många menar att de nya studentgenerationerna under sin uppväxttid – genom kontakt med datorspel – förvärvat en experimentell lärstrategi som är mer lämpad än den, som generationerna före dem förvärvat för informationssökning och lärande via Internet. Nästan alla är ense om att informationsteknologin kan komma att erbjuda en bredd i fråga om mängden sinnen som samtidigt kan mobiliseras för inlärningsstöd, som saknar motstycke i traditionell undervisning, och att detta kan användas för ökning av både kvalitet och effektivitet i lärandet. Inte minst intressant är detta för flera av de konstnärliga utbildningarna, där nya uttrycksformer och tekniker blir möjliga genom datorstöd eller därmed besläktad teknikutveckling. För inte minst den samhällsvetenskapliga forskningen är tillgången till olika databaser en utomordentligt viktig faktor för en fortsatt kvalitetsutveckling. För hart när alla forskare är redan informationsteknologin en förutsättning för informationssökning och för upprätthållandet (och i viss mån också etablerandet) av vetenskapliga kontakter. En ökande del av den vetenskapliga publiceringen kan förväntas komma att ske på för ändamålet bildade s.k. elektroniska förlag, vars produkter görs tillgängliga på Internet. Denna utveckling är redan inledd.

5.7 Förändringar inom forskningen

Vad som i övrigt kan komma att ske inom forskningen är i stor utsträckning beroende av hur finansieringen av forskningen byggs upp och därmed också vilken forskning som kan utföras. Den hittillsvarande utvecklingen pekar hän mot en fortsatt relativ ökning av tillämpad forskning (och i någon mån riktad grundforskning) inom ramen för stora och komplicerade projekt med många samverkande parter, inte sällan någon eller några med industriell hemvist. Att initiera sådana projekt, bygga upp dem i samverkan med parter med många olika intressen och förhandla med en eller flera finansiärer blir en allt viktigare uppgift för speciellt de etablerade forskarna, som är de enda som har det erforderliga nätverket och anseendet för att lyckas med sådana uppgifter. Ledarskapet blir på detta sätt alltmer betydelsefullt också inom forskningen – kriteriet för en forskningsledares framgång blir att hans/hennes grupp lyckas, inte primärt att han/hon själv presterar unika resultat av hög kvalitet.

Denna utveckling innehåller emellertid fröet till ett betydande problemkomplex som berör forskningens pluralism och förnyelsekraft. Om stora forskargrupper knyts samman i för dem alla ekonomiskt betydelsefulla projekt, så minskar rimligtvis intresset för en forskning som ifrågasätter det valda paradigmet. Det blir därför än mer viktigt att ge goda resurser till särskilt yngre forskare som väljer en självständig linje. Här kan både forskningsråden och fakultetsnämnderna spela en viktig strategisk roll (jfr också nedan). Grundutbildningen kan också, som erfarenheterna redan visar, spela en viktig roll för förnyelse av forskningen genom att i problem- eller projektbaserade pedagogiska modeller sammanföra lärare från olika discipliner, som eljest inte skulle träffa varandra men som i samband med möten för insatser i grundutbildningen upptäcker att de har vetenskapliga intressen som är eller med fördel kan göras gemensamma.

Vid oförändrade resurser, totalt sett, för forskning kan en finansieringsstrategi som premierar yngre lärares frigörelse från etablerade grupper leda till att äldre lärare utan knytning till storprojekt får successivt försämrade möjligheter till forskning. En utväg för dem och för lärargrupper, som över huvud taget inte ägnat sig åt egen forskning utan valt läraryrket på grund av sitt intresse för undervisning, kan vara att söka en forskningsuppgift i lärandet i det egna ämnet eller ämnesdidaktiken. Erfarna lärare med stor undervisningsvana kan förutsättas ha både kunskapsmässig potential och inneboende intresse för just frågor om hur lärandet sker och hur stödet i form av lärarinsatser och andra insatser

skall utformas och samverka. Samtidigt är högskolans behov av kunskap inom detta område avsevärt, speciellt när konkurrensen skärps, och studenterna kan förväntas bli allt mer kritiska till oprofessionella insatser.

5.8 Förändringar inom forskarutbildningen

När det gäller forskarutbildningen ter sig bedömningarna osäkrare och än mindre samstämmiga. Forskarutbildningens fokusering på egen forskning ifrågasätts dock av flera intervjupersoner, eftersom den på grund av denna ensidighet ger en inadekvat förberedelse för såväl en lärarkarriär inom högskolan som övergång till verksamhet utanför den samma. Man menar att forskarutbildningen bör utformas så att den leder till en intellektuell oförvägenhet och en beredskap att ta och utöva ledarskap. Man saknar i nuvarande forskarutbildning en träning för ledarskap (inkl. det ledarskap en lärare förutsätts utöva), ämnesmässig allmänbildning (och orientering också om vad som händer inom närbesläktade ämnen) och förmåga att presentera kunskap för olika målgrupper. En del menar att de framväxande forskarskolorna ger åtminstone en del nya kvaliteter; andra anser att det bör etableras forskarutbildningar med flera olika innehållsliga profiler. Det tidigare nämnda sannolika närmandet inom humaniora och samhällsvetenskap till ett mer laginriktat arbetssätt inom forskarutbildning och forskning ser åter andra som en betydelsefull kvalitetshöjande förändring inom dessa vetenskapsområden. En bredare – ofta flerdisciplinär – forskarutbildning, företrädesvis med tillämpningsinriktning, ser många som mer attraktiv för kvinnor, vilka i stort sett genomgående bedöms kunna tillföra forskarutbildningen, och i förlängningen också forskningen och den grundläggande utbildningen, avsevärda kvaliteter på grund av att kvinnor och män uppfattas, typiskt sett, välja olika forskningsobjekt, problematisera olika företeelser och söka olika typer av lösningar.

En del av de intervjuade menar att forskarutbildningen borde avkortas med ett år, och att det härigenom lösgjorda studiestödet borde användas just för att öka stödet för – och kraven på – dem som går vidare i sin karriär inom högskolan inom ramen för tjänster för nyblivna doktorer. Andra ser ett postdoktoralt stipendium – oftast men inte regelmässigt förenat med krav på verksamhet vid en utländsk högskola – som det mest ändamålsenliga karriärsteget efter doktorsexamen. Flera gör den reflektionen att det är nödvändigt – med hänsyn till förekommande sociala förhållanden – att arbeta med alternativa karriärspår, av

vilka en del kan vara mer attraktiva för kvinnor, andra för män. En fokusering på att högskollärarkarriären väsentligen skall formas under åren mellan 25 och 35 försätter fortfarande, typiskt sett, kvinnor i ett sämre konkurrensläge än män. Detsamma gäller om forskarutbildningen eller karriären närmast därefter på grund av konkurrensbaserade krav förutsätter längre perioder av studier eller tjänstgöring vid utländska forskningsinstitutioner. Forskningsråden synes ha uppmärksammat denna risk och vara i färd med att neutralisera den genom olika slags finansiella eller innehållsmässiga konstruktioner.

5.9 Internationaliseringen

Flera av de intervjuade menar att internationalisering av den svenska högskolan kommer att upphöra att vara ett centralt tema – inte för att denna inriktning som sådan kommer att försvinna utan för att den kommer att tillhöra de självklarheter som inte behöver diskuteras, planeras och beslutas i särskilda fora eller avspelas i avgränsade program; den kommer att vara institutionaliserad. Dess effekter kommer att vara betydande, inte minst genom att de ökade kontakterna erbjuder den svenska högskolan en spegel, där den kan skärskåda först och främst sin kvalitet i olika avseenden i förhållande till vad som förekommer utomlands men där också dess mål och identitet och dess ramförutsättningar i olika avseenden, inkl. befattningsstrukturen för lärare, kan granskas.

De flesta av de intervjuade gör den bedömningen att den pågående Europa-integrationen kommer att leda till en europeisering av perspektiv – både innehållsmässiga och organisatoriska – och samarbetspartners och en utjämning i många hänseenden av de europeiska nationella systemen för utbildning och forskning. Detta innebär att den nordamerikanska hegemonin kommer att brytas. De nätverk av forskning som byggs upp kommer också att kunna läggas till grund för en ökning av utbildning i nätverk som komplement till de särskilda program för lärar- och studentutbyte som etablerats inom Europeiska unionen.

Några reser frågetecken för möjligheterna att behålla den svenska modellen med högskolan som samhälleligt forskningsinstitut, kontrasterad mot t.ex. den tyska med en stor del av forskningen förlagd till från universiteten fristående institut, och pekar på att s.k. big science enligt deras uppfattning redan är på väg ut ur den svenska högskolan. En motåtgärd från högskolans sida kan vara att ytterligare öka den organisatoriska mångfalden genom att etablera tillfälliga eller permanenta centra, i vilka lärare kan få möjlighet att för kortare eller längre perioder kon-

centrera sig på forskning, utan att detta rubbar högskolans grundprincip om ett starkt samband mellan utbildning och forskning.

5.10 Samspelet med omvärlden

Utvecklingen inom utbildning och forskning med problembaserad inlärning resp. stora, flerdisciplinära forskningsprojekt med tillämpningsinriktning och med många samarbetsparter kommer att knyta högskolan avsevärt närmare samhället i övrigt. Högskolans utbildning, såväl forskarutbildning som grundutbildning, kommer delvis att bedrivas med aktivt bistånd av företag och andra organisationer och ibland också att vara fysiskt förlagd dit. Detta är ingen principiell nyhet – läkarutbildning och klinisk forskning bedrivs vid undervisningssjukhusen i starkast möjliga symbios med den kvalificerade sjukvården. Och lärarutbildningen för grundskola, gymnasieskola och vuxenutbildning är också sedan länge delvis förlagd till de kommande arbetsplatserna. Men det sker nu en spridning över till andra utbildnings- och forskningsområden, där också den privata sektorns företag blir mycket betydelsefulla samarbetspartners, t.ex. inom teknik och naturvetenskap, datavetenskap och ekonomi, områden där en stor del av den samhälleliga kompetensen finns utanför högskolan.

En del av högskolans ökande behov av legitimitetsförstärkning, av förtroendekapital från omvärlden, kan i själva verket förutsättas komma att baseras på ett förstärkt samspel med denna omvärld. De mindre och medelstora högskolorna synes här gå i spetsen för utvecklingen. Lärarens tillkommande uppgift blir här att finna lämpliga parter och initiera och organisera samarbetet, så att studenterna får bästa tänkbara möjligheter att kombinera kompetenserna inom högskolan och de nya parterna, kontrastera teori mot praktik och reflektera över skillnaderna. Detta krav innebär, menar flera, att den akademiske läraren måste kompletteras med lärare med en avsevärd erfarenhetsbas från yrkeslivet, varvid erfarenheterna från t.ex. läkar- och lärarutbildning kan tjäna som utgångspunkter. Det ökade samspelet, den större närheten till omvärlden, förstärker emellertid samtidigt kraven på både studenter och lärare att kunna växla förhållningssätt, att kunna distansera sig från dessa sina samverkanspartners och anlägga ett kritiskt perspektiv också på dem och den verksamhet de bedriver.

5.11 Högskolelärarens yrkesroller och professionalisering

Redovisningen ovan av utvecklingstendenser ger vid handen att det kommer att finnas många olika, kvalificerade yrkesroller för högskolans lärare. Alla kommer inte att kunna eller vilja göra allt, och i vart fall inte samtidigt. Men det finns samtidigt en klar enighet i bedömningarna hos de allra flesta av de intervjuade, nämligen att den hittills rådande starka funktionsspecialiseringen med bl.a. en stark uppdelning i undervisande och forskande lärare går mot vägs ände till förmån för lärare med mera generell kompetens och en högre allmänbildning, inte minst i det egna ämnet. Detta har många förklaringar. Den skisserade pedagogiska modellen kräver fler personer som handledare än vad som idag motsvaras av de undervisande lärarna. Den idag forskande gruppen behövs ännu mer i utbildningen, när kontakten med studenterna skall ske mera på studenternas än på lärarnas villkor – det är svårare att utan en egen forskningsbakgrund hjälpa studenterna med deras arbete att värdera information och källor. Förberedelserna för insatser i grundutbildningen får av det här skälet en mer allmän inriktning, siktande mera till bred kunskap och förståelse för sammanhang inom det egna ämnet, med andra ämnen och i relation till samhällsproblem. Egen forskning inom ett oftast smalt område är inte tillräcklig bas för en sådan bredare förståelse.

En av de intervjuade framhöll att svensk högskoleutbildning har fått en alldeles för stark fokusering på Läroboken, och att en av de allra största bristerna i den nuvarande arbetsorganisationen är att de undervisande lärarna med ingen eller föga omfattande egen forskningserfarenhet inte kan inta en tillräckligt kritisk eller skeptisk hållning till kurslitteraturen. Kunskapssynen blir därför fundamentalistisk till sin natur; Läroboken representerar den fasta och sanna kunskapen och läraren blir dess profet. Den lärare som själv bedriver forskning vet att de teorier och experiment som presenteras i kurslitteraturen innehåller betydligt mer otillförlitlighet än vad som redovisas och kan förmedla detta, snarare än texten, till sina studenter. Detta ställer högskolan inför stora problem, eftersom en avsevärd del av den samlade lärarkåren idag saknar egen forskningserfarenhet. Medverkan i forskningsprojekt och åtminstone partiellt deltagande i forskarutbildning eller annan kompetensutveckling som ger likartade kunskaper blir därför successivt nödvändig för upprätthållande av rimliga, internationellt baserade kvalitetskrav.

Tidigare har berörts möjligheterna att öka högskolans kunskaper om lärandets processer och villkor genom ämnesdidaktisk forskning, något

som nu åsyftade lärargrupper kunde tänkas ha särskilt goda förutsättningar för. Närmandet till det vetenskapliga arbetssättet är ägnat att göra kontakterna med studenterna roligare och mer stimulerande – det är få lärare som uppnår någon mera påtaglig dialog med sina studenter under lektioner i 30-grupp eller större församlingar. För äldre lärare kan handledning snarare än föreläsning vara ett fruktbart sätt att överbrygga den generationsklyfta som många lärare och studenter kan uppleva som besvärande i lektionssalen. Äldre lärare kan också spela en särskilt värdefull roll som mentorer för yngre lärare och doktorander och i viss utsträckning också för studenter i den grundläggande utbildningen och inom ramen för den rollen introducera adepterna i den akademiska kulturen inkl. dess värdesystem och etik.

Samtidigt är det uppenbart att den hittillsvarande beskrivningen av den undervisande lärarens arbete som i huvudsak bestående av si eller så många timmar lektionsundervisning per år kommer att vara fullständigt inadekvat och inte på något som helst meningsfullt sätt avspegla de faktiska arbetskraven. Den tid som tillbringas tillsammans med studenter kommer dock sannolikt att öka vid övergång till handledning i stället för konventionell undervisning, eftersom handledningen till sin natur är sådan, speciellt om den styrs av studenterna, att den inte kan förberedas på samma sätt som undervisning. Särskilt påtaglig torde förändringen bli för professorsgruppen. Många av de intervjupersoner som är professorer framhåller att denna förändring emellertid kan ses, också den, som en anpassning till de villkor som gäller för denna lärarkategori i t.ex. Nordamerika eller vissa länder i Västeuropa, dvs. länder som Sverige i första hand brukar jämföra sig med.

Den professionalisering som högskolans lärare står inför kommer att betona en kombination av intellektuell och social kompetens, som gör det möjligt för vederbörande att fylla flera olika roller under sin samlade karriär, varvid institutionens behov och den enskilde lärarens önskemål och förmåga lättare än idag kan knytas samman. Den individuella, ibland extremt drivna expertfunktionen kommer att få ge vika för en mer lagorienterad, där en och samma lärare samtidigt kan ingå i flera olika "lag" och i samspel med sina kollegor och andra aktörer lösa både utbildnings- och forskningsuppgifter. Kraven på träning av förmåga till ledar- och entreprenörskap växer sig också starkare, liksom på att befordringssystemet blir sådant att det premierar sådan kompetens. Det samma kan sägas om förmågan att använda sig av den nya informationsteknologin, som inrymmer en mycket stor men hittills föga utnyttjad potential.

5.12 De kvinnliga värdenas genombrott i högskolan

De intervjuade gör i nästan samtliga fall den bedömningen att högskolans arbetssätt och normsystem genomgår en förvandling i feminiserande riktning – högskolan är alltså ägnad att bli mer attraktiv som både studie- och arbetsplats för kvinnor. Som exempel nämner man de troliga förändringarna av grundutbildningens pedagogiska modeller och innehållsmässiga inriktning (ökad bredd och samhällsrelevans) liksom av forskningens och forskarutbildningens mera sociala eller grupporienterade organisation, vilka alla knyter an till värden och egenskaper som brukar beskrivas som typiskt sett kvinnliga.

5.13 Varför nu?

Flera av intervjupersonerna tar själva upp en kritisk betraktelse av realismen i de egna synpunkterna, sedan man tyckt sig kunna konstatera att en hel del sagts redan tidigare utan att de antagna förändringarna kommit till stånd. De menar emellertid att denna gång är förutsättningarna betydligt mer entydiga. Förändringarna stöds av yrkeslivet, studenterna och starka lärargrupper. De främjas av statsmakterna genom deras budgetpolitik och övriga styrsystem men också av tongivande externa finansiärer av forskning och utbildning. Det internationella vetenskaps- och utbildningssamhället fungerar också som pådrivande genom de synpunkter som förs fram i samband med olika utvärderingar av svensk forskning och högskoleutbildning. Informationsteknologin ger studenter och lärare tillgång till nödvändiga verktyg men framstår även som en i sig själv pådrivande kraft. Erkännandet av den kvalitetsskapande effekten av en ökad balans mellan det kvinnliga och det manliga inom högskolan stöder också den beskrivna troliga utvecklingen. Det främsta hindret för utvecklingen ifråga ligger enligt de flestas bedömning i motståndet från enskilda lärare som idé- och kompetensmässigt är bundna till den traditionella ordningen samt i en fortfarande svagt utvecklad ledningsfunktion inom högskolan, men dessa motkrafter eller svagheter kan inte i längden stå i vägen för utvecklingen, menar de intervjuade.

6 Utgångspunkter

6.1 Tjänst – anställning – befattning

Vårt uppdrag avser en förändrad tjänsteorganisation för högskolans lärare. Tjänstebegreppet återfinns emellertid inte längre i lagen (1994:260) om offentlig anställning och den därpå baserade anställningsförordningen (1994:373). Där talas bara om anställning i olika former. Detta skall ses i ljuset av de senaste årens utveckling inom statsförvaltningen, där organisation och arbetsformer har blivit mer flexibla och mindre hierarkiska och myndigheterna har fått ökad frihet att besluta i bl.a. personalfrågor. Högskolorna har många särdrag i förhållande till förvaltningsmyndigheter, men i fråga om denna utveckling finns det ingen anledning att se och behandla dem på ett annat sätt än myndigheterna i allmänhet. I våra författningsförslag talar vi därför, i överensstämmelse med terminologin i nämnda lag och förordning, enbart om anställning. I texten i övrigt använder vi också termen befattning, som vi funnit vara praktisk när det gäller att definiera olika anställningar.

6.2 Vad skall regleras centralt?

Styrningen av högskolan är i dag mål- och resultatorienterad. Högskolorna har stor frihet att ställa upp mål för sin verksamhet inom ramen för de mål som har ställts upp av statsmakterna och att besluta om hur tillgängliga resurser skall utnyttjas för att nå dessa mål. De har ett självständigt ansvar för verksamhetens innehåll, organisation och kvalitet, och deras institutionella organisation och arbetsformer regleras i mycket begränsad utsträckning centralt. Exempelvis omnämns lärarnas normala arbetsplatser – institutionerna – över huvud taget inte i lag eller förordning. I detta perspektiv är det naturligt att ställa frågan vad det är som alls motiverar centrala regler i fråga om högskolelärarna och deras arbete.

Vår utgångspunkt är att det är naturligt och angeläget att den frihet i olika avseenden som högskolorna har fått under de senaste åren skall få genomslag också i fråga om rekrytering och utnyttjande av lärarkrafter. Dessutom bör den centrala reglering, som bedöms vara motiverad,

utformas utifrån målstyrningsprincipen. I princip bör varje högskola – inom ramen för de mål som ställts upp för verksamheten, de grundläggande bestämmelser om organisation m.m., som ges i högskolelagen och högskoleförordningen, och de medel som högskolan disponerar – själv få bedöma sitt behov av lärarkompetens, anställa lärare och fördela uppgifter mellan dem. Denna ökning av friheten måste då förenas med att högskolorna som myndigheter tar ett mera uttalat ansvar för sina lärare och deras kompetens och utvecklar en rekryterings- och personalpolitik som är jämförbar med vad som i dag förekommer hos de flesta andra arbetsgivare i både offentlig och enskild verksamhet.

Samtidigt ser vi starka skäl för att statsmakterna även fortsättningsvis skall ge lärarrollen i högskolan en nationell struktur genom att definiera ett antal befattningar, som svarar mot olika kompetensnivåer. En sådan befattningsstruktur – vi använder i fortsättningen denna term – ger utgångspunkter för att relatera den svenska högskolans lärare till motsvarande lärare i andra länder, vilket är väsentligt i en tid av ökat internationellt utbyte. Den lägger också en naturlig grund för planering och arbetsfördelning vid högskolorna. Men framför allt ger den – genom att lägga fast gemensamma spelregler och synliggöra nationella karriärvägar – ett stöd för enskilda lärares och presumtiva lärares överblick och planering, något som inte minst är väsentligt för att främja rörlighet mellan högskolor. Rent praktiskt kräver också olika särbestämmelser i fråga om anställningsvillkor, att den berörda kategorin lärare kan avgränsas, vilket enklast sker i befattningstermer.

Mot denna bakgrund lägger vi i det följande fram förslag till en befattningsstruktur, baserad på kompetensnivåer, samt till grundläggande bestämmelser om rekryteringen till olika befattningar. Vi eftersträvar samtidigt, av skäl som vi utvecklar under 6.5, att begränsa den centrala regleringen beträffande arbetsorganisation och fördelning av uppgifter och arbetstid.

6.3 Läraruppgifter; ledning, utveckling, samverkan

Enligt 3 kap. 1 § högskolelagen (1992:1434) "får" i tjänst som lärare ingå "att handha utbildning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete samt administrativa uppgifter." Vidare sägs att lärare är skyldig att följa utvecklingen inom sitt ämnesområde.

Regeringen har i budgetpropositionen för 1997 föreslagit en ändring av 1 kap. 2 § högskolelagen av innebörd att högskolans s.k. tredje

uppgift markeras tydligare. Enligt vår mening bör ett omvärldsperspektiv synas också i beskrivningen av lärarnas uppgifter. Vi förordar därför ett tillägg i nämnda paragraf av innebörd att lärare skall vara skyldig att följa också utvecklingen i samhället i vad avser förutsättningar för högskolans verksamhet.

Samverkan med samhällslivet utanför högskolan är en av de uppgifter i skärningspunkten mellan utbildning, forskning och konstnärligt utvecklingsarbete å ena sidan, administration å den andra, som fått ökad tyngd de senaste åren – och då med ett vidare perspektiv än i gällande föreskrifter, som i detta sammanhang bara talar om information om forskning och utvecklingsarbete. Insatser för att utveckla högskolans verksamhet i detta liksom i andra avseenden måste enligt vår mening vara en naturlig del av lärarrollen. Vi vill också markera att de administrativa uppgifter som skall fullgöras av lärare i första hand skall avse ledning av verksamhet och personal.

I och med att högskolorna fått ökad frihet att utforma sin verksamhet har de uppgifter vi nu nämnt och de krav de ställer på högskoleledningar och lärare ökat i betydelse, något som också framgår av våra intervjuer (kap. 5). En bättre grund måste därför läggas för att vid tillsättning av lärarbefattningar värdera insatser i dessa avseenden. Inte minst viktigt är detta för möjligheterna att rekrytera lärare till olika ledningsfunktioner.

Vi förordar mot denna bakgrund att det i högskoleförordningen (1993:100) klargörs att läraruppgifterna enligt högskolelagen innefattar:

- a) ledning av verksamhet och personal samt ledamotskap i olika organ inom högskolan,
- b) insatser för att utveckla högskoleverksamhetens innehåll, former och organisation,
- c) insatser för att sprida kännedom om högskolans verksamhet och om kunskap som vunnits där,
- d) insatser för att nyttiggöra sådan kunskap samt
- e) insatser för att på annat sätt främja högskolans kontakter och samverkan med samhället i övrigt.

Vi förordar vidare att skicklighet avseende ledning, utveckling och samverkan skall vara en särskild bedömningsgrund vid tillsättning av lärarbefattningar (se 8.3.1).

6.4 Vetenskap, konst, beprövad erfarenhet

Enligt 1 kap. 2 § högskolelagen avser högskolornas verksamhet dels "utbildning som vilar på vetenskaplig eller konstnärlig grund samt på beprövad erfarenhet", dels "forskning och konstnärligt utvecklingsarbete samt annat utvecklingsarbete". I fråga om såväl antalet anställda och studerande som den ekonomiska omslutningen är forskningen och den därtill anknutna utbildningen de dominerande verksamheterna. Detta slår igenom också i värdetraditioner och regelsystem. I behörighetshänseende är det förutom det för alla gemensamma kravet på pedagogisk skicklighet – och utom för konstnärlig verksamhet – krav på vetenskaplig skicklighet som gäller. Föreskrifterna om befodringsgrunder ger visserligen utrymme för hänsyn också till "annan" skicklighet av betydelse i sammanhanget, men i praktiken råder ett forskningens primat.

Det traditionella universitetsväsendet, dess verksamhet och dess normsystem kommer alltid att i någon mening dominera högskolan. För vårt förslag till befattningsstruktur är exempelvis kompetensnivåer, som är relaterade till forskning och forskarutbildning, den givna utgångspunkten. För majoriteten av lärarbefattningar kommer rimligen vetenskaplig skicklighet att – vid sidan av pedagogisk skicklighet – vara den främsta måttstocken vid tillsättning. Men konsten liksom den beprövade erfarenheten och praktiken inom olika områden måste också ha en plats i detta sammanhang.

För lärarbefattningar, som är avsedda för konstnärlig utbildning, är konstnärlig skicklighet en allmänt accepterad motsvarighet till vetenskaplig skicklighet när det gäller behörighet och meritvärdering. Även för andra utbildningar inom högskolan, t.ex. inom teknik-, vård-, undervisnings- och medieområdena, behövs emellertid lärare med erfarenhet från respektive yrkesområde, i regel givetvis tillsammans med lärare med vetenskaplig bakgrund. Också i fråga om forskning och utvecklingsarbete är det viktigt att på detta sätt kunna tillföra högskolan kompetens och impulser "utifrån". Vi erinrar om att regeringen i propositionen *Forskning och samhälle* (prop. 1996/97:5) särskilt har markerat vikten av samverkan mellan högskolan och näringslivet och – som vi nämnt ovan – i budgetpropositionen för 1997 föreslagit en starkare markering i högskolelagen av den s.k. tredje uppgiften.

Enligt vår mening är det mot denna bakgrund väsentligt att kompetens förvärvad i arbetslivet utanför högskolan blir en självständig rekryteringsgrund. Lika lite som detta har bedömts vara nödvändigt för de konstnärliga utbildningarna anser vi att det behöver skapas särskilda befattningar, t.ex. "industrilektorat", för andra lärare med praktikerbak-

grund. I stället bör det på alla nivåer i den generella strukturen finnas möjlighet att för behörighet till en befattning kräva viss yrkeserfarenhet eller kompetens förvärvat utanför högskolan och att vid tillsättning meritvärdera inte bara vetenskaplig och konstnärlig skicklighet utan också sådan annan skicklighet som är av betydelse för befattningen i fråga.

För att högskolan och olika andra verksamheter skall få tillfälle till ömsesidiga impulser är det viktigt också att högskolorna kan som lärare för begränsad tid engagera personer som samtidigt är huvudsakligen verksamma utanför högskolan (se vidare 7.3.1).

6.5 Utbildning – forskning; arbetsfördelning

En central punkt i våra direktiv är att grundutbildningsuppgifter respektive forsknings- och forskarhandledningsuppgifter skall vara lika viktiga och lika meriterande och att förutsättningar för en jämnare fördelning av de båda slagen av uppgifter mellan olika kategorier av lärare skall skapas.

Konkret innebär detta att vi skall finna vägar att stärka den grundläggande utbildningens status och att minska den internationellt sett unika klyfta som – trots olika åtgärder under de senaste årtiondena – alltjämt råder i den svenska högskolan mellan lärare som enbart eller i huvudsak forskar och handleder doktorander å ena sidan, lärare som enbart eller i huvudsak undervisar i grundläggande utbildning å den andra. Utöver de principiella skälen för förändringar i detta avseende antyder våra intervjuer (kap. 5) att utbildning och forskning faktiskt i ökad utsträckning integreras med varandra i lärares och studenter arbete.

En väg att rent kvantitativt påverka relationen mellan professorer och lektorer anges i våra direktiv: att öka antalet tjänster på professorsnivå, rimligen då på bekostnad av antalet lektorat. I kvalitativt hänseende gäller det att skapa förutsättningar för en ökad professorsmedverkan i den grundläggande utbildningen – särskilt givetvis inom områden där denna medverkan i dag är liten (jfr kap. 4) – och att fortsätta utvecklingen av möjligheterna för lektorer att forska och medverka i forskarutbildning. Samtidigt skall enligt direktiven våra förslag kunna genomföras inom ramen för oförändrade resurser för högskolan och utan någon omfördelning av anslag mellan grundläggande utbildning och forskning/forskarutbildning. I detta sammanhang vill vi klargöra att vi inte förordar någon förändring av den etablerade principen att forsknings- och

utbildningsinsatser finansierade av externa medel skall ingå i underlaget för anställningar som lärare.

Under dessa förutsättningar måste enligt vår uppfattning en grund för den önskade utvecklingen läggas genom att, när det gäller principer både för meritvärdering och befordran och för fördelning av arbetsuppgifter och resurser, grundläggande utbildning och forskning/forskarutbildning ges utrymme på i princip samma villkor på professors- och lektorsnivåerna.

Till rekryteringsfrågorna återkommer vi i kap. 8. I fråga om fördelningen av arbetsuppgifter anser vi att en grundläggande strävan måste vara, att varje lärare skall tas i anspråk med hänsyn till sin samlade – pedagogiska, vetenskapliga eller konstnärliga och övriga – kompetens och att denna kompetens skall utvecklas inom ramen för anställningen. En utgångspunkt bör vara, att alla lärare som avlagt doktorsexamen eller har uppnått minst motsvarande vetenskapliga kompetens eller motsvarande konstnärliga skicklighet skall medverka i såväl grundläggande utbildning som forskning/forskarutbildning eller konstnärligt utvecklingsarbete. Övriga lärare förutsätts i första hand medverka i grundläggande utbildning, men de bör i mån av kompetens kunna medverka också i forskning/forskarutbildning eller konstnärligt utvecklingsarbete. Uppgifter avseende ledning, utveckling och samverkan bör – alltefter förutsättningar – fördelas inom hela lärargruppen.

Med dessa utgångspunkter blir det naturligt att mer än hittills se både den enskilda lärarens insatser och arbetsfördelningen mellan lärarna i förhållande till respektive institutions (motsvarande) samlade utbildnings- och forskningsuppdrag. Samtidigt är det angeläget att ta hänsyn till variationer i de enskildas kompetens, intressen och förutsättningar i övrigt. Både dessa individuella faktorer och de förutsättningar för verksamheten, som utbildnings- och forskningsuppdragen ger, kan givetvis förändras över tiden. Förhållandena är också i utgångsläget mycket skiftande mellan olika områden och högskolemiljöer när det gäller förekomsten av tjänster på professorsnivå och av forskningsresurser över huvud taget (jfr kap. 4). Mot denna bakgrund anser vi det inte möjligt att på ett meningsfullt sätt fånga in vare sig högskoleverksamheten som helhet eller det samlade lärarkollektivet i centrala regler om fördelningen av arbetsuppgifter.

Avvägningen mellan insatser i grundläggande utbildning respektive forskning/forskarutbildning eller konstnärligt utvecklingsarbete måste enligt vår mening i större utsträckning än i dag kunna göras olika för olika lärare, även inom en och samma befattningskategori. Principiellt anser vi det heller inte nödvändigt att begränsa den lokala handlingsfriheten genom att garantera olika lärarkategorier utrymme för – eller

utesluta dem ifrån – olika uppgifter. Vi utgår från att högskolorna har en ambition att ge sin verksamhet både bredd och hög kvalitet och samtidigt att utnyttja och utveckla den lärarkompetens, som de förfogar över, för att på bästa sätt bidra till detta. För den lokala planeringen och fördelningen av uppgifter blir den rangordning efter kvalifikationer, som befattningsstrukturen ger uttryck för, en given utgångspunkt. En direkt koppling mellan befattning och uppgifter kan emellertid skapa onödiga låsningar i enskilda fall.

All arbetsfördelning bör således enligt vår mening grundas på förhållandena i den lokala miljön, och avvägningar måste – utifrån uppställda mål och fastställd verksamhetsplan – göras med beaktande av å ena sidan de tillgängliga lärarnas kompetens och inriktning, å andra sidan de medel som högskolan förfogar över. Självklart måste då i prioriteringarna innefattas insatser för att stödja utvecklingen av lärarnas kompetens. Det ligger också i sakens natur, att såväl omfattningen som arten av den enskilda lärarens insatser i olika verksamheter måste variera över tiden, inte bara därför att – som vi nyss nämnt – individens förutsättningar och ambitioner i sig kan förändras utan också för att det skall vara möjligt att bereda var och en utrymme för sammanhängande perioder för sådana uppgifter som med fördel bedrivs koncentrerat.

Det sistnämnda har hittills framför allt gällt i fråga om professorers forskning. Enligt 4 kap. 5 § högskoleförordningen skall professorer beredas utrymme för återkommande längre sammanhängande perioder för forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete på heltid. Tidigare fanns också särskilda medel för forskningsstödande åtgärder avseende framför allt möjligheter för högskolelektorer och högskoleadjunkter, som avlagt doktorsexamen, att bedriva forskning. Motsvarande medel ingår nu i fakultetsanslagen, som kan användas för att finansiera längre sammanhängande arbetsperioder för forskning eller – i fråga om adjunkter – deltagande i forskarutbildning liksom kortare insatser av karaktären kompetensuppehållande forskning.

Med det högskolans ansvar för utveckling av den enskilda lärarens kompetens, som vår modell innebär, måste koncentrerade perioder för arbete av nu nämnda slag men också t.ex. för större utvecklingsinsatser på det pedagogiska området eller för vidareutbildning eller yrkesverksamhet utanför högskolan bli naturliga inslag i verksamheten. Med vår principiella syn, att ingen lärarkategori skall garanteras utrymme för – eller uteslutas från – olika uppgifter, anser vi att det måste vara den enskilda högskolans sak att, inom ramen för sina samlade resurser och sin verksamhetsplanering, ta ställning också till utrymmet för längre sammanhängande arbetsperioder för olika ändamål. Vad gäller utrymme

för kompetensutveckling kan det vara naturligt att träffa lokala avtal med de fackliga organisationerna.

Den modell vi förordar innebär alltså, att varje högskola – inom ramen för sina resurser, sina uppdrag från statsmakterna och sin verksamhetsplanering – fördelar arbetsuppgifter, inklusive utrymme för forskning, konstnärligt utvecklingsarbete och kompetensutveckling, mellan sina lärare i ett flerårsperspektiv. Vi utgår från att det gällande arbetstidsavtalet för högskolan mellan Arbetsgivarverket och de fackliga organisationerna kommer att justeras så att det stöder den utveckling av högskolans verksamhet och lärarroll, som vi här antytt, och bygger vidare på de möjligheter till lokala och individuella lösningar som inryms i 1996 års högskoleavtal. Mot bakgrund av de tendenser vad gäller arbetsformerna i högskoleutbildningen som tonar fram i våra intervjuer (kap. 5) vill vi särskilt peka på vikten av att de direkta undervisningsinsatserna ses som en del av en större helhet och att de mäts och värderas på ett mer flexibelt sätt än det som tillämpas för närvarande.

Vi är väl medvetna om att denna decentraliserade modell ställer höga krav inte bara på besluts- och ledningsfunktionerna, den långsiktiga planeringen och den ekonomiadministrativa kompetensen inom högskolorna – på både styrelse/rektorsnivå, fakultetsnivå och institutionsnivå (motsvarande) – utan också på lärarna som kollektiv och ytterst på den enskilda läraren. Men med de krav, som omvärlden i dag ställer på högskolorna, och den frihetsgrad, som gäller för dem i olika andra avseenden, anser vi knappast någon annan modell möjlig, om förutsättningar för en effektiv och dynamisk verksamhet skall säkras.

6.6 Doktorand – lärare

Doktorandtjänsterna är inte lärartjänster och berörs därmed formellt inte av våra överväganden. Deras framtida utformning har tagits upp i den nyligen remissbehandlade promemorian (Ds 1996:35) Studiefinansiering och examina i forskarutbildningen. Det är uppenbart att befattningar, som är avsedda för doktorander, i olika avseenden måste ses tillsammans med lärarbefattningarna. Vi utgår därför från att statsmakternas ställningstaganden till förslagen i den nämnda promemorian kommer att samordnas med ställningstagandena till våra förslag. Vi vill i detta läge kommentera promemorian på en punkt.

Enligt promemorian skall doktorandtjänsterna inte längre kunna innefatta bl.a. undervisningsuppgifter. Tanken är att en doktorand som

tas i anspråk för sådana uppgifter skall vara ledig från sin doktorandtjänst för att i motsvarande mån förordnas som lärare. I kap. 7 berör vi vilka lärarbefattningar som bör komma i fråga, om detta förslag skulle realiseras. Vi vill emellertid framhålla att den renodling av doktorandbefattningen som förslaget innebär strider mot den syn på förhållandet mellan grundläggande utbildning och forskning/forskarutbildning som enligt vårt förslag skall ligga till grund för lärarbefattningarna (jfr 6.5). Enligt vår mening talar också praktiska skäl för att man inte skall behöva byta befattning inom högskolan, när man går över från en reguljär verksamhet till en annan. Om en högskola behöver en doktorand för undervisningsuppgifter, bör således dessa uppgifter kunna utföras inom ramen för doktorandbefattningen; vid behov får tiden för innehav av denna förlängas.

Das erste, was man bei der Betrachtung der
 Frage für die Lösung der Aufgabe zu tun hat,
 ist die Aufgabe in ihre Bestandteile zu zerlegen.
 Man muss sich fragen, was die Aufgabe
 eigentlich verlangt, und was man dazu
 wissen muss. Dann kann man die Aufgabe
 in einzelne Schritte unterteilen, die man
 nacheinander lösen muss. Man muss
 auch darauf achten, dass man die
 gegebenen Daten richtig versteht, und
 dass man die richtigen Formeln anwendet.
 Man muss auch die Möglichkeit in Betracht
 ziehen, dass die Aufgabe mehrere
 Lösungen haben könnte. Man muss
 also alle Möglichkeiten prüfen, und
 die richtige Lösung auswählen.

Man muss auch darauf achten, dass man
 die Aufgabe nicht zu kompliziert macht.
 Man sollte sich für die einfachere Lösung
 entscheiden, wenn es möglich ist. Man
 sollte auch die Möglichkeit in Betracht
 ziehen, dass die Aufgabe eine Falle
 enthält. Man muss also sehr vorsichtig
 sein, und alle Details beachten.

6.6. Die Aufgabe

Die Aufgabe besteht darin, die
 Lösung der Aufgabe zu finden. Man
 muss die Aufgabe in ihre Bestandteile
 zerlegen, und die einzelnen Schritte
 nacheinander lösen. Man muss auch
 darauf achten, dass man die gegebenen
 Daten richtig versteht, und dass man
 die richtigen Formeln anwendet.

Man muss auch die Möglichkeit in Betracht
 ziehen, dass die Aufgabe mehrere
 Lösungen haben könnte. Man muss
 also alle Möglichkeiten prüfen, und
 die richtige Lösung auswählen.

7 En ny befattningsstruktur

7.1 Inledning

Vi föreslår en befattningsstruktur bestående av fem huvudkategorier:

- höskoleadjunkt,
- biträdande höskolelektor,
- höskolelektor,
- biträdande professor och
- professor.

Vi redovisar under 7.2 de överväganden, som ligger bakom vårt strukturförslag, och huvuddragen i de fem befattningarna. Vi föreslår under 7.3 att det därutöver skall finnas adjungerade lärare, utländska lärare, timlärare och gästlärare. Slutligen redovisar vi under 7.4 ett par förslag som kompletterar bilden av den ram för lärararbetet som vi sammantaget förordar.

Vi vill erinra om att det i vår modell inte finns någon direkt koppling mellan befattning och arbetsuppgifter. Höskolorna förutsätts utifrån sitt ansvar för kvaliteten i verksamheten och för utvecklingen av lärarnas kompetens ta varje lärare i anspråk med hänsyn till hans eller hennes samlade kompetens. Befattningsstrukturen, baserad på kompetensnivåer, skall underlätta detta, men den skall inte begränsa handlingsfriheten när det gäller att utifrån verksamhetens behov fördela uppgifter med hänsyn till den enskildes förutsättningar och intressen.

En given utgångspunkt för oss är att samtliga lärarbefattningar skall inrättas av respektive höskola. I den mån statsmakterna önskar att t.ex. befattningar av ett visst slag eller utbildning och forskning inom ett visst ämnesområde skall komma till stånd, bör detta – som RUT-93 föreslagit i betänkandet (SOU 1996:21) Reform och förändring – komma till uttryck i uppdrag till höskolorna.

För att en höskola utan fakultet eller konstnärligt utvecklingsarbete skall få inrätta en professur krävs i dag Höskoleverkets tillstånd. Enligt föreskrift i höskoleförordningen ges detta på grundval av en prövning av om forskningens omfattning och kvalitet inom det berörda vetenskapsområdet vid höskolan i fråga är tillräcklig. I enlighet med vad som anfördes i budgetpropositionen för 1995/96 (prop. 1994/95:100 bil. 9 s. 103) ingår även grundutbildningens behov av forskningsanvändning i kriterierna för denna prövning. Det innebär att hänsyn tas till

antalet studerande på C- och D-nivåerna och till förekomsten av magisterexamensrättigheter.

Av vad som sägs i propositionen Forskning och samhälle (prop. 1996/97:5 s. 219) och i budgetpropositionen för 1997 (prop 1996/97:1 Utgiftsområde 16 s. 77) framgår, att ett kriterium för att ett lärosäte skall kunna få benämningen universitet skall vara att det bedöms uppfylla kraven för att självständigt inrätta professurer. Vi tolkar detta så, att ordningen med en prövning genom Högskoleverket skall bestå för de mindre och medelstora högskolor som inte kommer att omvandlas till universitet. I linje med den allmänna inriktningen av våra direktiv och våra förslag och som en anpassning till praxis förordar vi i detta läge att den berörda föreskriften ändras, så att Högskoleverket vid sin prövning skall väga in inte bara forskningens utan också utbildningens omfattning och kvalitet vid högskolan i fråga.

Direktiven ålägger oss att utarbeta förslag till en ordning för kompetensprövning och befordran av den som har en lärarbefattning med tillsvidareförordnande. Vi anser det angeläget att skapa smidiga möjligheter till lokal befordran av lärare på adjunks- och lektorsnivåerna. Det samlade systemet av befattningar och titlar bör samtidigt vara så enkelt och överblickbart som möjligt. Behovet av en särskild ordning för befordran blir också självklart mindre med det lösare samband mellan befattning och arbetsuppgifter och det friare rekryteringsförfarande som våra förslag innebär. Vi förordar i detta läge en koppling mellan sådan befordran som avses i direktiven och den befattningsstruktur som vi föreslår. Med denna utgångspunkt skall en högskola kunna befordra en kvalificerad adjunkt till lektor och en kvalificerad lektor till biträdande professor genom omvandling av vederbörandes anställning.

7.2 Strukturen i stort; huvudkategorier

7.2.1 Adjunksnivån

Statsmakterna har de senaste åren tagit ställning för att tjänsterna som adjunkt på sikt skall avvecklas. Bakom har legat ambitionen att alla högskolelärare skall ha avlagt doktorsexamen och följaktligen vara behöriga till lektorat. Vi menar att man bör se något mera nyanserat på adjunkterna, som i dag utgör mer än en tredjedel av högskolans lärarkader (se tab. 4.1).

Vi ansluter oss helt till principen att alla adjunkter inom i huvudsak vetenskapsbaserade utbildningsområden bör beredas tillfälle att genomgå

forskarutbildning. (Vi är väl medvetna om att det i en dynamisk högskola inte går att dra någon klar gräns mellan forskningsbaserade och icke forskningsbaserade områden.) Detta bör vara ett naturligt inslag i högskolans planering för den enskilda adjunktens kompetensutveckling, och hänsyn till de sökandes lämplighet för forskarutbildning bör kunna vägas in vid nyanställning av adjunkter inom i huvudsak vetenskapsbaserade områden. Som följd härav bör inom berörda områden andelen lektorer kunna ökas och andelen adjunkter i motsvarande mån minskas. Det finns emellertid ett par skäl för att bevara adjunktsbefattningen.

För det första behöver högskolan, som vi utvecklat under 6.4, inte bara för de konstnärliga utbildningarna utan också för andra utbildningar kunna som lärare engagera praktiker av olika slag. Adjunktsnivån är en naturlig bas för rekrytering av personer med yrkeserfarenhet. Forskarutbildning kan självklart vara ett inslag i kompetensutvecklingen också för dessa, men det finns ingen anledning att förutsätta detta.

För det andra är det uppenbart att det också inom områden, där doktorsexamen utgör ett naturligt steg i karriären, finns behov av en långsammare och mera flexibel väg till denna examen. Detta kan gälla för personer som under studietiden bildar familj eller vilkas intresse för eller planer på att genomgå forskarutbildning av andra skäl mognar sent. En adjunktsbefattning, i vilken kan ingå kompetensutveckling i form av doktorandstudier, bör här kunna spela en viktig roll.

Vi erinrar om den principiella syn på förslaget om renodling av doktorandtjänsterna i promemorian (Ds 1996:35) Studiefinansiering och examina i forskarutbildningen, som vi redovisat under 6.6. Om emellertid detta förslag skulle realiserats och en doktorand skall tas i anspråk för läraruppgifter med ledighet från sin doktorandbefattning, kan för insatser av större omfattning en deltidsanställning som högskoleadjunkt vara ett alternativ.

Behörighetskraven för adjunktsbefattning bör avse pedagogisk skicklighet samt examen från grundläggande högskoleutbildning eller motsvarande kompetens. Inom områden, där förutsättningar finns, ser vi det som naturligt att magisterexamen blir den examen som ställs upp som villkor för behörighet. Härutöver bör inom områden där detta är relevant krav på erfarenhet från yrkesverksamhet kunna ställas upp.

Särskilt sökande utanför högskolan kan sakna erfarenhet av undervisning. Det bör därför vara möjligt att – på samma sätt som redan gäller för lektorer – tidsbegränsa en första anställning som adjunkt inom högskoleväsendet till tre år, under vilken period respektive högskola får möjlighet att bedöma vederbörandes pedagogiska skicklighet som underlag för ett ställningstagande i fråga om tillsvidareanställning.

Adjunkters medverkan i forskning/forskarutbildning bör kunna ta sig olika former: egen forskning – rimligen undantagsvis, eftersom en adjunkt som disputerat normalt bör befordras till lektor – medverkan i forskningsprojekt under ledning av annan lärare eller egen forskarutbildning.

7.2.2 Efter doktorsexamen

När det gäller möjligheterna för en nybliven doktor att meritera sig är det av reguljära högskolebefattningar för forskarassistenttjänsten som står till buds. Innehavaren av en sådan tjänst skall enligt gällande regler i huvudsak bedriva forskning. Det är enligt vår mening principiellt viktigt att likställa grundläggande utbildning och forskning/forskarutbildning också på denna nivå. Därtill anser vi det angeläget att här skapa större möjligheter till pedagogisk meritering än vad forskarassistenttjänsten kan ge. Behovet av detta understryks givetvis ytterligare, om doktorandstudierna, i enlighet med förslag i den ovan nämnda promemorian, ”rensas” från undervisningsuppgifter. Undervisning som i dag fullgörs av doktorander kan då tas över – förutom av timlärare eller adjunkter – av innehavare av befattningar på doktorsnivån.

Mot denna bakgrund föreslår vi att forskarassistenttjänsten avskaffas och en ny befattning, biträdande högskolelektor, införs, inom vars ram det skall vara möjligt att efter doktorsexamen meritera sig både vetenskapligt och pedagogiskt, med den fördelning mellan forskning och utbildning som högskolan – med beaktande av förutsättningar och intressen i det enskilda fallet – beslutar. Behörighetskrav bör vara doktorsexamen. Om doktorandbefattningarna innehåller undervisning eller pedagogiska eller ämnesdidaktiska kurser, bör också pedagogisk skicklighet kunna krävas.

För att markera att det är fråga om en rekryteringsbefattning förordar vi att den behöriga kretsen begränsas till dem som avlagt doktorsexamen eller likvärdig vetenskaplig examen högst fyra år tidigare. Detta innebär en viss skärpning i förhållande till vad som i dag gäller för forskarassistenttjänst. Dispens upp till två år måste emellertid kunna ges av särskilda skäl, t.ex. sjukdom, föräldraledighet eller vård av barn.

Vi är medvetna om att vistelser vid utländska läroanstalter är viktiga och ofta förekommande på denna nivå och om att stipendier från bl.a. forskningsråd kan spela en viktig roll i detta sammanhang. Vistelser av detta slag bör självfallet kunna genomföras såväl inom ramen för en anställning som biträdande högskolelektor som, när så är lämpligt med hänsyn till finansieringen, under tjänstledighet från en sådan.

Med hänsyn till syftet bör anställningen vara tidsbegränsad. Vi föreslår en gräns vid fyra år med möjlighet, liksom i dag gäller för forskarassistenttjänst, till förlängning om särskilda skäl föreligger. Det första förordnandet bör kunna tidsbegränsas fram till en "kontrollstation" efter ett, två eller tre år.

I direktiven sägs att det finns särskild anledning att på den postdoktorala nivån stimulera rörlighet mellan högskolor. Vi återkommer till rörlighetsfrågorna under 8.2 och 8.3.

7.2.3 Högskolelektorat

Vi ser ingen anledning att gå ifrån den ordning som innebär att en befattning som högskolelektor normalt erbjuder den första möjligheten till tillsvidareanställning för den som har doktorsexamen. Detta blir därmed den naturliga basen i en "karriärtrappa" av befattningar, som kan innebära ett mera självständigt ansvar för olika uppgifter. Den skillnad i förhållande till dagens system, som vårt förslag innebär, är att lektorerna får i princip samma möjligheter till forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete som innehavare av befattningar på professorsnivå (jfr 6.5).

Det grundläggande behörighetskravet för högskolelektorat bör vara doktorsexamen eller motsvarande konstnärliga kompetens samt pedagogisk skicklighet. Härutöver förordar vi tre alternativ.

För det första bör i fråga om vetenskaplig kompetens möjlighet att värdera också kompetens som motsvarar doktorsexamen införas på nytt. Detta är motiverat med hänsyn både till dem som har en utländsk forskarutbildning, till dem som har en licentiatexamen enligt äldre bestämmelser och till dem som meriterat sig vetenskapligt, t.ex. i industriforskning, utan att ha avlagt doktorsexamen.

Vidare bör i linje med vad vi diskuterat under 6.4 möjlighet öppnas att ersätta kravet på vetenskaplig eller konstnärlig skicklighet med krav på "kompetens av annat slag" av betydelse för befattningen i fråga. Vi syftar då på erfarenhet från yrkesverksamhet eller utvecklingsarbete inom berört område.

Slutligen bör det finnas en möjlighet att bli högskolelektor på enbart pedagogiska eller lednings-, utvecklings- och samverkansmeriter. Den adjunkt, som gjort särskilt förtjänstfulla insatser inom högskolan, bör således kunna befordras till lektor, även om han eller hon inte uppfyller något av de nämnda behörighetsvillkoren.

Möjligheten att tidsbegränsa det första förordnandet som högskolelektor inom högskoleväsendet till tre år bör kvarstå. Vi förutsätter dock

att det tillämpas med stor restriktivitet (jfr 1992/93:UbU3). Tidsbegränsad anställning bör inte kunna komma i fråga för den som har tjänstgjort minst tre år som biträdande högskolelektor eller högskoleadjunkt.

7.2.4 Professorsnivån

Våra direktiv, som anger som en utgångspunkt att en ökning av antalet tjänster på professorsnivå skall genomföras, ger oss möjlighet att överväga, om detta skall ske genom en ordning med mera än en kategori av professorer. Vi har kommit fram till att en ny befattning som biträdande professor erbjuder den effektivaste vägen att på kort sikt öka antalet tjänster på professorsnivå och samtidigt minska klyftan mellan lektors- och professorsnivåerna.

Vi anser det väsentligt att det finns en reguljär möjlighet till avancemang för kvalificerade högskolelektorer. I enlighet med den princip vi förordat under 7.1 bör denna befordran äga rum inom befattningsstrukturens ram och därmed grundas på nationella behörighetskrav, något som inte gäller för den nuvarande möjligheten att ge en lektor ställning som biträdande professor. Med denna lösning kommer inledningsvis befattningar som biträdande professor att i första hand komma till stånd genom lokal befordran. I fråga om den främsta lärarbefattningen i det nationella högskolesystemet, befattningen som professor, anser vi det samtidigt viktigt att skapa bästa möjliga förutsättningar för rörlighet mellan högskolor. Till en befattning som professor bör man därför – som vi återkommer till under 8.3 – inte utan ett reguljärt tillsättningsförfarande kunna befordras lokalt.

Professorer åtnjuter i dag enligt 3 kap. 4 § högskolelagen ett särskilt anställningsskydd, som infördes i samband med att ordningen med fullmaktsförordnanden avskaffades. Enligt direktiven skall vi pröva, om denna ordning kan bevaras vid en ökning av antalet befattningar på professorsnivå. Enligt vår mening kan detta ske utan olägenhet, om ökningen främst tar formen av att befattningar som biträdande professor tillkommer. För dessa förutsätter vi att normala regler om anställningsskydd skall gälla.

I fråga om behörighet för befattning som biträdande professor är det viktigt att markera en klar nivåskillnad gentemot vad som gäller för högskolelektorat. Samtidigt bör kraven för behörighet till lektorat vara en plattform. Med denna utgångspunkt bör det vara möjligt att meritera sig för behörighet till befattning som biträdande professor på endera av de i sammanhanget aktuella fyra vägarna: den vetenskapliga, den konstnärliga, den pedagogiska och ”praktiker”-vägen.

När det gäller vetenskaplig skicklighet anser vi det ändamålsenligt att anknyta till en ordning för kompetensprövning, som är etablerad sedan länge, nämligen antagandet av oavlönade docenter. Vetenskaplig skicklighet motsvarande vad som krävs för att bli antagen som docent är således enligt vår mening en lämplig grund för behörighet till befattning som biträdande professor. Vi utgår då från att, liksom hittills, endast den kommer att bedömas ha docentkompetens som har förmåga att självständigt leda forskning och fungera som handledare i forskarutbildning. Detta bör vara den naturliga vägen till befattning som biträdande professor för den som efter doktorsexamen i huvudsak meriterat sig vetenskapligt.

Behovet av en avancemangsmöjlighet också för den som efter doktorsexamen främst meriterar sig pedagogiskt motiverar en särskild pedagogisk väg till behörighet för befattning som biträdande professor. Det normala bör vara att erforderlig pedagogisk skicklighet visas genom förtjänstfulla insatser som högskolelektor. Med pedagogisk skicklighet bör – i linje med vad vi behandlat under 6.3 – i detta sammanhang likställas även sådan skicklighet i fråga om ledning, utveckling eller samverkan, som har visats i en från lärarbefattning formellt fristående anställning, t.ex. som rektor, eller i ett med en lärarbefattning förenat uppdrag, t.ex. som prefekt.

Vi förutsätter att den som enligt gällande regler av en högskola getts ställning som biträdande professor normalt kommer att anställas som biträdande professor i den föreslagna ordningen.

För professurer gäller i dag bara ett allmänt formulerat behörighetskrav avseende vetenskaplig eller konstnärlig samt pedagogisk skicklighet. Enligt vår mening bör också för professurer skicklighet ”av annat slag”, dvs. praktikermeriter av betydelse för befattningen i fråga, vara en grund för behörighet. Att det generellt skall vara fråga om skicklighet utöver vad som krävs för befattning som biträdande professor är självklart. Vi föreslår här en referens till internationella förhållanden: Det skall vara fråga om vetenskaplig, konstnärlig eller annan skicklighet ”på hög internationell nivå”, som tillsammans med pedagogisk skicklighet skall ge behörighet för befattning som professor.

7.3 Övriga befattningar

7.3.1 Adjungerade lärare

Ordningen med adjungerade professorer tillkom för att ge högskolorna möjlighet att som lärare engagera kvalificerade personer med sin huvudsakliga sysselsättning inom någon annan verksamhet. Den har enligt vår bedömning spelat en viktig roll för högskolornas samspel med näringslivet och samhällslivet i övrigt. Som vi berört under 6.4 anser vi att det finns skäl att vidga möjligheterna till samspel av detta slag också till andra befattningskategorier. Vi förordar således att högskolorna skall kunna göra tidsbegränsade anställningar också som adjungerad biträdande professor, adjungerad högskolelektor och adjungerad högskoleadjunkt.

Det finns enligt vår uppfattning skäl att renodla dessa befattningars karaktär i enlighet med de ursprungliga intentionerna. Det bör således föreskrivas att bara den skall kunna anställas som adjungerad lärare som har sin huvudsakliga verksamhet – uttolkat: minst 50 procent – utanför högskolesystemet. Liksom för närvarande gäller för adjungerad professor bör anställningsperioden vara högst tre år med möjlighet till förlängning.

7.3.2 Utländska lärare

I dag finns tjänster som utländsk respektive nordisk lektor, för vilka behörighetskraven är att ha det språk, i vilket undervisning skall meddelas, som modersmål och att under åren närmast före anställningen huvudsakligen ha vistats i land där detta språk talas. För nordisk lektor krävs dessutom pedagogisk skicklighet och viss forskarutbildning. Innehav av dessa tjänster är tidsbegränsat till högst sex (tre plus tre) år.

Vi anser det angeläget att högskolan även fortsättningsvis kan få impulser från berörda länder och språkområden genom att rekrytera lärare med denna bakgrund. Vi förordar emellertid att det skall ske inom ramen för den reguljära befattningsstrukturen. Utöver vår allmänna ambition att förenkla systemet och undvika ”skraddarsydda” befattningar har det under vårt arbete tillkommit ett starkt skäl för en sådan ordning. EU-kommissionen har nämligen reagerat mot de svenska reglerna i fråga om utländska lektorer och hävdar att de diskriminerar medborgare från andra medlemsländer i unionen. Bakgrunden är utslag från EU-domstolen av innebörd att tidsbegränsad anställning för lektorer i främmande språk från annat land inte är möjlig, när en sådan begränsning inte finns

för motsvarande inhemska lärare. Det är uppenbart att den svenska ordningen måste anpassas till denna princip. I en svarsskrivelse till EU-kommissionen i juni 1996 har Utbildningsdepartementet anfört att vi kommer att ta upp frågan.

Vi har ovan förordat att den första anställningen som högskoleadjunkt respektive högskolelektor skall kunna tidsbegränsas till högst tre år. Detta lägger en naturlig grund för att knyta ordningen med utländska och nordiska lärare till adjunks- och lektorsbefattningarna. På så sätt blir det möjligt att utan diskriminering förordna även en i utlandet i särskild ordning rekryterad lärare för tre år. Samtidigt måste det vid eventuell fortsatt anställning bli fråga om tillsvidareanställning på en reguljär adjunks- eller lektorsbefattning. De från utlandet hämtade lärarna måste därför uppfylla behörighetskraven för respektive befattning och från början anställas som antingen utländsk högskoleadjunkt eller utländsk högskolelektor. Det senare blir då aktuellt för den som har doktorsexamen eller motsvarande kompetens – och ju då också får möjligheter till forskning på samma sätt som de inhemska lektorerna – medan övriga måste bli adjunkter. Vad beträffar nuvarande nordiska lektorer borde kravet på viss forskarutbildning kunna ersättas av krav på magisterexamen eller motsvarande kompetens, som ju kan ställas upp för befattning som högskoleadjunkt (jfr 7.1.1).

7.3.3 Tim- och gästlärare

Vi ser timlärare och gästlärare som naturliga komplement till lärarkadern i övrigt också i det framtida systemet. Beträffande gästlärare föreslår vi en skärpning av reglerna så att karaktären av ”gäst” verkligen framgår: Förordnande skall kunna ges för högst tre år och endast åt personer som är verksamma utanför högskoleområdet eller vid utländsk läroanstalt.

7.4 Vissa särskilda frågor

7.4.1 Tidsbegränsad anställning

Enligt vad vi föreslagit i det föregående skall anställning som biträdande högskolelektor och som adjungerad lärare alltid vara tidsbegränsad. Att detsamma gäller obehöriga lärare och gästlärare ligger i sakens natur. Vidare skall anställning första gången som högskoleadjunkt respektive högskolelektor samt anställning som timlärare kunna tidsbegränsas.

Vi föreslår ingen ändring i det förhållandet att anställning som lärare för konstnärlig verksamhet generellt skall kunna tidsbegränsas. Samtidigt inser vi att ett omfattande utnyttjande av denna möjlighet, i synnerhet tillsammans med möjligheten att förordna adjungerade lärare enligt vårt förslag (7.3.1), kan innebära vissa olägenheter för kontinuiteten i utbildningen och för möjligheterna till pedagogisk utveckling inom det konstnärliga området. Vi vill därför understryka att det också här måste finnas en balans mellan antalet tillsvidareanställda lärare och antalet lärare med tidsbegränsad anställning.

Vi föreslår samtidigt en ny möjlighet till tidsbegränsade anställningar inom högskolan som helhet – utan att det därför är fråga om några förändringar i den enskildas anställningstrygghet. Den som är anställd tillsvidare på en lärarbefattning vid en högskola bör enligt vår uppfattning kunna anställas som lärare vid en annan högskola för högst tre år och härvid ha rätt till tjänstledighet från moderhögskolan. Det bör kunna vara fråga såväl om tidsbegränsade uppdrag av utvecklings- eller ledningskaraktär som mera allmänt om en ”prövotid” – vi avser därmed inte någon provanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd – för både den enskilda och högskolan. En motsvarande rätt till tjänstledighet bör gälla för arbete upp till tre år vid universitet eller högskola utomlands. Vi inser att dessa anordningar kan innebära ett viss ökning av ”vikariatseländet” vid högskolorna, men vi bedömer samtidigt att de kan ha stor betydelse för att stimulera rörligheten både nationellt och internationellt.

Också möjligheterna för den som är anställd vid en annan statlig myndighet med FoU-verksamhet att få tjänstledighet för att arbeta som lärare vid en högskola bör förbättras. Vi utgår samtidigt från att högskolorna kommer att i positiv anda pröva ansökningar från lärare om tidsbegränsad tjänstledighet för arbete i – statlig eller enskild – FoU-verksamhet utanför högskoleområdet.

7.4.2 Läraruppgifter i annan anställning

Läraruppgifter skall givetvis normalt fullgöras av personer som är anställda som lärare på någon av de befattningar som vi föreslagit i det föregående. Principen att detta skall gälla också insatser som finansieras av externa medel bör – som vi redan nämnt – bestå. Vi vill understryka att det är oacceptabelt att högskolorna i syfte att ”slippa” tillämpa föreskrifter som gäller för anställningar som lärare anställer personer som t.ex. forskare, tekniker eller administratörer för att de facto fullgöra läraruppgifter. I några fall ser vi det emellertid som naturligt att lärar-

uppgifter kan fullgöras också av andra än personer med anställning som lärare.

Det är angeläget att den kompetens, som innehavare av forskartjänster vid de statliga forskningsråden representerar, även i fortsättningen kan komma verksamheten i högskolan till del. Vi förutsätter att hithörande frågor liksom hittills löses genom överenskommelser mellan högskolorna och forskningsråden.

Undervisningsuppgifter utförs ofta i dag av innehavare av doktorandtjänster, särskilt inom de tekniska och naturvetenskapliga områdena. Vi har i det föregående (6.6) uttalat oss för att så bör kunna ske även fortsättningsvis.

Läraryuppgifter bör också kunna ingå i anställningar vid en högskola som avser administrativa eller andra uppgifter. Den som på heltid innehar en ledningsfunktion som föranleder tjänstledighet från en lärarbefattning, t.ex. en rektor, bör kunna bevara viss direkt kontakt med utbildningen, forskningen eller utvecklingsarbetet. Det kan vidare vara ändamålsenligt att i en och samma befattning förena uppgifter inom högskolans förvaltning med läraryuppgifter – exempel på detta är nuvarande utbildningsledare. Det är också naturligt att även kvalificerade forskare vid särskilda institut, centra eller dylikt, som inrättats av eller placerats vid en högskola, skall kunna utnyttjas för läraryuppgifter. Vid Lantbruksuniversitetet finns ett antal specialistbefattningar som bör betraktas på samma sätt. Slutligen bör viss handledning i samband med laborationer och dylikt kunna fullgöras av teknisk personal som forskningsingenjörer.

8 En ny rekryteringsordning

8.1 Inledning

Som redan framgått är det vår principiella uppfattning att högskolorna själva skall ha ansvaret såväl för att bedöma vilken lärarkompetens de behöver som för att rekrytera lärare. De centrala reglerna om tillsättning av lärartjänster har traditionellt setts som en garanti för lika behandling och rättvisa på det nationella planet. Det är självklart att en ökad lokal frihet i fråga om lärarrekrytering måste ge nya förutsättningar i detta avseende. Men också i en rekryteringsordning som präglas av frihet för högskolorna måste grundläggande krav på offentlighet och rättssäkerhet i förfarandet upprätthållas.

Ordningen för rekrytering måste därutöver utformas så att de två nationella mål som anges i våra direktiv, nämligen jämställdhet mellan könen och rörlighet mellan högskolor, främjas. Den måste vidare skapa förutsättningar för att ge de pedagogiska meriterna en status som är jämförbar med den som kommer de vetenskapliga eller konstnärliga meriterna till del (jfr 6.5). Vi erinrar också om våra förslag när det gäller meriter förvärvade i yrkeslivet utanför högskolan (6.4) respektive i fråga om ledning, utveckling och samverkan (6.3).

Högskolans ansvar för rekryteringen av lärare bör enligt vår mening ta sig uttryck i två slags dokument: dels rekryteringsmål, dels en tillsättningsordning. Båda bör med hänsyn till sin vikt fastställas av högskolestyrelsen.

8.2 Rekryteringsmål

Rekryteringsmålen för den enskilda högskolan skall självklart bygga på de rekryteringsmål som regeringen kan ha fastställt. Därutöver bör högskolan själv kunna lägga fast mål och riktlinjer för sin rekrytering av lärare. Rekryteringsmål i vad avser jämställdhet tar naturligen sin utgångspunkt i högskolans jämställdhetsplan.

De två nämnda nationella målen, jämställdhet och rörlighet, syftar båda till att förbättra kvaliteten i högskolornas verksamhet, men de är ändå av olika karaktär.

Utbildningen och forskningen inom högskolan vinner självklart i bredd och mångfald om lärarna kan tillföra verksamheten både manliga och kvinnliga perspektiv. Att kvalificerade kvinnor och män kan rekryteras som lärare i högskolan på samma villkor är därför en kvalitetsfråga, men det är samtidigt en rättvisefråga, som har samband med roll- och arbetsfördelningen mellan kvinnor och män i stort. Att strävandena för högskolans del här bara är en del av en politik, som spänner över i princip alla samhällsområden, stryks under av att regeringen (prop. 1994/95:169) aviserat sin avsikt att ställa upp rekryteringsmål vad gäller andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer. Om sådana rekryteringsmål skall få genomslag i praktiken, krävs att högskolorna har reella möjligheter att påverka sin lärarrekrytering i den avsedda riktningen. Våra förslag under 8.3.4 syftar till att ge sådana möjligheter. Vi förutsätter att Högskoleverket kommer att få i uppdrag att följa hur de nationella rekryteringsmålen uppnås.

Rörlighetsmålet bygger på uppfattningen att en högskolas verksamhet vitaliseras och kvaliteten i dess verksamhet höjs, om den rekryterar lärare från andra högskolor. Vikten av rörlighet har strukits under i olika utvärderingar av svensk forskning och har mot den bakgrunden tagits upp i direktiven till oss. Men det är enligt vår mening fråga om ett mål som i första hand är internt för högskolesystemet. Vi ser det i vart fall inte som naturligt att regeringen här – på samma sätt som i fråga om jämställdheten – ställer upp några rekryteringsmål för högskolorna. Det måste i stället ingå i varje högskolas eget ansvar för sin verksamhet att bedöma om den kvalitetsdimension, som ligger i att rekrytera lärare från andra högskolor, skall tas tillvara på ett sådant sätt att det återspeglas i högskolans rekryteringsmål.

Vi vill i detta sammanhang deklarera att vi tar principiellt avstånd från att befattningar reserveras för personer av visst kön eller från andra högskolor. Vad gäller det senare har regeringen i propositionen *Forskning och samhälle* (prop. 1996/97:5 s. 201) anført att det i ett litet land som Sverige inte är möjligt att tillämpa en princip som innebär att det krävs flyttning vid övergång mellan olika steg i forskarkarriären. Enligt vår uppfattning är det sociala faktorer och arbetsmarknadsfaktorer snarare än landets storlek som gör det svårt att kräva att familjer flyttar – men vår slutsats är densamma som regeringens.

Vi vill samtidigt erinra om vårt förslag under 7.4 om rätt för en tillsvidareanställd lärare till upp till tre års tjänstledighet för anställning som lärare vid en annan högskola. Vi ser en sådan ordning som mycket betydelsefull för att stimulera rörligheten.

Regeringen har i nyssnämnda proposition (prop. 1996/97:5 s. 200) aviserat ett uppdrag till forskningsråden att utarbeta program för stöd till

yngre forskare i syfte att främja rörlighet. Vi ser de anordningar som kan komma till stånd som följd av detta uppdrag som värdefulla komplement till de rörlighetsfrämjande insatser som kan göras inom ramen för högskolans organisation och befattningsstruktur. Vi vill samtidigt peka på de möjligheter att stimulera till förnyelse i högskolornas verksamhet utan några personförflyttningar som informationsteknologin kan – och än mer kommer att kunna – erbjuda.

8.3 Tillsättningsförfarandet

Medan rekryteringsmålen skall vara uttryck för ambitioner för rekryteringen av lärare, skall tillsättningsordningen reglera själva proceduren. Det finns naturligtvis ett samband mellan dem såtillvida som också reglerna för tillsättning måste utformas med beaktande av jämställdhets- och rörlighetsmålen. I det följande redovisar vi vilka nationella regler som enligt vår uppfattning bör gälla för rekryteringsförfarandet och alltså ligga till grund för de lokala tillsättningsordningarna.

8.3.1 Befattningsprofil

Grundläggande för rekryteringen av en lärare är givetvis hur det ämnesområde, inom vilket vederbörande skall arbeta, definieras. I dag kritiseras ibland att ämnesområdena för främst professurer görs alltför snäva, så att en befattning framstår som mer eller mindre "skräddarsydd" för en viss person eller i vart fall så att kandidater från andra specialiteter inom en större disciplin utestängs. Vi inser att denna kritik kan vara berättigad, men vi anser det samtidigt orimligt att i en ordning, som bygger på att högskolorna själva har ansvaret för verksamhetens innehåll och kvalitet, centralt styra hur ämnesområden för lärarbefattningar definieras. Däremot är det självklart väsentligt att inriktningen av en befattning, som man avser att tillsätta, diskuteras ingående vid respektive högskola, innan beslut fattas. Inte minst viktigt är i detta sammanhang att det finns möjligheter att hävda både ett mans- och ett kvinnoperspektiv. Diskussionerna måste gälla både själva ämnesbenämningen och den "uttolkning" som ibland görs i form av en ämnesbeskrivning.

Innan ett tillsättningsförfarande påbörjas, måste också ställning tas till behörighetsvillkor och bedömningsgrunder för meritvärderingen.

Vårt förslag till befattningsstruktur innebär att det för de olika huvudkategorierna av lärare kommer att finnas alternativa grunder för behörighet. Högskolan måste då besluta vilken behörighet som skall krävas i det enskilda fallet. I detta sammanhang vill vi nämna att vi inte har funnit det praktiskt att ställa upp ett formellt krav på pedagogisk utbildning för behörighet till lärarbefattning. En högskola kan emellertid i praktiken uppnå samma syfte genom att i samband med att en lärare anställs ställa villkoret att han eller hon inom ramen för sin anställning skall genomgå en pedagogisk utbildning.

När det gäller meritvärdering förordar vi med utgångspunkt i våra överväganden i det föregående tre kategorier av bedömningsgrunder:

1. Vetenskaplig eller konstnärlig skicklighet var för sig, tillsammans eller i förening med skicklighet "av annat slag" – dvs. sådan som förvärvats i yrkeslivet utanför högskolan. I de allra flesta fall blir det rimligen fråga om vetenskaplig eller konstnärlig skicklighet enbart, men t.ex. för en befattning inom arkitekturområdet kan det tänkas att man vill värdera såväl båda dessa slag av skicklighet som praktikerskicklighet.
2. Pedagogisk skicklighet (jfr bilaga 2).
3. Skicklighet i fråga om ledning, utveckling och samverkan (jfr 6.4).

Vi är medvetna om att det inte går att dra klara gränser mellan dessa tre kategorier. Exempelvis kan skicklighet som forskarhandledare betraktas som både en vetenskaplig och en pedagogisk merit. Lednings-, utvecklings- och samverkansmeriter kan ju också vara mer eller mindre sammanvävda med både vetenskaplig, konstnärlig och pedagogisk skicklighet. Vi anser det likväl angeläget att utifrån förutsättningarna i varje enskilt fall söka renodla de tre perspektiv som vår kategorisering är uttryck för.

Inför varje tillsättningsärende måste högskolan besluta dels vilken avvägning som skall göras inom ramen för den första kategorin av bedömningsgrunder, dels vilken inbördes vikt de tre kategorierna skall ges, t.ex. om en tyngdpunkt skall läggas på vetenskapliga/konstnärliga eller pedagogiska meriter. Inte minst för att de pedagogiska meriterna och meriterna avseende ledning, utveckling och samverkan skall kunna hävdas i förhållande till de vetenskapliga/konstnärliga förordar vi att förslagsställande organ eller befattningshavare alltid skall redovisa sin bedömning enligt var och en av de tre kategorierna bedömningsgrunder för sig, innan en sammanvägning görs.

Det är väsentligt att grunderna för en lärarrekrutering diskuteras allsidigt och öppet inom respektive högskola och att beslut förbereds i en ordning som ger olika berörda möjligheter till inflytande. Det är

också viktigt att de samlade förutsättningarna klargörs på ett entydigt sätt och i en lättillgänglig form. Vi förordar mot denna bakgrund att högskolan inför varje rekrytering till en lärarbefattning skall fastställa en profil för befattningen. Denna skall ge besked på de nu nämnda punkterna – om ämnesområdet, behörighetsvillkoren och avvägningen mellan bedömningsgrunderna – men också om den inriktning av verksamheten som förutses och om de förutsättningar i övrigt som kan vara av betydelse i sammanhanget, t.ex. för lärare inom medicinsk fakultet om det är fråga om uppgifter också inom sjukvården. – Det är självklart att en sådan profils livslängd med hänsyn till utvecklingen i verksamheten kommer att vara begränsad. Inte desto mindre är det enligt vår mening viktigt att klargöra vad som kommer att gälla för överblickbar tid.

8.3.2 Ansvarsfördelningen inom högskolan

Enligt gällande föreskrifter är det högskolestyrelsen som beslutar om inrättande av professorstjänster, medan övriga lärartjänster inrättas av rektor. Vi anser det med hänsyn till den betydelse professurerna har för högskolans verksamhet som helhet naturligt att styrelsen även i fortsättningen skall ta ställning till antalet professurer och inriktningen av dessa. Styrelsens befattning med dessa frågor bör dock begränsas till att avse inriktningen i stort, dvs. ämnesbenämningen, medan profilerna i övrigt för professurer liksom profilerna i sin helhet för övriga slag av lärarbefattningar bör fastställas av rektor. Rektor bör kunna delegera sådana beslut, dock inte i fråga om befattning som professor eller biträdande professor.

Beredningen av frågor om befattningsprofiler bör enligt vår mening ses som en del av den reguljära planeringen för utbildningen och forskningen respektive det konstnärliga utvecklingsarbetet. Den bör därför ankomma på de organ som under högskolestyrelsen och rektor har ansvar för sådana frågor, i första hand fakultetsnämnder (motsvarande) men också, där så är lämpligt, styrelser eller prefekter för institutioner (motsvarande). Närmare föreskrifter om ansvarsfördelningen får ges i tillsättningsordningen. Med tanke på den styrande effekt som en befattningsprofil får för avgränsningen av kandidatkretsen, anser vi att det är viktigt att ansvaret för att avge förslag till de delar av profilen som avser ämnesområde, behörighet och avvägning mellan bedömningsgrunder ligger hos samma organ eller befattningshavare som sedan skall avge förslag i tillsättningsärendet.

Samtliga lärartjänster tillsätts i dag av rektor, som har möjlighet att delegera besluten utom beträffande professur. Vi anser att denna ordning bör bestå med det tillägget att inte heller beslut om anställning som biträdande professor bör få delegeras.

Vad gäller hur förslag i tillsättningsärenden skall utarbetas och avges har vi den principiella utgångspunkten att de reguljära ledningsorganen och ledarna inom högskolan måste ha ansvaret på samma sätt som i fråga om t.ex. verksamhetens innehåll, organisation och kvalitet. I linje härmed anser vi att ansvaret för att utarbeta och avge förslag i tillsättningsärenden i första hand bör åvila fakultetsnämnderna (motsvarande). Vissa frågor bör emellertid kunna delegeras till institutionerna (motsvarande). Vi anser vidare att högskolornas sätt att arbeta med rekryteringsfrågorna måste bli mera flexibelt. Också processen fram till förslag måste i ökad utsträckning kunna styras och utformas med hänsyn till omständigheterna i varje enskilt fall.

Vår slutsats av detta blir att några centrala föreskrifter om tjänsteförlagsnämnder inte bör finnas. Vi föreslår att fakultetsnämnderna (motsvarande) skall ha ansvaret för att avge förslag till innehavare av befattningar som professor och biträdande professor. I den mån särskilda beredningsorgan behövs, får detta regleras i tillsättningsordningen. För övriga lärarbefattningar bör ordningen för beredning och förslag i sin helhet bestämmas i tillsättningsordningen. Generellt bör organ som får ansvar för dessa frågor ha en majoritet av lärare, och studenterna bör ha rätt till minst två representanter, något som inte minst är viktigt för att de pedagogiska aspekterna skall bli allsidigt beaktade.

Arbetsgruppen för jämställdhet i högre utbildning och forskning (JÄST-gruppen) har i skrivelse till Utbildningsdepartementet i september 1996 föreslagit bl.a. att 2 kap. 5 § högskolelagen kompletteras med en föreskrift av innebörd att en jämn könsfördelning i fakultetsnämnderna skall eftersträvas. Vi har för vår del utgått från att detta förslag kommer att biträdas och anser att samma ambition bör gälla beträffande de andra organ som ges ansvar för att avge förslag i tillsättningsärenden.

Vid de mindre och medelstora högskolorna finns i dag inga fakultetsnämnder. Däremot finns särskilda tjänsteförlagsnämnder, i vilka fakultetsnämnderna vid respektive universitet utser vissa ledamöter. I och med att dessa högskolor enligt förslag i budgetpropositionen för 1997 kommer att anvisas egna medel för forskning utgår vi från att organ motsvarande fakultetsnämnder kommer att inrättas också där. Dessa kan då få ansvaret för bl.a. förslag till tillsättning av befattningar som professor och biträdande professor.

8.3.3 Information – annonsering

Enligt anställningsförfordningen skall arbetsgivaren "på lämpligt sätt" informera om en förestående anställning. Samtidigt som vi vill betona vikten av spridning av information, i första hand genom annonsering, för att öka förutsättningarna för rekrytering från andra högskolor, vill vi peka på att det kan finnas situationer, då en sådan rekrytering inte är aktuell och således en annonsering inte fyller någon funktion. Som exempel kan nämnas anställning av adjungerade och utländska lärare, som av naturliga skäl måste ske i särskild ordning, liksom befordran av en högskoleadjunkt till högskolelektor eller av en högskolelektor till biträdande professor (jfr 6.1).

Som vi redan berört (6.2.4) anser vi att information om lediga befattningar som professor alltid bör spridas genom annonsering eller på annat sätt, nationellt och vid behov också utomlands. För övriga befattningar utgår vi från att högskolorna normalt kommer att ha intresse av en bredare spridning av information om förestående anställningar, men vi anser av angivna skäl att de bör ha samma frihet som andra myndigheter att anpassa informationens omfattning och former efter förutsättningarna i det enskilda fallet. Principer för information om anställningar bör läggas fast i tillsättningsordningen.

När en högskola informerar om en ledig befattning, bör det alltid anges i vad mån tillsättningen berörs av rekryteringsmål, som högskolestyrelsen fastställt, t.ex. avseende jämställdhet. Det normala bör vara att informationen uppmanar till formella ansökningar till en befattning. Det bör emellertid vara möjligt också att ta in enbart intresseanmälningar. Detta kan t.ex. gälla i de fall ett i vederbörlig ordning uppställt rekryteringsmål berörs (se vidare 8.3.4).

För att en god grund skall läggas för en allsidig beredning av tillsättningsärendena bör i informationen alltid preciseras vilket underlag som bör ges in av de sökande. Vi vill särskilt framhålla vikten av att pedagogiska meriter och lednings-, utvecklings- och samverkansmeriter dokumenteras redan i samband med ansökan. Det är också väsentligt att de sökande i skrift ger en helhetsbild av sina meriter och redovisar sin inriktning och sina planer i förhållande till den profil som fastställts för befattningen. I samband med ansökan till befattning som professor eller biträdande professor bör enligt vår mening en sådan "förklaring" vara obligatorisk.

8.3.4 Beredningen av förslag

Som vi redan framhållit måste beredningen av tillsättningsärendena kunna anpassas efter omständigheterna i det enskilda fallet. Det ansvariga högskoleorganet bör själv ta ställning till behovet av underlag för att kunna värdera de sökandes meriter och också ha frihet att skaffa sig underlag i lämpliga former. Det kan t.ex. vara fråga om att anordna intervjuer eller undervisningsprov, om att ta del av kursvärderingar och andra utvärderingar som berör den sökandes verksamhet, om att ta referenser och inhämta kompletterande upplysningar från tidigare arbetsgivare, kollegor eller studenter och om att konsultera särskild expertis. Över huvud taget bör högskolorna kunna utnyttja hela det register av åtgärder som är gängse vid rekrytering av personal i olika sammanhang.

När det gäller bedömning av pedagogisk skicklighet är det viktigt att utvecklingen av metoder fortsätter – med beaktande av det genusperspektiv som bör anläggas också inom detta område. Såväl Högskoleverket och dess råd för grundläggande högskoleutbildning som Sveriges Universitets- och Högskoleförbund bör kunna fylla viktiga roller när det gäller metodutveckling liksom att föra goda exempel vidare inom högskolan. I bilaga 2 sammanfattar vi några synpunkter på metoder för att bedöma pedagogisk skicklighet.

I princip bör vederbörande högskoleorgan ha frihet också när det gäller att bedöma behovet av – med hävdvunnen terminologi – sakkunniga. Men vi menar att det finns skäl att bevara en obligatorisk sakkunniggranskning i fråga om befattningar som professor och biträdande professor och då beträffande den bedömningsgrund, där det normalt sett är svårast för en fakultetsnämnd (motsvarande) att bilda sig en uppfattning utan hjälp av särskild expertis, nämligen den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten. Dock bör med hänsyn till belastningen på kretsen av möjliga sakkunniga och för att underlätta en så snabb hantering av ärendena som möjligt antalet sakkunniga begränsas.

Vi föreslår att man, om det inte är uppenbart obehövt, t.ex. när alla sökande nyligen har granskats, skall anlita två eller, om särskilda skäl föreligger, tre sakkunniga. I syfte att främja rörlighetsmålet förelår vi att dessa skall hämtas utanför den berörda högskolan. För att bedömningarna skall tillföras både manliga och kvinnliga perspektiv bör de sakkunniga om möjligt vara av olika kön. Detta är särskilt angeläget, när det finns sökande av båda könen. Då bör det finnas synnerliga skäl för att inte både kvinnor och män skall vara representerade bland de sakkunniga. Vi är medvetna om de svårigheter, som kan föreligga inom många områden, att rekrytera personer av det underrepresenterade könet till sakkunniguppdrag och om den belastning på de berörda som dessa

uppdrag kan innebära. Självklart måste till slut svårigheter av detta slag accepteras som "synnerliga skäl".

De sakkunniga skall – liksom dagens – avge skriftliga utlåtanden om de sökandes vetenskapliga eller konstnärliga skicklighet. Det bör vara möjligt för fakultetsnämnden (motsvarande) att ge riktlinjer vad gäller karaktären och omfattningen av dessa utlåtanden liksom att avgränsa en krets av sökande som bör granskas. I motsats till vad som gäller i dag kommer de sakkunniga inte att ha något direkt inflytande när förslag skall avges. Vi menar att denna förändring är väsentlig för att fakultetsnämnden (motsvarande) själv skall kunna göra en mera förutsättningslös sammanvägning enligt de olika bedömningsgrunderna.

I dag finns en möjlighet att efter ansökningstidens utgång inbjuda en person, som inte har sökt en ledig professur, att göra detta. Den inbjudne behandlas då på samma sätt som andra sökande. Vi anser det praktiskt att det även i fortsättningen finns möjlighet att komplettera kandidatkretsen på detta sätt. Vi vill emellertid aktualisera också en annan ordning för inbjudan av "utomstående", som mera anknyter till det kallelseförfarande som fanns enligt äldre bestämmelser.

Från vissa fakulteter, främst inom teknik- och vårdområdena, hävdas att högskolorna måste kunna rekrytera också forskare i näringslivet som befinner sig i en sådan position i förhållande till sin arbetsgivare och sin arbetsmiljö, att de inte kan förväntas offentligt anmäla sitt intresse för en ledig professur. För sådana fall skulle därför en alternativ rekryteringsväg, som inte bygger på vare sig ansökan eller anmälningsförfarande, behöva etableras. Vi har känt en viss tveksamhet inför en sådan ordning men har ändå stannat för att föreslå att en fakultetsnämnd (motsvarande), som vill rekrytera en person av det nyss nämnda slaget till en professur, skall kunna på grundval av underhandskontakter föreslå rektor att anställa vederbörande. Genom att ansvaret läggs på fakultetsnämnden (motsvarande) bedömer vi att förutsättningar skapas för att den föreslagna ordningen kommer att hanteras med omsorg och på ett sätt som garanterar förankring bland de berörda. Vi utgår från att den kommer att utnyttjas med största restriktivitet och bara i fråga om mycket kvalificerade personer.

Ett förenklat förfarande bör, som vi nämnt ovan (8.3.3), kunna tillämpas även när det är fråga om att uppfylla ett fastställt rekryteringsmål. Högskolan bör då, också i fråga om professurer, kunna grunda rekryteringen på intresseanmälningar, och fakultetsnämnden (motsvarande) bör direkt kunna föreslå en person, som har anmält sig. Vi förutsätter då att vederbörandes kompetens är väl vitsordad. För att uppnå rekryteringsmål i fråga om jämställdhet är detta enligt vår mening en effektivare väg än att antingen "skraddarsy" befattningar för det under-

representerade könet eller också tvinga sökande och sakkunniga att lägga ned tid och möda på en konkurrens, som de facto inte är så öppen som den kan ge sken av. Den generella regeln om positiv särbehandling bör givetvis finnas kvar för ärenden som baseras på ansökningar.

8.3.5 Överklagande

Rätten att överklaga ett beslut om lärartillsättning är enligt vår bedömning viktig för tilltron till rekryteringsförfarandet med den ökade lokala frihet vi föreslår. Samtidigt är vi medvetna om att den tidsutdräkt i tillsättningsproceduren, som ett överklagande kan leda till, är en av de största och mest kritiserade svagheter i den nuvarande ordningen. Vi har därför ställt oss frågan hur detta problem kan reduceras utan att grundläggande krav på rättssäkerhet eftersätts och systemets trovärdighet äventyras.

Vi anser att det bör vara möjligt att åstadkomma en förbättring genom att – i anslutning till aktuella tendenser inom rättsväsendet – finna former för att skilja de sakligt och principiellt väsentliga överklagandeärendena från övriga. Åtskilliga överklaganden är enligt Överklagandenämnden för högskolan om inte av ”okynneskaraktär” så åtminstone av den arten, att det går att relativt enkelt bedöma att de inte kommer att kunna ge nämnden anledning att upphäva det fattade beslutet. Nämnden måste emellertid i dag även i sådana ärenden inhämta yttranden, ofta i flera led, med den tidsutdräkt och den belastning på olika befattningshavare inom högskolan som det innebär. Om nämnden fick möjlighet att efter en första bedömning direkt avsluta ett ärende, skulle betydande effektivitetsvinster kunna göras.

Vi förordar mot denna bakgrund en ordning med provningstillstånd. Samtliga överklaganden bör sändas direkt till Överklagandenämnden. Nämnden bör, vid behov med stöd av kompletterande material från den berörda högskolan, så fort som möjligt avgöra om provningstillstånd är motiverat. I annat fall avslutas ärendet direkt.

Vi vill peka på att flera av våra förslag i det föregående – i första hand kravet på en profil och på en bedömning enligt de tre kategorierna av bedömningsgrunder var för sig men också renodlingen av de sakkunnigas roll – bör ge Överklagandenämnden ett bättre underlag än det den ibland får i dag. Behovet av rena kompletteringar av materialet bör därmed förhoppningsvis minska.

Kriterierna för provningstillstånd bör anges i högskoleförordningen. Enligt vår uppfattning bör provningstillstånd ges om det som den klagande anför bedöms kunna ge saklig grund för att anställa en annan

person eller om det fäster uppmärksamheten på ett allvarligt formellt fel i förfarandet. Nämnden bör också kunna ta upp ärenden, som den eljest finner vara av principiell vikt, till prövning. Självklart kan dessa kriterier föreligga samtidigt.

Vi vill slutligen peka på att, även med den av oss föreslagna ordningen, rätten till överklagande kommer att vara mera omfattande i det svenska systemet än i motsvarande system i jämförbara länder.

9 Bisysslor

9.1 Bakgrund

Enligt direktiven skall vi ta del av Riksrevisionsverkets rapport "Bisysslor inom universitet och högskolor" (RRV 1995:45) samt överväga huruvida högskolelärare generellt bör åläggas att rapportera sina bisysslor till högskolan. Vi skall vidare överväga en större samstämmighet mellan reglerna om bisysslor i högskolelagen och lagen om offentlig anställning. Vi uppmärksammas också på att "Utredningen om nyttiggörande av forskningsresultat, samverkan näringsliv – högskola" (Dir. 1995:139) också kan komma att pröva dessa frågor.

RRV konstaterar i sin rapport att det nuvarande regelverket inte ger högskolan tillräckligt effektiva styrmedel eller sanktionsmöjligheter samt att de regler som finns är svåra att tolka och tillämpa. Detta leder till att högskolorna endast i liten utsträckning tillämpar det regelverk som finns idag. Förhållandet att reaktioner uteblir får till effekt att förekommande otillåtna bisysslor i praktiken legitimeras. RRV:s genomgång av gällande bestämmelser om bisyssla för högskolelärare och verkets slutsatser och förslag till åtgärder redovisas i bilaga 7.

RRV pekar på brister i regelsystemet som är väl kända för alla verksamhetsansvariga inom högskolan. De största problemen gäller enligt RRV:s rapport dels hur högskolan skall få kännedom om pågående bisysslor hos lärarna, dels hur den enskilde läraren skall veta när en bisyssla måste redovisas.

9.2 Förslag till förändringar

Ett av de största gränsdragningsproblemen idag gäller skiljelinjen mellan den i 3 kap. 7 § högskolelagen utvidgade rätten för högskolelärare att inom sitt ämnesområde få utöva bisyssla avseende forskning eller utvecklingsarbete (FoU-bisyssla) å ena sidan och annan ämnesanknuten bisyssla, t.ex. undervisning, å den andra. Med hänsyn härtill anser vi det inte tillräckligt att reglera enbart FoU-bisysslan utan anser det nödvändigt att reglera också övriga ämnesanknutna bisysslor. Detta innebär att vi förordar en ordning avseende rapportering av bisysslor för lärare vid

de statliga högskolorna, som är något mer omfattande än för andra statligt anställda och detta även inom sådana områden där lärarna inte har en längre gående rätt till bisysslor än andra statsanställda.

För att undvika en sådan skillnad mellan högskolelärare och övriga statligt anställda har vi övervägt att i stället föreslå en ny, generell regel i anställningsförordningen, som således skulle komma att omfatta alla statligt anställda. Även om våra direktiv säger att vi skall överväga en större samstämmighet mellan högskolelagen och lagen om offentlig anställning, har vi dock funnit att ett förslag som berör andra statsanställda än högskolelärare ligger utanför vårt uppdrag. Det föreligger inte heller några indikationer som tyder på att det föreligger sådana problem med anknytning till bisysslor hos andra statsanställda, som skulle motivera att vi i vårt arbete skulle aktualisera förändringar, som skulle leda till administrativt merarbete i hela statsförvaltningen.

I stället för att, som RRV föreslagit, i författningstexten definiera begreppen "FoU-bisyssla" resp. "nämnvärd omfattning och varaktighet" föreslår vi mot den angivna bakgrunden en författningsreglering enligt vilken all ämnesanknuten bisyssla, oberoende av inriktning, omfattning och varaktighet, skall redovisas till högskolan av läraren. Detta löser enligt vår mening på ett författningsmässigt enkelt och effektivt sätt de flesta av de av RRV påtalade svagheter i dagens reglering såsom:

- gränsdragningen mellan FoU-bisyssla och annan ämnesanknuten bisyssla
- tolkningsproblem avseende vad som utgör en bisyssla av "nämnvärd omfattning och varaktighet"
- svårigheten för högskolans ledning att få reda på ämnesanknutna bisysslor och därmed också ta det ansvar som åligger den att ingripa mot otillåtna bisysslor
- grogrunden till misstänksamhet såväl från andra anställda inom högskolan som från utomstående om missbruk av bisysslorätten.

Den lösning vi förordar innebär att således en mycket större tydlighet, vilket måste förutsättas underlätta för både den enskilde läraren och för högskolans ledning att bedöma situationen. Den leder också till att statsmakterna får lättare att utkräva ansvar från högskoleledningen, om lärare brutit mot bisyssloreglerna, utan att detta föranlett åtgärder från ledningens sida. Med den föreslagna regleringen behövs inte heller någon särskild bestämmelse som reglerar arbetsgivarens rätt att fråga om innehav av ämnesanknuten bisyssla. En sådan rätt följer nämligen automatiskt av den arbetsledningsrätt som enligt avtal och praxis tillkommer arbetsgivaren.

Vi kan inte se att den föreslagna regleringen i något beaktansvärt avseende kan sägas inkräkta på den enskilde lärarens personliga integritet.

Med den för lärare i högskolan, jämfört med många andra grupper anställda i samhället, långtgående rätten till och möjligheten att utöva bisyssla kan det inte anses vara mer än i sin ordning att dessa bisysslor anmäls för att ge såväl arbetsgivaren och myndigheter med tillsynsansvar som allmänheten insyn. På vilket sätt anmälan skall ske inom högskolan bör vara en lokal fråga. Vi förutsätter att ledningen för varje högskola fastställer klara och tydliga interna regler härom.

Vid tvist om rätten för en högskolelärare att inneha eller utöva en bisyssla av ovan åsyftat slag gäller med vårt förslag samma regler som vid tvist om förtroendeskadlig bisyssla enligt lagen om offentlig anställning, nämligen att arbetsgivaren inte kan tvinga en anställd att upphöra med bisysslan. I stället får arbetsgivaren som vid alla förseelser i anställningen reagera i första hand genom beslut om disciplinpåföljd och i sista hand genom beslut om uppsägning eller avskedande. Sådana av arbetsgivaren vidtagna åtgärder kan på den anställdes begäran prövas av domstol enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Som framgått ovan avser de föreslagna författningsändringarna enbart ordningsregler. De berör således inte den i högskolelagen formulerade rätten för högskolelärare att inneha och utöva ämnesanknutna FoU-bisysslor. RRV:s rapport innehåller visserligen resonemang rörande ändamålsenligheten av denna utvidgade bisysslorätt, men vi anser inte att de problem som påtalats bör föranleda en annan avvägning än den som gjordes efter grundligt utredningsarbete och ledde fram till att den utvidgade rätten infördes 1985. Förhållandet att regeringen i den forskningspolitiska proposition (prop. 1996/97:5), som avlämnats efter det att vi erhållit våra direktiv, stannat för att förorda att högskolelärare, till skillnad från andra arbetstagare, även fortsättningsvis skall äga rätten till de uppfinningar som de gör inom ramen för sin anställning, understryker detta, eftersom ett upphävande av den utvidgade bisysslorätten starkt skulle försvåra möjligheterna att få till stånd ett från näringspolitisk utgångspunkt önskvärt industriellt utnyttjande av uppfinningar gjorda inom högskolan.

Avslutningsvis vill vi av tydlighetsskäl nämna att vi inte finner något skäl utifrån våra utgångspunkter att uppmåna arbetsmarknadens parter att se över de ordningsregler avseende arbetshindrande bisyssla resp. konkurrensbisyssla, vilka regleras i kollektivavtal och gäller för samtliga statsanställda.

10 Genomförande av förslagen

10.1 Tidsplan

Vi räknar med att en proposition med förslag till ny struktur för lärarfattningar i högskolan m.m. kan läggas fram för riksdagen under våren 1997. Om denna följer våra förslag innehåller propositionen dels förslag (av ringa omfattning) om ändring av högskolelagen, dels förslag till riktlinjer som är avsedda att av regeringen översättas till ändringar i högskoleförordningen, förordningen för Sveriges lantbruksuniversitet och till övergångsbestämmelser till nämnda författningsändringar. Om en sådan proposition hinner behandlas av riksdagen före vårsessionens slut, bör de nya bestämmelserna kunna träda i kraft den 1 januari 1998. Vi bedömer det emellertid som mera sannolikt att propositionen kommer att läggas fram först i sådan tid att den kan behandlas vid riksmötet hösten 1997. Samtliga nya regler bör då träda i kraft den 1 juli 1998. Det framstår emellertid som ytterst angeläget att all författningstext kan ges ut av trycket redan under 1997, så att reformens genomförande kan förberedas av lokala och centrala myndigheter och av arbetsmarknadens parter utifrån en säkerställd och av alla känd författningsgrund.

10.2 De ekonomiska förutsättningarna

Våra förslag får inte leda till ökade utgifter för staten. De bör inte heller förutsätta en omfördelning mellan grundutbildnings- och forsknings/forskarutbildningsanslagen. Vad vi däremot kan aktualisera är en diskussion om styrningen av s.k. externa medel till högskolan och om omfördelningar inom å ena sidan grundutbildningsanslaget, å andra sidan forsknings- och forskarutbildningsanslaget, allt i syfte att underlätta ett genomförande av utredningsförslagen.

Generellt sett leder vårt förslag till att områden inom högskolan med klar obalans mellan resurser för å ena sidan grundutbildning och å andra sidan forskning, forskarutbildning och utvecklingsarbete blir tydliggjorda och att deras behov av ytterligare resurser fokuseras. Av den kartläggning av lektors och adjunkters forskning vi gjort framgår att skillnaderna är avsevärda mellan å ena sidan medicinska, matematisk-naturvet-

tenskapliga och tekniska fakulteter och å andra sidan humanistiska (särskilt) och samhällsvetenskapliga. Inom den förstnämnda gruppen av fakulteter föreligger redan idag förutsättningar att utan resurstillskott tillämpa den arbetsorganisation, som våra förslag syftar till och som kännetecknas av att i princip alla lärare med doktorsexamen (motsvarande) medverkar i både utbildning och forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete. En sådan arbetsorganisation förutsätter en grundläggande balans på institutionsnivå mellan uppdrag – och därmed resurser – som hänför sig till den ena respektive den andra av de båda huvuduppgifterna.

Vissa institutioner inom den förstnämnda gruppen av fakulteter synes redan ha genomfört den åsyftade arbetsorganisationen eller åtminstone vara på god väg. I den mån andra inte inlett en likartad utveckling torde detta i vart fall inte bero på bristande ekonomiska förutsättningar. Inom den andra gruppen av fakulteter medger resurstillgången idag att våra förslag endast undantagsvis kan genomföras annat än på ett principiellt plan. I den mån de på löntagarfondsmedel baserade forskningsstiftelserna kan förutsättas stödja forskningsprojekt vid här avsedda fakulteter kan emellertid situationen förändras. Ett annat viktigt bidrag kan komma från EU:s femte ramprogram, om regeringen lyckas med sin i den forskningspolitiska propositionen anmälda strävan att ge detta en inriktning också mot humaniora och samhällsvetenskap. Inom det statliga högskolesystemet framstår Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet som den strategiskt mest betydelsefulla finansiären av forskning. Kontakter med rådet ger vid handen att det avser att aktivt stödja en utveckling som ligger i linje med de förslag som vi presenterar, men effekten av rådets ansträngningar härvidlag är givetvis i stor utsträckning beroende av hur stora medel rådet disponerar.

Den uppbyggnad av fasta resurser för forskning vid de mindre och medelstora högskolorna som regeringen föreslagit i prop. 1996/97:5 torde – mot bakgrund av den existerande verksamhetsprofilen vid de flesta av dessa högskolor – i praktiken kunna utgöra ett betydelsefullt stöd för förverkligandet av en arbetsorganisation vid dessa högskolor som ligger i linje med våra principförslag. Detsamma gäller förslaget om en successiv uppbyggnad av resurser för forskning med relevans för skolområdet och lärarutbildningarna och för forskarutbildning inom detta område.

Det är vidare givet att ställningstaganden till våra förslag måste harmonieras med eventuella åtgärder avseende forskarutbildningen och möjligheterna att se doktoranderna som delar av den samlade arbetsgemenskapen.

Utan att redovisa något ställningstagande i här berörda frågor kan vi konstatera att möjligheterna att genomföra våra förslag redan i utgångsläget ter sig gynnsammare inom de matematisk-naturvetenskapliga, medicinska och tekniska fakulteterna, inte bara av tidigare berörda resursskäl, utan också på grund av förekomsten inom dessa fakulteter av relativt många doktorander med både forsknings- och utbildningsuppgifter, något som bidrar till en flexibilitet i arbetsorganisationen som i stor utsträckning saknas inom de humanistiska och samhällsvetenskapliga fakulteterna.

10.3 Anslagsstrukturen inom högskolan

Som en av de viktigaste utgångspunkterna för våra förslag har vi, som framgår av avsnitt 6.5, angett att arbetsfördelningen inom en institution (motsvarande) skall grundas på en helhetssyn på de samlade utbildnings- och forskningsuppdragen och på lärarnas möjligheter till professionell utveckling. Alla lärare som avlagt doktorsexamen eller uppnått motsvarande vetenskapliga kompetens skall i princip medverka i såväl utbildning som forskning. Att utveckla sin vetenskapliga, pedagogiska och administrativa kompetens – utifrån verksamhetens behov – blir en viktig och kontinuerlig uppgift för varje lärare och samtidigt en verksamhet för högskolan att finansiera. Som belysts i kapitel 5 tenderar utvecklingen av de pedagogiska modellerna och utnyttjandet av modern informationsteknologi att reducera de historiskt betingade skillnaderna i arbetsformer och därmed också resursbehov mellan olika typer av utbildning inom högskolan. Detsamma kan i viss mån sannolikt också göras gällande med avseende på forskningen. Gränsytan mellan utbildning och forskning kan förväntas bli mera flytande, bl.a. genom införande av mer forskningsliknande arbetsformer i den grundläggande utbildningen. Den befattningsstruktur vi föreslår är utformad för att kunna passa för en sådan utveckling med beaktande av den variationsrikedom och komplexitet som högskolan inrymmer.

Utvecklingen mot en större helhetssyn inom högskolan på såväl verksamhet som personal får emellertid konsekvenser med avseende på ändamålsenligheten i den nuvarande anslagsstrukturen. Som berörts i föregående avsnitt är balansen mellan resurser för utbildning å ena sidan och resurser för forskning å andra sidan påtagligt olika både inom enheter med fakultetsorganisation och mellan sådana enheter och de mindre och medelstora högskolorna. Det framstår därför som nödvändigt

att något beröra de förutsättningar anslagsstrukturen ger för ett framgångsrikt genomförande av våra förslag.

Möjligheterna till omdisponeringar inom den enskilda högskolan är idag begränsade av föreskrifter från regeringen. Dessa föreskrifter är ett uttryck för den politiska styrningen av högskolan. Genom dem säkerställer statsmakterna en viss omfattning av politiskt avgränsade verksamhetsområden. Men denna styrning framstår inte som enkelt förenlig med den grundläggande principen om mål- och resultatstyrning av högskolan. Snarare är de åsyftade föreskrifterna uttryck för svårigheter att definiera högskolans uppdrag inom forskning och forskarutbildning i resultat-termer i stället för i resurstermer.

RUT 93 har, som vi tidigare nämnt, i betänkandet (SOU 1996:21) Reform och förändring föreslagit införande av en mer resultatorienterad styrning av forskning och forskarutbildning i form av uppdrag som i princip förutsatts motsvara de uppdrag avseende grundläggande utbildning som högskolorna erhåller sedan 1993. Vid en sådan förändring bör det vara både möjligt och lämpligt att överge den nuvarande formen för resursanvisning till den enskilda högskolan i form av ett anslag för grundläggande högskoleutbildning och ett anslag för forskning och forskarutbildning – det senare dessutom uppdelat på anslagsposter – till förmån för ett enda anslag per högskola och att låta högskolestyrelsen ta det fulla ansvaret – utifrån det övergripande målet att genomföra givna utbildnings- och forskningsuppdrag – för den interna resursfördelningen. Vi har noterat att verksamheten vid Sveriges lantbruksuniversitet sedan många år bedrivs utifrån sådana anslagstekniska förutsättningar och att erfarenheterna härav får bedömas vara i allt väsentligt goda. En anslagsteknisk förändring av förordat slag avseende övriga statliga högskolor borde vara möjlig att förverkliga i de förslag avseende perioden 2000–2002, som förutsätts komma att presenteras i budgetpropositionen hösten 1999. Vi finner att en sådan ordning från flera principiella utgångspunkter ter sig mera ändamålsenlig och tilltalande än att regeringen tar sig an omfördelningsproblemen på nationell nivå. Förhållandet att vissa enskilda högskolor har en mycket begränsad bredd och enbart inrymmer fakulteter inom teknik- eller vårdområdena innebär dock att regeringen inte helt kan undvika att behandla de behov av likvärdiga arbetsvillkor inom olika typer av fakulteter som vårt arbete lyft fram i ljust.

Tills vidare bör genomförandet av våra förslag underlättas genom att befogenheterna ökas för högskolestyrelserna att företa omfördelningar mellan de olika anslagsposterna under anslaget till forskning och forskarutbildning. Detta bör ske i direkt anslutning till genomförandet av de föreslagna förändringarna av befattningsstruktur m.m.

I den mån förändringar av högskolans ekonomiska förutsättningar aktualiseras i anslutning till förändringar av befattningsorganisationen ter det sig naturligt att dessa anmäls i den förutsatta särskilda propositionen på basis av våra förslag och sedan ges konkretion i budgetpropositionen för budgetåret 1998. Särskilda resurser för att underlätta genomförandet av reformförslagen kan med fördel beräknas samtidigt.

10.4 Nationella rekryteringsmål

I regleringsbrev för budgetåret 1998 förutsätts de aviserade nationella rekryteringsmålen för främjande av jämställdhet föras in efter en förnyad dialog med resp. högskola utifrån de nya förutsättningar, som förändrade regler för tillsättning av lärarbefattningar ger upphov till. Det får förutsättas att dessa rekryteringsmål omfattar en längre period än det enskilda budgetåret, men att de avspeglas i regleringsbrevet för varje budgetår under den valda perioden. Uppnående av jämställdhetsmålen får här uppfattas som en nödvändig förutsättning för ökad kvalitet i en vid och långsiktig mening. Vi anser oss följaktligen kunna utgå från att den relativa framgången i att nå dessa och ev. andra nationella rekryteringsmål – som ju vid bifall till våra förslag till avsevärd del blir beroende av de lokala ambitionerna härvidlag – tillmäts betydelse vid statsmakternas resursfördelning.

10.5 Genomförandeinsatser i övrigt

Under hösten 1997 och/eller våren 1998 bör arbetsmarknadens parter ta ställning till hur och i vilken utsträckning statsmakternas beslut bör översättas till centrala kollektivavtal och/eller bemyndiganden till de lokala parterna att sluta avtal. I princip bör också både de centrala och de lokala avtalsförhandlingarna vara slutförda i god tid, innan reformen träder i kraft. Nu gällande centrala avtal utgör, som vi berört i avsnitt 6.5, en god grund för det fortsatta förhandlingsarbetet.

Inom varje högskola måste lokala rekryteringsmål fastställas, i vilka också rörlighetsmål kan beaktas, samt en tillsättningsordning utarbetas som komplement till reglerna i högskoleförordningen. Det kan också vara ändamålsenligt att högskolestyrelsen fastställer riktlinjer för arbetsfördelningen inom institutionerna, så att principen om den disputerade (motsvarande) läraren som både forskande och undervisande får genomslag. Det är härvidlag väsentligt att de omfattande möjligheter till forsk-

ning som genereras av externa medel också används för befintliga lärare, inte minst ur adjunktsgruppen, och inte bara resulterar i anställning av yngre, nya medarbetare utan kontakt med den grundläggande utbildningen.

När det gäller arbetsfördelningen mellan lärare är det samtidigt viktigt att understryka att omedelbara, generella och långtgående effekter knappast kan påräknas. Däremot bör en målmedveten process kunna inledas som genom en kombination av omfördelning av arbetsuppgifter, förändringar av karaktären hos vissa uppgifter, kompetensutveckling och nyrekrytering kan bedömas leda till fullt tillfredsställande resultat inom ett decennium. Såväl Högskoleverket som Sveriges Universitets- och Högskoleförbund kan fylla en viktig funktion i detta sammanhang, inte minst under hösten 1997 och våren 1998, genom att medverka till konferenser för högskole- och fakultetsledningar och olika funktionsspecialister, vid vilka gemensamma problem kan diskuteras och erfarenheter redovisas. Högskoleverket bör få i uppdrag att följa reformens genomförande under en längre period och i sina utvärderingar av kvaliteten i enskilda högskolors verksamhet också bedöma inte bara de lokala rekryteringsmålen (och hur väl dessa uppnåtts) utan också de lokalt fastställda procedurerna för rekrytering och kompetensutveckling av lärare samt för arbetsfördelningen lärare emellan.

10.6 Strukturella effekter

Det förtjänar att noteras att våra förslag avses komma att realiseras under en period när högskolan kan förutsättas expandera ytterligare genom satsningar på de flesta områden, dvs. på grundutbildning, fortbildning och vidareutbildning, forskarutbildning, forskning och nyttiggörande i samhället av högskolans kunskap, även om finansiering över de reguljära högskoleanslagen inte kan förväntas stå för någon mer betydande del av den samlade tillväxten. Samtidigt går en avsevärd del av lärarkåren i pension, inte minst bland professorerna. Genom de av våra förslag som möjliggör befordran av lektorer och adjunkter till biträdande professorer resp. högskolelektorer skapas också en avsevärd rörlighet i lärarkarriären.

Det ankommer enligt våra förslag på varje högskolestyrelse att låta företa erforderliga personalförsörjningsanalyser och därefter ta ställning till hur strukturen för lärarbefattningar skall utvecklas över tiden. I ett väl utvecklat system för mål- och resultatstyrning föreligger i grunden inget annat alternativ. Våra förslag är samtidigt ägnade – och skall

enligt direktiven syfta till – att leda till betydande förändringar av den nuvarande strukturen, bl.a. i form av avsevärt fler befattningar på professorsnivån. Vi uppskattar för egen del att en effekt av våra förslag kommer att vara att en högst betydande del av den nuvarande lektorsgruppen om ca 5 000 individer kommer att befordras till eller anställas som biträdande professorer, kanske så många som 3 000, sett över några år, vilket skulle innebära att andelen befattningar på professorsnivå, även utan en ökning av antalet befattningar som professor, skulle kunna öka till ca 30–35 procent av hela lärargruppen. Samtidigt ökar behovet av befattningar för nyblivna doktorer, och detta bör kunna resultera – genom omvandling av nuvarande befattningar som forskarassistent och av ett antal befattningar som lektor och adjunkt – i totalt cirka 2 000 befattningar som biträdande högskolelektor inom samma tidsrymd. Sannolikt minskar vidare trendmässigt antalet adjunktsbefattningar, bl.a. genom befordran, varför bilden växer fram av en befattningsstruktur som i grova drag har lika många befattningar på varje nivå.

Härtill kan för fullständighetens skull läggas doktorandbefattningarna, som visserligen formellt sett inte är lärarbefattningar men vilkas innehåll likväl i stor utsträckning sammanfaller med de senares. Principiella frågor rörande utformning av forskarutbildningen och därmed också av dimensioneringen av studiestödet bereds för närvarande i regeringskansliet. Av Högskoleverkets sammanfattande redovisning av verksamheten i högskolan budgetåret 1994/95 framgår emellertid att ca 7 500 forskarstuderande – av de sammanlagt ca 16 000 som kategoriserats som aktiva studerande – då erhöill studiestöd i form av doktorandtjänster eller utbildningsbidrag. För att det av riksdagen fastställda examinationsmålet om 2 000 doktorsexamina per år fr.o.m. år 2000 skall kunna uppnås torde dock något fler forskarstuderande behöva ha tillgång till doktorandtjänster. Inte minst om dessa i första hand styrs till de områden med särskilt svag balans mellan utbildnings- och forskningsuppgifterna (jfr ovan under 10.2) bör doktorandbefattningarna på ett effektivt sätt kunna infogas i den samlade befattningsstrukturen.

Kommittédirektiv

Dir 1996:3

En förändrad tjänsteorganisation för lärare vid statliga universitet och högskolor

Beslut vid regeringssammanträde den 25 januari 1996

Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare tillkallas för att utreda tjänsteorganisationen för lärare vid statliga universitet och högskolor.

- En ny tjänsteorganisation med få typer av lärartjänster skall föreslås, där å ena sidan grundutbildningsuppgifter och å andra sidan forsknings- och forskarhandledningsuppgifter skall vara lika viktiga och lika meriterande.

- Förutsättningar för en jämnare fördelning av de båda slagen av uppgifter mellan olika kategorier av lärare skall skapas.

- Det skall bli lättare för ett universitet eller en högskola att, utifrån sina behov i utbildning och forskning, rekrytera kvalificerade medarbetare, liksom att befordra lärare inom universitetet/högskolan.

- Jämställdheten mellan kvinnor och män skall främjas liksom lärarrolligheten mellan universitet och högskolor.

Bakgrund

Genom 1986 års lärartjänstereform ersattes flertalet av de tidigare lärartjänstekategorierna med tjänstekategorierna professor, lektor, adjunkt och forskarassistent (prop. 1984/85:57, bet. 1984/85:UbU9, rskr. 1984/85:115). Samtidigt infördes en enhetlig och mer generell reglering av innehållet i lärartjänsterna, så att varje högskolelärares tjänstgöring skulle kunna inrymma forskning. För varje fakultet skapades rörliga resurser för forskning. Den enskilda lärarens arbetsuppgifter avgörs idag genom lokala bedömningar och samtliga uppgifter inom högskolan skall kunna ingå i en lärartjänst oavsett hur den finansieras.

I 1990 års forskningsproposition uttalades att forskning är ett tjänsteåliggande inte bara för professorer utan även för lektorer (prop. 1989/90:90, bet. 1989/90:UbU25, rskr. 1989/90:328). Det gjordes också

en särskild satsning på lektors forskning. Dessutom framhölls målet att alla högskolelärare på sikt skall ha avlagt doktorsexamen.

Genom propositionen om förstärkning av den grundläggande högskoleutbildningen gjordes en fyraårig satsning för att förbättra tillgången på forskarutbildade högskolelärare (prop. 1992/93:42, bet. 1992/93UbU5, rskr. 1992/93:159).

1993 års högskolereform

Inom lektorstjänsten bör finnas tydliga karriärmöjligheter. Detta påpekades i propositionen Universitet och högskolor – frihet för kvalitet (prop. 1992/93:1, bet. 1992/93:UbU3, rskr. 1992/93:103). Det framhölls också vikten av att goda insatser inom såväl forskning som utbildning skall kunna premieras och att innehavare av en lektorstjänst som gjort framstående insatser bör kunna få en särskild befordran. I högskoleförordningen (1993:100) infördes sedan befordringstiteln biträdande professor.

De nuvarande lärartjänsterna

I högskoleförordningen regleras vilka lärartjänster som får finnas vid universitet och högskolor, nämligen: professor (inbegripet adjungerad professor), lektor (med befordringstiteln biträdande professor), adjunkt, forskarassistent, nordisk lektor, utländsk lektor, timlärare och gästlärare.

Enligt Statistiska centralbyråns statistik fanns det år 1994 totalt följande antal lärare och innehavare av särskilda forskningstjänster omräknat i heltidstjänster (exklusive de konstnärliga högskolorna). De särskilda forskningstjänsterna, som ofta är externt finansierade, är inte lärartjänster.

Professorer	1 964
Lektorer	4 814
Adjunkter (inkl. nordiska och utländska lektorer)	4 863
Forskarassistenter	1 100
Särskilda forskningstjänster	1 897

Behörighet och befodringsgrunder

I högskoleförordningen anges *behörighetskraven* för lärare i andra verksamheter än de konstnärliga enligt följande. För en tjänst som

- professor: vetenskaplig och pedagogisk skicklighet,
- lektor: avlagd doktorsexamen och pedagogisk skicklighet,
- adjunkt: avlagd examen från grundläggande högskoleutbildning eller motsvarande kompetens samt pedagogisk skicklighet,
- forskarassistent: avlagd doktorsexamen (med företräde för sökande som avlagt examen högst fem år före ansökningstidens utgång).

Befodringsgrunder vid tillsättning av en tjänst som lärare i andra verksamheter än de konstnärliga är graden av sådan vetenskaplig, pedagogisk, administrativ och annan skicklighet som är av betydelse med hänsyn till tjänstens ämnesinnehåll och art. Dessutom skall bl.a. jämställdhetsaspekter och förmåga att informera om forskning beaktas. Det är ytterst universitetet eller högskolan som inom vissa ramar skall besluta vilka befodringsgrunder som skall användas och hur de skall vägas mot varandra.

Tjänstgöringsskyldighet och undervisningsskyldighet

Nuvarande *tjänstgöringsskyldighet* för högskolelärare är 1 773 timmar per år. Den är fastställd i centralt kollektivavtal och är densamma som för övriga statsanställda.

I kollektivavtalet regleras den *maximala undervisningsskyldigheten* (lektioner, exklusive examination, varvid en undervisningstimme enligt praxis är 45 minuter) för de olika tjänsterna. Den är för

- professorer: 115 timmar per år (cirka 170 lektorstimmar),
- lektorer: 400 timmar per år,
- adjunkter: 630 timmar per år (cirka 420 lektorstimmar).

Från och med 1 januari 1997 kommer omfattningen av undervisningen att fastställas i lokala kollektivavtal. Om enighet därvid inte kan nås skall den maximala undervisningsskyldigheten vara 116 timmar för professorer, 404 timmar för lektorer och 636 timmar för adjunkter.

Den lokala arbetsledningen bestämmer lärarnas arbetsuppgifter. Många lärare har forskningsmedel från forskningsråd eller fonder. Varje universitet och högskola med fakultet avsätter också en s.k. rörlig resurs för lektors och forskarutbildade adjunkters forskning. Denna resurs fördelas på olika sätt vid olika universitet och högskolor. Den rörliga

resursens storlek bestäms för varje fakultet av högskolan, som också skall avsätta en proportionell andel till lärare vid mindre och medelstora högskolor inom fakultetens ansvarsområde.

Problem med nuvarande tjänsteorganisation

Den nuvarande tjänsteorganisationen vid universitet och högskolor har nu funnits under ett årtionde och det finns skäl att, utifrån de erfarenheter som gjorts, göra en översyn. Vissa brister har påtalats, exempelvis alltför låg värdering av grundutbildningsuppgifter och otillräcklig mångfald i forskningen. Andra problem är bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och låg lärarrörlighet mellan högskolorna. Reglerna för tjänstetillsättningar har också kritiserats för att vara alltför detaljerade.

I den nuvarande tjänsteorganisationen finns det få lärare med professorstjänst, vilken är den främsta lärartjänsten. Av de befordringsgrunder som ges särskild vikt i högskoleförordningen tas ofta för liten hänsyn till den pedagogiska skickligheten, även om förbättringar i detta avseende har skett. Vid professorstillsättningar är i praktiken den vetenskapliga meriteringen avgörande, och i den utsträckning pedagogisk meritering vägs in synes det oftast gälla forskarhandledning. Även vid tillsättning av tjänst som lektor – som oftast har undervisning som huvudinnehåll – väger den vetenskapliga meriteringen i de flesta fall tyngst.

Detta innebär att en lektor som huvudsakligen ägnar sig åt undervisning inte meriterar sig i någon högre grad för en professur eller för ett annat lektorat. Den som vill meritera sig i nuvarande tjänsteorganisation stimuleras alltså inte att ägna sig åt undervisning. Undervisningen blir, ur karriärsynpunkt, snarare en börda. Detta är otillfredsställande, eftersom arbetsuppgifter inom grundutbildningen borde vara viktiga och stimulerande för varje lärare.

I den nuvarande tjänsteorganisationen saknas således tillräckliga incitament för lärare att prioritera utveckling och förnyelse av utbildningens innehåll och metoder.

Av dagens lärartjänster med tillsvidareförordnande är det endast adjunktstjänsten som inte har doktorsexamen eller vetenskaplig skicklighet som behörighetskrav. Det finns t.ex. behov av lärare med erfarenhet från näringslivet inom tekniska utbildningar och från skolvärlden inom lärarutbildningar. I dagens meritvärderingssystem är dessa erfarenheter av begränsat värde. En adjunkt som avlägger doktorsexamen kan befordras till lektor, men det finns ingen befordringsmöjlighet för lärare som inte genomgått forskarutbildning.

I flera internationella utvärderingar av svensk forskning har framförts att det finns för få professurer. Eftersom professorerna har ett avgörande inflytande över forskningen anses detta förhållande hindra mångfald, rörlighet och förnyelse, särskilt som tjänsterna ofta har samma innehavare i flera decennier. Professuren blir en "lärostol" och professorn blir "ämnesföreträdaren", trots att den vetenskapliga utvecklingen innebär att forskning alltmer sker i arbetslag och att ämnena blir allt svårare att överblicka för en enskild forskare.

I forskningen är det viktigt att främja förmåga till förnyelse och samarbete. En långsam omsättning av få professurer vars innehavare har stort inflytande riskerar att bromsa utvecklingen. Många mycket skickliga forskare och lärare kan under lång tid vara utan möjlighet att söka högre tjänst och har därför begränsade möjligheter att påverka sitt ämnes forskningsutveckling. Detta riskerar att hämma mångfalden inom forskningen liksom rekryteringen av goda forskare.

Samarbete mellan forskare uppmuntras inte när det finns få professurer att söka. Bristen på dessa tjänster kan snarare leda till en rivalitet mellan forskare som annars skulle ha ett naturligt intresse av att samarbeta.

Vid universitet och högskolor finns en tradition att utse främst professorer som handledare inom forskarutbildningen och till olika administrativa uppdrag. Med fler professorer inom högskolan kan dessa arbetsuppgifter fördelas så att större hänsyn tas till enskildas kvalifikationer, intressen och arbetssituation.

Könsfördelningen bland högskolans lärare är mycket ojämn. Kvinnorna är överrepresenterade på lägre tjänster och på vikariat, medan männen är starkt överrepresenterade bland professorer. Professurer i nya ämnen med smala ämnesbeskrivningar är inte sällan utformade med en speciell person i åtanke. Denna person är nästan alltid en man. Över huvud taget främjar nuvarande tjänstestruktur och meritvärderingssystem inte jämställdheten. Dessa frågor behandlas bl.a. i betänkandet från Utredningen om insatser för kvinno- och jämställdhetsforskning (SOU 1995:110) och i studien Värdering av kvinnors respektive mäns meriter vid tjänstetillsättningar inom universitet och högskolor.

Ett problem som påtalats i många internationella utvärderingar av svensk forskning är bristande lärarrörlighet mellan högskolorna. Detta problem kan sättas i samband med tillsättningsreglerna. De nuvarande reglerna för tillsättning av lärartjänster inom högskolan anses ofta vara alltför omfattande och illa anpassade till den ökade lokala frihet som kännetecknar högskoleförordningen i stort.

Uppdraget

Utredaren skall föreslå en ny tjänsteorganisation, varvid en utgångspunkt skall vara att å ena sidan grundutbildningsuppgifter och å andra sidan forsknings- och forskarhandledningsuppgifter skall vara lika viktiga och lika meriterande. Förutsättningar för en jämnare fördelning av dessa båda slag av uppgifter mellan olika kategorier av lärare skall skapas. Detta är ägnat att höja både forskningens och utbildningens kvalitet.

I flera avseenden skulle dessa ambitioner främjas genom att antalet tjänster på professorsnivå utökades. Det skulle ge förutsättningar för en större mångfald i högskoleforskningen och bredda den permanenta basen för forskarutbildningen. Det skulle samtidigt lägga en god grund för engagemang från professorernas sida i den grundläggande utbildningen och för att vid tillsättning av professorer tillmätta pedagogiska meriter en reell vikt. Det skulle även göra det lättare att vid rekrytering av lärare och vid fördelningen av arbetsuppgifter – också över tid – utgå från de faktiska och förutsebara behoven i respektive högskolas verksamhet. En utgångspunkt för utredningsarbetet bör vara att en sådan ordning skall genomföras. Utredaren skall härvid analysera konsekvenserna av det särskilt starka anställningsskydd som högskolelagen (3 kap. 4 §) ger professorer.

Utöver kraven på vetenskaplig eller konstnärlig och pedagogisk skicklighet bör en tjänst på professorsnivå karaktäriseras av att innehavaren har ett särskilt ansvar för att tillsammans med sina kollegor, såväl internt som i kontakt med det omgivande samhället, utveckla utbildningen samt forskningen och utvecklingsarbetet inom sitt ämnesområde. Utredaren bör överväga om en ökning av antalet tjänster på denna nivå motiverar en ordning med mer än en kategori av professorstjänster, t.ex. så att tjänster som biträdande professor på nytt införs, samt utarbeta förslag till behörighetsregler.

För närvarande kan kompetens för professorstjänst endast prövas och dokumenteras i samband med ansökan till en ledig tjänst. Detta skulle kunna kompletteras med en ordning enligt vilken professorskompetens kan prövas också utan att det är fråga om ett tillsättningsförfarande. Här kan påminnas om den traditionella formen för antagande av oavlönad docent. En innehavare av lärartjänst med tillsvidareförordnande, som på detta sätt har bedömts kompetent för professur, borde utan utlysning kunna befordras till professor. Utredaren bör utarbeta förslag till en sådan generell ordning för kompetensprövning och befordran. Samtidigt skall övervägas om en befordringsmöjlighet är motiverad också när det gäller förtjänta adjunkter som inte har doktorsexamen.

Behovet av tidsbegränsade tjänster för dem som just avlagt doktors-examen kvarstår. I ljuset av erfarenheterna av den nuvarande ordningen skall utredaren överväga om några förändringar i fråga om forskarassistenttjänsterna är motiverade eller om det finns behov av andra lösningar för nyblivna doktorer. När det gäller denna kategori, som normalt ännu inte är så fast etablerad i en högskolemiljö, finns det särskild anledning att uppmärksamma hur rörlighet mellan högskolor kan främjas. Forskar-assistenternas möjligheter till mer självständiga forsknings- och hand-ledarinsatser skall också beaktas.

Högskolorna bör även fortsättningsvis ha frihet att inom ramen för tillgängliga medel inrätta lärartjänster av de slag som anges i högskole-förordningen. Utredaren bör överväga vilka centrala åtgärder som be-hövs för att under denna förutsättning förverkliga en reform som innebär att antalet professorstjänster avsevärt förändras.

Av vikt i detta sammanhang är fördelningen av grundutbildnings-respektive forsknings- och forskarutbildningsuppgifter mellan olika lärare i dag och med en ny tjänsteorganisation. Konsekvenserna av förändringarna bör analyseras i samverkan med företrädare för högsko-lorna. Utredarens förslag bör inte förutsätta en omfördelning mellan grundutbildnings- och forsknings/forskarutbildningsanslagen. I samråd med arbetsmarknadens parter skall analyseras i vilken utsträckning förändringar i avtal om högskolelärares arbetstid och tjänstgöring aktua-liseras i sammanhanget.

Att främja jämställdhet mellan kvinnor och män liksom lärares rörlighet mellan högskolor är övergripande mål för förändringsarbetet. Dessutom är rörlighet mellan högskola och övrig arbetsmarknad önsk-värd. Särskild uppmärksamhet måste därför ägnas åt att bedöma de långsiktiga effekterna av olika förändringar i förhållande till de kortsikti-ga och åt behovet av särskilda insatser eller bestämmelser för att främja jämställdhet och lärarrörlighet. Utredaren skall härvid beakta och över-väga vad som framförs i propositionen Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet (prop. 1994/95:164) samt betänkandet från Utredningen om insatser för kvinno- och jämställdhetsforskning (SOU 1995:110).

Kraven på rättssäkerhet och offentlig insyn motiverar vissa generella bestämmelser om förfarandet för tillsättning av lärartjänster i högskolan. Det kan emellertid ifrågasättas om inte den nuvarande detaljregleringen i fråga om främst formerna för professorstillsättning och tjänsteförslags-nämnderna kan minskas. En utgångspunkt bör vara att högskolorna också i fråga om lärarrekruteringen ges den frihet, som sedan några år kännetecknar regelverket i stort, att under ansvar hantera rambestämme-lser. Utredaren skall, ifall det är befogat, med denna utgångspunkt ut-

arbeta förslag till bestämmelser för tillsättning av lärare. Det är härvid av vikt att den förnyelse, som den externa rekryteringen ger, inte äventyras.

Förutsättningarna för de konstnärliga utbildningarna inom högskolan skiljer sig i viktiga avseenden från förutsättningarna inom den vetenskapsbaserade delen av högskolan. De principiella förändringarna bör kunna gå i samma riktning för de konstnärliga utbildningarna som för högskolan i övrigt, men utredaren skall vid utformningen av sina förslag vara uppmärksam på behovet av särskilda bestämmelser för detta område.

Förslagen får inte leda till ökade utgifter för staten. Utredaren kan lägga fram förslag som innebär kostnadsökningar endast tillsammans med förslag om hur dessa skall finansieras.

Utredaren bör ta del av Riksrevisionsverkets rapporter om högskolelärares tjänstgöring, däribland Bisysslor inom universitet och högskolor (RRV 1995:45). Utredaren skall överväga huruvida högskolelärare generellt bör åläggas att rapportera sina bisysslor till högskolan. En större samstämmighet mellan reglerna om bisysslor i högskolelagen och lagen om offentlig anställning skall också övervägas. Det bör uppmärksammas att Utredningen om nyttiggörande av forskningsresultat, samverkan näringsliv-högskola (dir. 1995:139) också kan komma att pröva dessa frågor.

Utredaren skall samråda med Kommittén för uppföljning av 1993 års högskolereform (dir. 1993:143, tilläggsdir. 1994:126 och 1995:28) och Kommittén för översyn av strukturen för forskningsfinansiering (dir. 1995:41).

Utredaren skall beakta regeringens direktiv till samtliga kommittéer och särskilda utredare om att pröva offentliga åtaganden (dir. 1994:23), om regionalpolitiska konsekvenser (dir. 1992:50) samt om jämställdhetspolitiska konsekvenser (dir. 1994:124).

Utredaren förutsätts till sig knyta en referensgrupp bestående av företrädare för olika grupper och intressen som berörs.

Redovisning av uppdraget

Uppdraget skall redovisas senast den 6 december 1996.

(Utbildningsdepartementet)

Dokumentation och bedömning av pedagogiska meriter

Högskoleutredningen ägnade en betydande del av sitt huvudbetänkande (SOU 1992:1) "Frihet – ansvar – kompetens" åt den pedagogiska skicklighetens betydelse för kvaliteten i högskolans utbildning. Till betänkandet fogades också två bilagor, varav den ena innehöll en beskrivning av olika kriterier på pedagogisk skicklighet och den andra förslag till dokumentation och värdering av pedagogiska meriter vid tjänstetillsättning. Utredningens förslag i dessa avseenden bedömdes mycket positivt av berörda organ i samband med remissbehandlingen. Vi har därför inte sett något skäl att i vårt arbete fördjupa analysen av den pedagogiska skickligheten eller av meritbedömningen. Däremot har vi ansett oss kunna konstatera att, även om man på många håll inom högskolan har inlett en process som syftar till en mera mångsidig och kvalitetsinriktad bedömning av den pedagogiska skickligheten, så återstår samtidigt mycket, innan normbildning rörande denna skicklighet och formerna för dess bedömning nått samma höga och stabila nivå som ifråga om den vetenskapliga skickligheten. Vi har därför valt att återge Högskoleutredningens ovan nämnda båda analyser som underbilaga 2:1 resp 2:2 och som enda egna kommentar peka på att den förändring av formerna för lärarstödet för studenternas lärande som bedömts komma att inträffa (se kap. 5) naturligtvis måste komma att prägla också innehållet i begreppet pedagogisk skicklighet och därmed också vad som bör dokumenteras och bedömas som pedagogiska meriter.

I samband med våra besök vid olika högskolor har vi fått ta emot material som illustrerat ambitiösa försök att precisera begreppet pedagogisk skicklighet och att bedöma pedagogisk meritering. Vi har också med hjälp av intresseföreningen Levande pedagogers sällskap försökt kartlägga goda exempel på tillämpning av befordringsgrunden pedagogisk skicklighet vid tjänstetillsättning, exempel som skulle kunna tjäna som vägledning och inspiration för andra. Det har dock inte visat sig särskilt lätt att finna många och goda exempel, särskilt inte vad avser redan praktiserat och systematiskt handlande, utan de exempel som kunnat samlas in har i betydande utsträckning varit beroende av enskilda sakkunnigas insatser. Detta kan bero på vår utredningsmetodik – många bedömare gör trots allt gällande att tjänsteförslagsnämnderna inklusive de allra flesta av de sakkunniga ledamöterna successivt kommit att fästa

allt större avseende vid den pedagogiska meriteringen, utan att detta nödvändigtvis kommit att dokumenteras i form av generella riktlinjer, kriterier etc. En parallell med den vetenskapliga skickligheten är fullt möjlig – inte heller med avseende på den synes tjänsteförslagsnämnderna ha formulerat bedömningsregler. I stället faller de tillbaka på etablerade men ofta outtalade värderingar rörande vad som konstituerar vetenskaplig skicklighet. Men även om en process således sannolikt pågår som redan kan ha lett till en ökning av det relativa värdet av pedagogiska meriter, så synes den emellertid ännu inte ha medfört att det inom högskolan uppnåtts likvärdighet mellan pedagogisk och vetenskaplig meritering.

Högskoleutredningens betänkande har dock utan tvivel utgjort en grund för lokalt utvecklingsarbete som successivt kommit att öka förmågan inom tjänsteförslagsnämnder och andra beredningsorgan att uppmärksamma och bedöma den pedagogiska skickligheten. De lokala insatserna haft flera olika inriktningar. Vid flera högskolor har ledningen (styrelse eller rektor) utfärdat föreskrifter, råd eller rekommendationer för arbetet med tillsättning av lärartjänster – i regel avseende hela rekryteringsprocessen men också innefattande bedömningen av pedagogisk skicklighet. Dessa lokala föreskrifter etc. utgår ofta från ett tydligt arbetsgivarperspektiv – universitetet har som arbetsgivare ett självständigt ansvar för kvaliteten i den verksamhet som de anställda lärarna skall bedriva; inte minst gäller detta grundutbildningen. Detta perspektiv kan te sig självklart, men i praktiskt handlande – och delvis också i den inomakademiska ideologin – har tidigare i det längsta en annan utgångspunkt varit den förhärskande, nämligen att den enskilde läraren har ett personligt ansvar för den utbildning och forskning som vederbörande ägnar sig åt och att universitetet som arbetsgivare inte bör ha vare sig rätt eller skyldighet att ta ansvar för verksamheten i fråga. Denna extrema individualism synes nu ha allt färre förespråkare inom högskolan, och det ekonomiska styrsystem som infördes som ett led i 1993 års högskolereform har lett till att synsättet är omöjligt att tillämpa – det blir av ekonomiska skäl till ett genuint intresse för högskolan att tillfredsställa studenternas krav på en fungerande och högkvalitativ utbildning.

Till pionjärerna på detta område hör Linköpings universitet, vars utbildningsutbud i mycket stor utsträckning utgörs av väl sammanhållna program. Med en sådan struktur för utbildningsutbudet leder enskilda ämnens bristande funktionsduglighet snabbt till problem för betydande delar av läroanstalten. Efter hand har andra högskolor presterat betydligt mer omfattande och genomarbetade riktlinjer. Som ett sådant exempel kan nämnas de råd och rekommendationer vid rekrytering av lärare som

utfärdats i juni 1996 av rektor för Uppsala universitet. Dessa innehåller inte bara text som vänder sig till tjänsteförslagsnämnder och andra beredningsorgan utan också underlag till instruktion för sökande med en förteckning över vilka slag av pedagogiska meriter som bör dokumenteras och bedömas. Andra stora enheter som är i färd med att överväga liknande dokument, avsedda att gälla inom hela den berörda högskolan, är Stockholms universitet och Karolinska institutet. Inte sällan följs initiativ av här redovisat slag upp genom regelrätta utbildningar av de fasta ledamöterna i tjänsteförslagsnämnder och andra organ i syfte att öka professionaliteten i meritvärdering och i användandet av nya instrument för insamling av information (jfr nedan).

Fakultetsorganen tar också initiativ inom det nu aktuella området, såväl fakultetsnämnderna som tjänsteförslagsnämnderna. Högskoleutredningens förslag spelar härvid en stor roll, framför allt när det gäller att precisera den önskade dokumentationen av pedagogiska meriter. Detta är enligt vår mening betydelsefullt, eftersom det på detta sätt kan finnas förutsättningar att uppnå en samsyn inom högskolan på begreppet pedagogisk skicklighet. Vi värdesätter särskilt att det härigenom skapas stimulans för ökad insikt om skilda kunskapssyner och om olika modeller för lärande och lärarstöd. En överspridning av synsätt, metoder och tekniker mellan olika delar av högskolan synes ha särskilt stor kvalitetsstärkande potential; de sakkunniga förefaller under 1990-talet ha spelat en icke obetydlig roll i detta avseende som varande de enda, utöver de sökande, som fått kvalificerad insyn i andra högskolors metodutveckling.

Utöver det skriftliga material som de sökande fogar till sina ansökningar skaffar sig de flesta tjänsteförslagsnämnder ytterligare underlag genom referenstagning eller personliga sammanträffanden med de främsta sökandena. Dessa sammanträffanden innehåller i regel intervjuer med nämnden och/eller provföreläsningar eller andra lärarprov. Således kombineras traditionella akademiska metoder (lärarprov) med likaledes relativt traditionella personaladministrativa metoder (intervjuer och referenstagning) till en icke-traditionell helhet. De erfarenheter som redovisats för oss är att här avsedda metoder fungerar väl för att klargöra vilka som inte har uppnått den skicklighet som erfordras för behörighet, medan det krävs icke obetydlig utbildning och träning av dem som medverkar i bedömningsprocessen, innan metoderna i fråga också är tillförlitliga och valida som urvalsinstrument, dvs. för att rangordna ett antal relativt skickliga och likvärdiga sökande.

För att stärka förmågan att bedöma pedagogiska meriter tillämpas flera olika metoder. Ett sätt är att precisera uppdraget till de sakkunniga genom att förse dem med särskilda mallar för bedömningen. I regel har

de sökande uppmanats att redovisa meriter enligt samma struktur som återfinns i mallarna. Ett annat sätt är att knyta särskild expertis till nämnden, s.k. pedagogiska sakkunniga, vilka utan att vara ledamöter i nämnden kan spela en betydelsefull roll i kraft av sin sakkunskap. Sådana pedagogiska sakkunniga har införts bl.a. vid Sveriges lantbruksuniversitet och Chalmers tekniska högskola. En tredje möjlighet är att uppdra åt någon av de fasta ledamöterna i nämnden att ägna särskild uppmärksamhet åt de sökandes pedagogiska meritering. I detta fall betonas inte sällan den ämnesdidaktiska kompetensen något mer än den allmänpedagogiska.

Dokumentation och värdering av pedagogiska meriter

SOU 1992: 1
Bilaga 2

Vetenskapliga och pedagogiska meriter skall i princip bedömas på samma sätt. I båda fallen krävs en dokumentation av meriterna och en bedömning med utgångspunkt i klart definierade kriterier.

Det följande är avsett som en vägledning både för sökande och för sakkunniga, tjänsteförslagsnämnder och andra organ som medverkar i tillsättningen av lärartjänster i högskolan. Avsnittet om dokumentation av pedagogiska meriter riktar sig främst till de sökande, medan avsnittet om värdering av pedagogisk skicklighet är avsett som underlag för de sakkunnigas bedömning.

Det är den sökandes ansvar att dokumentera sin kompetens på ett sätt som medger en saklig, kvalitativ bedömning. På motsvarande sätt förutsätts det att sakkunniga (och även tjänsteförslagsnämnder och andra förslagsställande organ) tydligt redogör för utgångspunkterna för och slutsatserna av sin bedömning med utgångspunkt i dessa riktlinjer.

1 Dokumentation av pedagogiska meriter

Den följande förteckningen över faktorer som kan ingå i begreppet pedagogisk skicklighet kan användas av de sökande som underlag för den redogörelse för vetenskaplig och pedagogisk verksamhet, som skall bifogas ansökan. I anslutning till varje punkt ges exempel på hur meriterna kan dokumenteras.

För de sakkunniga kan förteckningen vara ett hjälpmedel för kontroll, beskrivning och jämförelse av de sökandes meriter.

1.1 Undervisningsinsatser

I redovisningen bör framgå

- Omfattning, nivå; erfarenhet av olika undervisningsformer
- Ansvar: ledning, planering och utvärdering av egna kurser
- Erfarenhet av examination
- Tilldelade utmärkelser, pris, belöningar, stipendier och liknande.

Erfarenhet som forskarhandledare bör redovisas i detta sammanhang. I redovisningen bör anges vilka forskarstuderande som handletts, avhandlingsämnen och tidpunkt för disputation (motsv).

Undervisningserfarenhet och pedagogiska meriter i övrigt från andra skolformer än högskolan och andra områden än den offentliga utbildningssektorn (t ex från industrin) bör naturligtvis också redovisas. SOU 1992: 1
Bilaga 2

Exempel på dokumentation: Intyg/tjänstgöringsomdöme från berörd institution (prefekt eller studierektor) och från andra arbetsplatser; resultat av kursvärderingar; kursplaner/kursbeskrivningar. Förekommande motiveringar för utmärkelser bör bifogas.

I redogörelsen för den vetenskapliga och pedagogiska verksamheten kan den sökande precisera vilka kurser/undervisningsmoment som han ansvarat för, gärna med en beskrivning av kursuppläggning, genomförande, examination och utfall, och en redovisning av kursvärderingar.

1.2 Pedagogisk utbildning

Denna kan omfatta

- Utbildning i högskolepedagogik (grundutbildning och fördjupad utbildning)
- Praktisk lärarutbildning för grundskolan eller gymnasieskolan
- Akademiska studier i pedagogik
- Kurser m m med pedagogiskt innehåll
- Eventuellt genomgången lärarprov.

Exempel på dokumentation: Kursintyg, betyg, utbildningsbevis samt rapporter etc som författats i samband med sådan utbildning.

1.3 Utvecklingsarbete och forskning om utbildning

- Kursutveckling
- Försöksverksamhet och utvecklingsprojekt i övrigt (förnyelse och utvärdering av undervisnings- och examinationsformer)
- Studier av utvärderings/utredningskaraktär (linjeutvärderingar, genomströmningsstudier, kartläggningar m m)
- Forskning om utbildning (frågeställning, metod och resultatredovisning).

Exempel på dokumentation: Projektplaner, rapporter; intyg och omdömen från referenspersoner. En utförligare beskrivning kan ges i sökandens egen redogörelse för sin verksamhet.

1.4 Läromedel

SOU 1992: 1
Bilaga 2

I detta sammanhang redovisas

- Utarbetande av läroböcker, kompendier, kursmaterial, övningsexempel, självstudiematerial (även film, video- och ljudproduktion, datorprogram, åskådnings- och träningsmaterial m m).

Tyngdpunkten bör läggas på material som är avsett som stöd för studenternas inläring. Det som dokumenteras under denna rubrik bedöms i första hand utifrån sitt pedagogiska värde.

Exempel på dokumentation: Materialet bifogas (eventuellt i ett representativt urval). En fullständig förteckning bör dock finnas med. Recensioner och liknande kan biläggas.

1.5 Erfarenhet av utbildningsplanering och utbildningsadministration

Här bör redovisas

- Uppdrag som studierektor, studievägledare, kursansvarig eller liknande. Omfattning och arbetsuppgifter bör specificeras.
- Linjenämnds- och annat kommittéarbete (uppgifter, arbetsomfattning etc).

Exempel på dokumentation: Intyg, förordnanden; utredningar, rapporter, skrivelser etc.

1.6 Forskningsinformation

Här redovisas populärvetenskaplig verksamhet (författarskap, TV- och radioframträdanden etc) samt arbete i övrigt med forskningsinformation (kurser, kontaktverksamhet m m). Varje projekt bör beskrivas översiktligt.

Exempel på dokumentation: Urval av böcker, artiklar m m. Intyg, omdömen, recensioner.

1.7 Övrigt

Här kan t ex redovisas studieresor, konsultverksamhet, expertuppdrag i utredningar etc, internationella uppdrag m m som har anknytning till utbildningsfrågor.

2 Värdering av pedagogiska meriter

SOU 1992: 1
Bilaga 2

Det följande är avsett som generella råd om vad som bör tillmätas vikt vid bedömning av pedagogisk skicklighet. De olika kriteriernas vikt kan variera med hänsyn till tjänstens karaktär, och tjänsteförslagsnämnden och de sakkunniga kan ha olika syn på vilken tyngd som bör läggas på olika faktorer. Under alla omständigheter bör det redovisas hur bedömningen har skett. Någon formaliserad viktning eller poängsättning kan det dock inte bli fråga om; värderingen måste, liksom bedömningen av den vetenskapliga skickligheten, baseras på bedömnarnas personliga omdöme.

Värderingen av lärarskickligheten måste ske med en viss försiktighet, så att inte bedömningen blir alltför individcentrerad med fokusering på förmågan att framträda inför publik. Det är viktigt att teckna en helhetsbild av den pedagogiska skickligheten, och individens förutsättningar för utveckling i lärarrollen måste också beaktas. Så kan t ex en sökandes engagemang i och intresse för undervisningens olika komponenter vara väl så avgörande för studenternas inlärninng som vederbörandes iakttagbara förmåga att "bete sig pedagogiskt" inför en studentgrupp.

2.1 Kvalitet

Liksom i fråga om vetenskapliga meriter är det främst kvaliteten som skall bedömas vid granskningen av de pedagogiska meriterna. Detta stämmer också överens med de allmänna riktlinjer för meritvärdering som numera gäller. Den främsta grunden för tillsättning av statliga tjänster är skickligheten – lämpligheten för arbetsuppgifterna i tjänsten, medan förtjänsten – dvs den tidigare tjänstgöringens längd – är en sekundär befordringsgrund.

Följande frågeställningar kan vara en utgångspunkt för kvalitetsbedömningen.

(a) Lärarskicklighet

Hur bedöms sökandens undervisningsinsatser (av kolleger, av institutionen, av studenterna)? Har han förmåga att samarbeta med sina studenter? Kan han väcka studenternas intresse och engagemang för ämnet? Är undervisningen upplagd på ett sätt som främjar och stöder studenternas självstudier? Är formerna för examinationen adekvata i förhållande till målen för undervisningen?

Står sökandens undervisningspraxis (planläggning, metoder, val och utformning av undervisningsmaterial, genomförande av undervisningen, examination) i rimlig överensstämmelse med pedagogisk/ämnesdidaktisk teori?

Högskoleutredningens förslag till definition av begreppet pedagogisk skicklighet (bilaga 2) är avsett att kunna utgöra en vägledning för denna bedömning.

SOU 1992: 1
Bilaga 2

(b) Resultat

Vilka resultat kan den sökande dokumentera av sin undervisning och sin pedagogiska verksamhet i övrigt?

Det är naturligtvis vanskligt att göra en kvalitativ bedömning av utbildningsresultaten, bl a eftersom de beror av många faktorer som läraren inte kan påverka. Men det bör vara möjligt att bedöma kvaliteten av de förändringar av undervisning, examination, studieplaner, läromedel m m, som sökanden haft (med)ansvar för.

(c) Teoretisk reflexion, vetenskapligt förhållningssätt till undervisningen

Det är ett klart kvalitetskriterium att den sökande visar sig kunna reflektera över sin egen roll som undervisare. Förhåller han eller hon sig undersökande, experimenterande och kritiskt värderande till undervisningsuppgiften, på det sätt man som forskare gör till ämnesinnehållet i undervisningen? Har han kontakt med relevant teori och forskning om inlärning, undervisning och utbildning? Har han insikt i det egna ämnets vetenskaps- och kunskapsteori och dess didaktik? Kan han analysera och tolka sin egen verksamhet i relation till dessa teorier?

2.2 Omfattning

Även om antalet tjänsteår inte är någon primär befodringsgrund, är naturligtvis en viss tids undervisningserfarenhet en förutsättning för att lärarskickligheten skall kunna dokumenteras. En lång undervisningserfarenhet kan få ökad vikt om det framgår att undervisningens kvalitet har utvecklats under tiden.

2.3 Bredd

Bredden eller variationen i pedagogisk erfarenhet kan gälla t ex undervisning på olika nivåer eller för olika målgrupper, erfarenhet från olika högskolor (inte minst i utlandet), erfarenhet av olika undervisningsmetoder, utveckling av olika typer av undervisningsmaterial, erfarenhet av olika slag av pedagogisk verksamhet utöver undervisning.

Bredden i undervisningserfarenhet kan vara en väsentlig kompletterande merit, även om den i regel bör ses – som sekundär i förhållande till den kvalitativa värderingen. SOU 1992: 1 Bilaga 2

Pedagogisk skicklighet

SOU 1992: 1
Bilaga 3

1 Vad omfattar pedagogisk skicklighet?

Pedagogisk skicklighet i högskoleförordningens mening omfattar skicklighet i planering, genomförande och utvärdering av undervisning.

Till *planering* hör att formulera utbildningsmål, välja undervisningsstoff och metoder, välja eller själv utarbeta studie- och undervisningsmaterial och utforma program och tidsplan för undervisningen.

Den pedagogiska skickligheten visas naturligtvis också i *genomförandet* av undervisningen – dvs hur läraren uppträder gentemot studenterna, hur väl han förmår förmedla kunskaper, färdigheter och attityder och hur han lyckas stimulera studenternas egen aktivitet.

Med *utvärdering* avses i detta sammanhang både bedömning av individernas studieresultat (examination) och utvärdering av utbildningsprocessen och de ramfaktorer som påverkar den – studenternas förutsättningar, studiearbetet, kursplaner, undervisningsmetoder, undervisningsmaterial m m.

Också lärarens *förhållningssätt* till undervisningen och studenterna är en faktor att beakta: lyhördheten för studenternas behov, och intresset för och förmågan att – utveckla och förnya undervisningen.

Pedagogisk skicklighet kan liksom vetenskaplig skicklighet inte definieras som enbart en teknisk färdighet. Det är också meriterande att kunna motivera sin undervisningspraxis och reflektera över den i belysning av relevant pedagogisk teori och systematiserad erfarenhet.

2 Kriterier på pedagogisk skicklighet

Det kan vara ändamålsenligt att söka dela upp samlingsbegreppet pedagogisk skicklighet i några olika komponenter. Högskoleutredningen har – med utgångspunkt i en expertrapport utarbetad av Curt Karlsson vid universitetet i Linköping – för sin del stannat för följande sex kriterier på pedagogisk skicklighet:

- breda, gedigna och aktuella kunskaper i det egna undervisningsämnet
- förmåga att strukturera och organisera kunskapsmassan i kurser och i den egna undervisningen

- förmåga att förmedla engagemang och intresse för ämnet
- förmåga att aktivera studenterna till egen inlärnin
- förmåga till kommunikation med studenterna
- förmåga till helhetssyn och förnyelse.

SOU 1992: 1
Bilaga 3

I det följande behandlas dessa komponenter i den angivna ordningen. Ordningsföljden är inte helt tillfällig: de senare komponenterna måste åtminstone delvis anses förutsätta de föregående.

Framställningen i det följande bygger i huvudsak på Curt Karlssons rapport.

- *Breda, gedigna och aktuella kunskaper i det egna undervisningsämnet*

Att ämneskunskaperna hänförs till den pedagogiska skickligheten kan synas överraskande. Men detta måste ses mot bakgrund av den utformning som befodringsgrunderna för lärare har i högskoleförordningen. Där ställs vetenskaplig skicklighet och pedagogisk skicklighet mot varandra på ett sätt som i praktiken tenderar att ge ämneskunskaperna ett mycket begränsat meritvärde, om de inte skall hänföras till den pedagogiska skickligheten. Begreppet vetenskaplig skicklighet har nämligen av hävd fått en innebörd som när det gäller den egna forskningen premierar vetenskapligt djup och originalitet på bekostnad av bredd och överblick och som inte gynnar sådan forskning som till största delen består i att knyta samman andra forskares arbete. Den skicklige forskaren kan därför ofta beskrivas som en person som vet mycket om en begränsad del av den egna disciplinen men ibland ganska litet om andra delar av ämnet.

I den grundläggande utbildningen skall däremot läraren ofta meddela undervisning över större områden, ibland kanske över hela disciplinen. Breda, gedigna och aktuella kunskaper i ämnet framstår då som en utomordentlig tillgång hos läraren – ja kanske till och med, särskilt vid en mindre institution, som en mer ändamålsenlig tillgång än den specialiserade forskarens djupa kunskaper inom ett begränsat fält.

Visserligen är idealet av en akademisk lärare den undervisande forskaren, eller den forskande undervisaren, den som i en och samma person förenar lärarrollen och forskarrollen. Men med hänsyn till den obalans som råder i det svenska högskolesystemet i dag är det viktigt att den beläste och i sitt ämne mycket väl bevandrade läraren värderas tillräckligt högt.

Det skulle kunna diskuteras om den ovan beskrivna breda ämneskunskapen – som närmast motsvarar vad som i engelskspråkiga länder kallas "scholarship" – borde utgöra en tredje befodringsgrund vid sidan av vetenskaplig och pedagogisk skicklighet. Men det måste anses föreligga ett så starkt samband mellan en lärarens ämneskunskaper och hans förmåga att stödja studenternas

kunskapssökande och inlärn timer att båda dessa variabler bör hänföras till den pedagogiska skickligheten.

SOU 1992: 1
Bilaga 3

För att undvika missförstånd bör det understrykas att den djupgående vetenskapliga meriteringen givetvis har en stor betydelse för en akademisk lärare också i hans roll som undervisare. Men erfarenheten torde visa att det knappast föreligger någon risk för att de vetenskapliga meriterna blir obeaktade.

- *Förmåga att strukturera och organisera en kunskapsmassa*

Förmågan att strukturera och organisera en kunskapsmassa så att den blir till en väl utformad kurs, eller leder till ett väl disponerat undervisningspass, får sägas tillhöra den klassiska pedagogiska skickligheten. Hit hör även förmågan att sätta in olika problem i ett större sammanhang och att ge logisk struktur åt svar på frågor från auditoriet m m. Denna komponent kan förutsättas vara väl känd och torde därför inte kräva ytterligare diskussion.

- *Förmåga att förmedla engagemang och intresse för ämnet*

Förmågan att förmedla engagemang och intresse för ämnet till studenterna kan betraktas som grundelementet i den pedagogiska skickligheten. Studenter som blir djupt intresserade av ämnet klarar mycket av inläringen på egen hand och blir mindre beroende av lärarens handledning. Engagemanget och intresset hos läraren torde i sin tur ofta ha ett samband med hög vetenskaplig eller ämnesteor etisk skicklighet – men även en vetenskapligt mindre kvalificerad lärare kan självfallet visa denna förmåga.

- *Förmåga att aktivera studenterna till egen inlärn timer*

Förmågan att aktivera studenterna till egen inlärn timer är en central egenskap hos en god lärare. Utgångspunkten är den grundläggande tesen att det är studenten själv som måste ansvara för sin egen inlärn timer, och att läraren endast kan fungera som ett stöd, en katalysator. Den pedagogiska förmågan handlar här inte om att lösa allehanda problem medan studenterna passivt ser och lyssnar på läraren, utan går i stället ut på att problematisera stoffet, ibland också det till synes självklara, så att frågeställningarna snarare än de tillrättalagda lösningarna hamnar i fokus. Denna pedagogiska förmåga kan också visa sig i formulering av arbetsuppgifter som studenterna självständigt skall lösa med tillgång till handledning. Detsamma gäller naturligtvis i fråga om konstruktion av prov och examensuppgifter, vilka erfarenhetsmässigt är i hög grad styrande för både omfattning och inriktning av studen-

ternas arbete. Genom ett problematiserande arbetssätt stimulerar läraren också den kritiska skolning och den vetenskapsorientering som är ett av högskolans särskilda utbildningsmål och som bl a syftar till att ifrågasätta och visa på alternativ snarare än att enbart förmedla etablerade fakta till studenterna.

SOU 1992: 1
Bilaga 3

- *Förmåga till kommunikation*

Förmågan till kommunikation med studenter är kanske den mest mångfasetterade av de komponenter i den pedagogiska skickligheten som vi här lyfter fram. En lärare som kommunicerar väl med sina studenter är givetvis kapabel att genomföra en traditionell föreläsning eller lektion på ett sådant sätt att han (eller hon) fångar och behåller studenternas intresse (vilket inte nödvändigtvis förutsätter skådespelartalang), får förståelse för de budskap som han vill förmedla, stimulerar till frågor eller andra signaler från studenterna, är öppen för och förstår dessa signaler och kan besvara dem. När pedagogiska forskare studerat vilka egenskaper studenter uppskattar hos lärarna har i regel klarhet i kommunikationen hört till egenskaper som värderats högst.

Förmågan till kommunikation kan alltså beskrivas som en vilja och förmåga att öppna och underhålla en dialog med studenterna. Om dessa visar sig har svårigheter att förstå en teori eller en metod är den kommunikativt skicklige läraren tillräckligt lyhörd för att uppfatta vari svårigheterna består och kan sedan erbjuda en annan bild, en annan struktur, en annan utsiktspunkt, varigenom studenternas svårigheter kan avhjälpas eller åtminstone reduceras. I samband med undervisning i mindre grupper, handledning av enskilda studenter eller studievägledning kan kommunikationsförmågan också sägas innehålla ett element av empati eller inkännande, en förmåga att visa förståelse för studentens situation även utanför den strikta elevrollen.

Ett annan form av kommunikation med studenterna är att utarbeta läromedel, en klassisk komponent i den pedagogiska skickligheten. Även om kommunikationen inte är ömsesidig, är det ändå rimligt att se framställning av goda läromedel som ett utflöde av den kommunikativa förmågan genom att detta visar en förmåga att skapa intresse hos användaren och att ge riktiga beskrivningar av t ex en teori, en modell eller ett förlopp, som användaren kan uppfatta. Förhållandet att kommunikationen från användaren är bruten kan av den skicklige författaren kompenseras på så sätt att han ger användaren flera olika bilder av samma företeelse, bilder som härrör från alternativa utsiktspunkter och som erfarenhetsmässigt ger stöd till olika användare.

• *Förmåga till helhetssyn och förnyelse*

SOU 1992: 1
Bilaga 3

Denna komponent i begreppet pedagogisk skicklighet består av två delar som kan uppfattas som relativt olikartade. Att de här hålls samman beror närmast på att förnyelseförmågan kan uppfattas som något som utgår från en förmåga till helhetssyn.

Förmågan till helhetssyn kan ta sig flera uttryck. Den kan vara orienterad mot det egna ämnet och innebära förståelse för hur ämnet hänger samman och hur skilda teorier och metoder bildar en helhet, som på ett meningsfullt sätt definierar ämnet i förhållande till andra discipliner. Den disciplinorienterade helhetssynen kan naturligtvis också avse en grupp av ämnen.

Ett annat slag av helhetssyn avser själva utbildningssituationen och samspelet mellan olika aktörer, olika undervisningsmetoder eller former för lärarstöd, läromedel, examination etc. Ännu en form av helhetssyn kan avse lärarens förmåga att sätta in ämnet och undervisningen i ett större sammanhang, inom fakulteten/universitetet eller i förhållande till omvärlden. Ju större förmåga till helhetssyn läraren har, desto fler perspektiv kan han anlägga och desto skickligare blir han i att växla mellan dessa perspektiv.

En sådan helhetssyn kan ses som en förutsättning för ett meningsfullt förnyelsearbete avseende utbildningens innehåll, organisation eller arbetsformer. Vilja och förmåga att engagera sig i förnyelse av utbildningen är ett mått på pedagogisk skicklighet, särskilt om detta arbete leder till ökad kvalitet och/eller effektivitet. Men redan modet att experimentera med utbildningen, att ta pedagogiska risker, att pröva nya vägar bör uppfattas som meriterande i en vetenskapsbaserad organisation, där sökandet efter ny kunskap aldrig får tillåtas att upphöra.

Förslag till förändringar i högskolelagen (1992:1434)

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap. Inledande bestämmelser

2 § Staten skall som huvudman anordna högskolor för

1. utbildning som vilar på vetenskaplig eller konstnärlig grund samt på beprövad erfarenhet, och
2. forskning och konstnärligt utvecklingsarbete samt annat utvecklingsarbete.

I forskning och utvecklingsarbete ingår att sprida kännedom om verksamheten samt om hur sådana kunskaper och erfarenheter som har vunnits i verksamheten skall kunna tillämpas.

2 §

[1:a stycket oförändrat]

[2:a stycket utgår]

2 kap. De statliga högskolornas organisation

5 § För forskning och forskarutbildning skall det, vid de högskolor som riksdagen beslutar, finnas fakulteter, var och en för ett särskilt vetenskapsområde. För fakultetens uppgifter svarar det eller de organ som högskolestyrelsen bestämmer (fakultetsnämnder). Gemensam fakultetsnämnd för två eller flera fakulteter får dock inrättas endast efter medgivande från regeringen.

5 §

[1:a stycket oförändrat]

Nuvarande lydelse

Flertalet ledamöter i fakultetsnämnderna skall vara vetenskapligt kompetenta lärare inom fakulteten. De skall utses genom val inom fakulteten. Studenterna vid de högskolor där fakulteten skall verka har rätt att vara representerade i fakultetsnämnderna.

Föreslagen lydelse

[2:a stycket oförändrat]

Vid utseende av ledamöter i fakultetsnämnderna skall eftersträvas jämn fördelning mellan kvinnor och män.

3 kap. Professorer och andra lärare

1 § I tjänsten som lärare vid högskolorna får ingå att handha utbildning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete samt administrativa uppgifter. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet.

2 § Den främsta lärartjänsten är tjänsten som professor.

Professorstjänster skall finnas inrättade i tillräcklig omfattning för att forskning och utbildning skall kunna bedrivas på en hög kvalitativ nivå inom olika vetenskapsområden.

Endast den som visat vetenskaplig och pedagogisk skicklighet får ges en tjänst som professor. Regeringen får utfärda närmare föreskrifter om behörighet och befordringsgrunder för tjänster som professor.

1 § *Uppgifter för lärare vid högskolorna är utbildning, forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete samt administrativa uppgifter. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och utvecklingen i samhället i vad avser förutsättningar för högskolans verksamhet.*

2 § *Anställning som professor är den främsta anställningen som lärare i högskolan.*

Professorer skall anställas i tillräcklig omfattning för att forskning och utbildning skall kunna bedrivas på en hög kvalitativ nivå inom olika vetenskapsområden.

[3:e och 4:e styckena utgår.]

Nuvarande lydelse

I fråga om professorstjänster för konstnärlig verksamhet gäller i stället för andra och tredje styckena de föreskrifter som regeringen meddelar.

3 § Tjänster som professor tillsätts med förordnande tills vidare utan tidsbegränsning, om inte annat följer av andra stycket.

Tjänster som professor får tillsättas för en bestämd tid, om det är fråga om

1. konstnärlig verksamhet eller
2. adjungering till en högskola av någon som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleväsendet.

4 § Den som har fått tjänst som professor utan tidsbegränsning får skiljas från tjänsten endast om professorn

1. genom brott eller grovt eller upprepat åsidosättande av tjänsteåligganden har visat sig uppenbart olämplig att inneha tjänsten eller
2. har uppnått gällande pensionsålder eller annars enligt lag är skyldig att avgå med pension.

5 § Vid högskolorna skall det, utöver professorer, finnas lärartjänster som lektorer. En lektor skall vara vetenskapligt kompetent, utom i de fall då tjänsten avser konstnärlig verksamhet. I en lektors arbetsuppgifter skall det, utom på det konstnärliga området, normalt ingå både utbildning och forskning.

Föreslagen lydelse

3 § Professor *anställs* tills vidare utan tidsbegränsning, om inte annat följer av andra stycket.

Professor får *anställas* för en bestämd tid, om det är fråga om

1. konstnärlig verksamhet eller
2. *anställning med stöd av föreskrifter som regeringen meddelat om främjande av rörlighet för arbetstagare med tillsvidareanställning vid annan högskola eller statlig myndighet.*

4 § Den som har fått *anställning* som professor utan tidsbegränsning får skiljas från *anställningen* endast om professorn

1. genom brott eller grovt eller upprepat åsidosättande av tjänsteåligganden har visat sig uppenbart olämplig att inneha *anställningen* eller
2. har uppnått gällande pensionsålder eller annars enligt lag är skyldig att avgå med pension.

5 § Vid högskolorna skall det, utöver professorer, finnas *de läraranställningar som följer av föreskrifter som meddelas av regeringen.*

Nuvarande lydelse

6 § Om inte annat följer av föreskrifter som meddelas av regeringen, bestämmer varje högskola själv vilka lärartjänster som skall finnas där, utöver tjänster som professor och lektor, samt om de behörighetskrav och befordringsgrunder som skall gälla för tjänsterna.

7 § En lärare vid en högskola får vid sidan av sin tjänst inneha anställning eller uppdrag eller utöva verksamhet som avser forskning eller utvecklingsarbete inom tjänstens ämnesområde, om läraren inte därigenom skadar allmänhetens förtroende för högskolan. Sådan bisyssla skall hållas klart åtskild från lärarens tjänsteutövning.

I fråga om bisysslor i övrigt finns bestämmelser i lagen (1994:260) om offentlig anställning.

8 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om att en tjänst som lärare vid en högskola skall vara förenad med tjänst för specialistutbildad läkare eller tandläkare eller med annan tjänst än läkartjänst vid en sådan sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning. Till en förenad tjänst får utses endast den som är behörig till båda tjänsterna.

De tjänster som skall förenas med en lärartjänst tillsätts i den ordning som gäller för lärartjänsten.

Föreslagen lydelse

[Paragrafen utgår.]

7 § En lärare vid en högskola får vid sidan av sin *anställning* inneha anställning eller uppdrag eller utöva verksamhet som avser forskning eller utvecklingsarbete inom *anställningens* ämnesområde, om läraren inte därigenom skadar allmänhetens förtroende för högskolan. Sådan bisyssla skall hållas klart åtskild från lärarens tjänsteutövning.

[2:a stycket oförändrat]

8 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om att en *anställning som lärare skall vara förenad med anställning vid sådan sjukvårdsenhet där det bedrivs medicinsk eller odontologisk utbildning eller annan utbildning inom vårdområdet. Endast den som är behörig till båda anställningarna kan komma ifråga för anställning.*

Vid anställning gäller föreskrifterna för anställning som lärare.

Nuvarande lydelse

Innan en sådan lärtjänst som är förenad med tjänst vid en sjukvårdsenhet tillsätts, skall sjukvårdshuvudmannen beredas tillfälle att yttra sig i ärendet.

Lag (1982:764) om vissa lärtjänster vid upplåtna enheter, m.m. ändras i enlighet med den nya terminologin.

Ikraftträdande

Denna lag träder i kraft den ...

Föreslagen lydelse

[3:e stycket utgår. Motsvarande reglering har förts till högskoleförordningen.]

Specialmotiv till förändringar i högskolelagen

1 kap. 2 § andra stycket

Vi föreslår flera preciseringar av vad som ingår i "utbildning, forskning och utvecklingsarbete", bl.a. vad avser högskolans s.k. tredje uppgift. Vi har funnit det praktiskt att dessa preciseringar inte tynger högskolelagen utan görs samlat i högskoleförordningen som ett klagörande av vad som ingår i läraruppgifterna enligt högskolelagen (se 4 kap. 5 § förslaget till ändring i högskoleförordningen). I konsekvens härmed bör den reglering av en del av den tredje uppgiften, som ges i det aktuella stycket i lagen, utgå. Dess materiella innehåll återfinns i den föreslagna föreskriften i högskoleförordningen.

2 kap. 5 § tredje stycket

Här regleras i enlighet med JÄST-gruppens förslag skyldigheten att eftersträva jämn könsfördelning i den med de nya uppgifterna ännu mera centrala fakultetsnämnden.

3 kap. 3 § andra stycket punkt 2

Regleringen avser rätten att tidsbegränsa "rörighetslärare" på professorsnivå. – Se högskoleförordningen (4 kap. 35 § p. 9).

Förslag till förändringar i högskoleförordningen (1993:100)

Högskoleförordningen 4 kap. Lärare

(Ersätter nuvarande 4 kap.)

Allmänna föreskrifter

1 § Vid högskolorna anställs lärare som professor, biträdande professor, högskolelektor, biträdande högskolelektor eller högskoleadjunkt.

Utöver vad som framgår av första stycket får även anställas adjungerad lärare, utländsk lärare, timlärare och gästlärare. Adjungerad lärare får anställas som adjungerad professor, adjungerad biträdande professor, adjungerad högskolelektor eller adjungerad högskoleadjunkt. Utländsk lärare får anställas som utländsk eller nordisk högskolelektor eller som utländsk eller nordisk högskoleadjunkt.

Vid högskolorna får finnas oavlönade docenter.

2 § Professor får anställas av en sådan högskola till vilken en fakultet är knuten eller där konstnärligt utvecklingsarbete bedrivs.

Efter tillstånd av Högskoleverket i varje enskilt fall får professor anställas också vid andra högskolor. Högskoleverket skall ge sådant tillstånd, om forskningens och utbildningens kvalitet och omfattning inom det aktuella området vid högskolan är tillräcklig. Av tillståndet skall framgå till vilken fakultets verksamhetsområde professorn skall höra, varvid avvikelse från bilaga 2 får göras.

3 § Högskolestyrelsen har det övergripande ansvaret för anställning av lärare vid högskolan och fastställer rekryteringsmål för högskolan. Styrelsen skall i en tillsättningsordning fastställa de regler om förfarandet vid anställning av lärare som skall gälla vid högskolan utöver vad som följer av författning eller av vad som i annan ordning är föreskrivet av regeringen. Skall en anställning föregås av handläggning genom ett därtill utsett organ skall såvitt avser organets sammansättning de principer tillämpas som enligt 2 kap. 5 § högskolelagen (1992:1434) och 3 kap. 5 § denna förordning gäller för fakultetsnämnd.

4 § Högskolan får, efter medgivande av vederbörande sjukvårdshuvudman, besluta att anställning som lärare skall vara förenad med anställning vid sådan sjukvårdsenhet där det bedrivs medicinsk eller odontologisk utbildning eller annan utbildning inom vårdområdet.

Arbetsuppgifter

5 § Av 3 kap. 1 § högskolelagen (1992:1434) framgår lärares uppgifter.

I uppgifterna ingår att

- a) fullgöra ledningsuppdrag samt uppdrag som ledamot i olika organ inom högskolan,
- b) medverka till att utveckla högskoleverksamhetens innehåll, former och organisation,
- c) sprida kännedom om högskolans verksamhet och om kunskap som vunnits där,
- d) underlätta nyttiggörandet av sådan kunskap samt
- e) på annat sätt främja högskolans kontakter och samverkan med samhällslivet i övrigt.

6 § Högskolan beslutar utifrån verksamhetens behov och intressen om fördelning av uppgifterna.

Vid fördelningen skall högskolan eftersträva att den enskilde läraren tas i anspråk med hänsyn till sin samlade kompetens och att denna kompetens utvecklas. Utgångspunkten skall härvid vara att alla lärare, som avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskapliga kompetens eller motsvarande konstnärliga skicklighet, skall medverka i såväl grundläggande utbildning som forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete. Högskolan beslutar särskilt i vad mån övriga lärare skall medverka i forskning eller konstnärligt utvecklingsarbete.

7 § Lärare är skyldiga att befinna sig på arbetsplatsen i den omfattning högskolan bestämmer.

Behörighet

8 § Behörig att anställas som lärare är den som har den vetenskapliga eller konstnärliga och den pedagogiska skicklighet samt den förmåga i övrigt som behövs för att fullgöra anställningen väl.

För vissa anställningar anges särskilda behörighetsvillkor i 9–16 §§. Högskolan får härutöver besluta att yrkeserfarenhet från visst område eller kunskaper i avsedda undervisningsspråk skall utgöra behörighetsvillkor.

9 § Av 3 kap. 2 § högskolelagen (1992:1434) framgår att professor är den främsta läroanställningen. Behörig att anställas som professor är den som visat vetenskaplig eller konstnärlig skicklighet eller skicklighet av annat slag, allt på hög internationell nivå, samt pedagogisk skicklighet.

10 § Behörig att anställas som biträdande professor är den som visat vetenskaplig, konstnärlig eller pedagogisk skicklighet eller skicklighet av annat slag utöver vad som krävs för behörighet som högskolelektor. Såvitt avser vetenskaplig skicklighet skall skickligheten minst motsvara vad som krävs för antagning till oavlönad docent.

11 § Behörig att anställas som högskolelektor är den som avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskapliga kompetens eller motsvarande kompetens av annat slag eller motsvarande konstnärliga skicklighet samt pedagogisk skicklighet.

Utöver vad som framgår av första stycket skall även den anses behörig som befordras enligt 34 § andra stycket.

12 § Behörig att anställas som biträdande högskolelektor är den som högst fyra år före anmälningstidens utgång avlagt doktorsexamen eller motsvarande vetenskapliga examen. Föreligger särskilda skäl är även den behörig som avlagt examen högst sex år före anmälningstidens utgång.

Har rekrytering skett på sådant sätt att inte sista dag för anmälan framgår gäller vad som i första stycket sägs om tidsgränser istället dagen för anställningsbeslut.

Högskolan får besluta att även pedagogisk skicklighet skall utgöra behörighetsvillkor.

13 § Behörig att anställas som högskoleadjunkt är den som avlagt examen från grundläggande högskoleutbildning eller har motsvarande kompetens samt pedagogisk skicklighet.

14 § Behörig att anställas som adjungerad lärare är den som har sin huvudsakliga verksamhet utanför högskoleområdet samt i övrigt uppfyller de behörighetsvillkor som gäller för anställning som professor, biträdande professor, högskolelektor respektive högskoleadjunkt.

15 § Behörig att anställas som utländsk lärare är den som har det språk i vilket undervisning skall meddelas som sitt modersmål och som under åren närmast före anställningen huvudsakligen har vistats i det land där språket talas samt i övrigt uppfyller de behörighetsvillkor som gäller för anställning som högskolelektor respektive högskoleadjunkt.

16 § Behörig att anställas som gästlärare är den som eljest har sin verksamhet utanför högskoleområdet eller vid utländsk högskola.

17 § Behörig att antas till oavlönad docent är den som har avlagt doktorsexamen eller har motsvarande vetenskapliga kompetens samt därutöver har förvärvat högre vetenskaplig skicklighet samt pedagogisk skicklighet. Oavlönad docent får antas om det är till nytta för forskningen och utbildningen.

Bedömningsgrunder

18 § Som bedömningsgrunder vid anställning av lärare skall gälla

- a) vetenskaplig eller konstnärlig skicklighet var för sig eller i förening eller i förening med skicklighet av annat slag,
- b) pedagogisk skicklighet samt

- c) skicklighet att utveckla och leda verksamhet och personal och att inom högskolan samverka med samhällslivet i övrigt.

I övrigt gäller beträffande bedömningsgrunder vid anställning bestämmelserna i lagen (1994:260) om offentlig anställning och anställningsförordningen (1994:373).

Anställning

19 § Innan anställningsförfarande inleds skall en profil för anställningen fastställas av högskolan. I profilen skall anges ämnesområde, behörighetsvillkor, avvägning mellan bedömningsgrunderna samt den inriktning av verksamheten som kan förutses och de förutsättningar i övrigt som kan vara av betydelse.

Beslut om fastställande av profil enligt första stycket såvitt avser professor och biträdande professor fattas av rektor. Sådant beslut får inte delegeras.

Bestämmelsen i första stycket gäller inte vid befordran enligt 33 § eller 34 §.

20 § Anställning av professor skall föregås av information i form av annonsering eller därmed likvärdigt förfarande nationellt och, om så anses påkallat, i utlandet.

Undantag från informationsskyldigheten enligt första stycket kan ske enligt bestämmelserna i 21 § och 22 §.

För övriga anställningar gäller beträffande information inför anställning bestämmelserna i anställningsförordningen (1994:373).

21 § Rektor får besluta att intresseanmälan skall tillämpas i stället för information enligt 20 § första stycket när anställning sker som ett led i förverkligandet av rekryteringsmål som uppställts av regeringen. Sådant beslut får inte delegeras.

22 § Rektor får på förslag av fakultetsnämnden eller motsvarande organ eller, när det är fråga om konstnärlig verksamhet, nämnden för konstnärligt utvecklingsarbete erbjuda särskilt kvalificerad person utanför högskoleområdet anställning som professor. Sådant beslut får inte delegeras.

23 § Har intresseanmälan enligt 21 § eller erbjudande enligt 22 § använts får den anställas som uppfyller behörighetsvillkoren enligt 8 § och 9 §.

24 § Högskolan får efter ansökningstidens utgång inbjuda en person, som inte sökt anställningen, att komma i fråga för anställning som professor. Den som accepterar en sådan inbjudan anses som sökande och skall bedömas tillsammans med övriga sökande.

25 § Sökande till anställning som professor eller biträdande professor skall i en till ansökan fogad förklaring ge en helhetsbild av sina meriter

och redovisa sin inriktning och sina planer i förhållande till den för anställningen fastställda profilen.

26 § Inför anställning skall högskolan inhämta de upplysningar och sakkunnigutlåtanden, föranstalta om de undervisningsprov och intervjuer samt vidta de åtgärder i övrigt som anses erforderliga.

27 § Innan professor eller biträdande professor anställs skall förslag avges av berörd fakultetsnämnd eller motsvarande organ eller, såvitt avser konstnärlig verksamhet, nämnden för konstnärligt utvecklingsarbete avseende vem av de sökande som i första hand bör komma i fråga för anställning. För bedömning av den vetenskapliga eller konstnärliga skickligheten hos de sökande skall, om det inte är uppenbart obehövligt, nämnden anlita två eller, om särskilda skäl föreligger, tre sakkunniga inom ämnesområdet för anställningen.

28 § De enligt 27 § anlitade sakkunniga får inte vara anställda vid högskolan ifråga och bör vara av olika kön. Om det finns sökande av båda könen skall de sakkunniga, om inte synnerliga skäl föreligger, vara av olika kön.

De sakkunniga skall var för sig avge skriftligt utlåtande över de sökandes vetenskapliga eller konstnärliga skicklighet. Om de omständigheter som föreligger i ärendet föranleder det, får nämnden besluta att de sakkunnigas utlåtanden får avse endast den eller de sökande som bör komma i fråga i första hand.

29 § I förslag eller annat underlag till beslut om anställning skall beträffande de sökande som i första hand bör komma i fråga göras en bedömning av var och en av de i 18 § angivna bedömningsgrunderna för sig samt därefter en sammanvägning av dem med hänsyn till den fastställda profilen. Vidare skall framgå hur av högskolestyrelsen uppställda rekryteringsmål har beaktats. Hur jämställdhetsaspekten har beaktats skall alltid framgå.

30 § Om en högskola i sin jämställdhetsplan har beslutat att positiv särbehandling får tillämpas vid en viss anställning eller vissa slag av anställningar som ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet gäller följande.

Vid anställning får en sökande av underrepresenterat kön som är behörig och har tillräckliga kvalifikationer i övrigt anställas framför en sökande av motsatt kön som annars skulle ha anställts.

Positiv särbehandling får dock inte tillämpas om skillnaden mellan de sökandes kvalifikationer är så stor att tillämpningen skulle stå i strid med kravet på saklighet vid anställning.

31 § Innan anställning som är förenad med anställning vid en sjukvårdsenhet ingås skall högskolan bereda sjukvårdshuvudmannen tillfälle att yttra sig i ärendet. Skall anställningen enligt 27 § föregås av förslag av fakultetsnämnd eller motsvarande organ åligger vad här sagts dessa.

32 § Beslut om anställning av professor och biträdande professor fattas av rektor. Sådant beslut får inte delegeras.

Befordran

33 § En högskolelektor som av berörd fakultetsnämnd eller motsvarande organ eller, såvitt avser konstnärlig verksamhet, nämnden för konstnärligt utvecklingsarbete, bedöms uppfylla behörighetsvillkoren enligt 10 § bör, om det är till nytta för verksamheten, av högskolan få sin anställning omvandlad till anställning som biträdande professor.

34 § En högskoleadjunkt som av högskolan bedöms uppfylla behörighetsvillkoren enligt 11 § första stycket bör, om det är till nytta för verksamheten, av högskolan få sin anställning omvandlad till anställning som högskolelektor.

Omvandling enligt första stycket bör, om det är till nytta för verksamheten, även ske beträffande den högskoleadjunkt som inte uppfyller behörighetsvillkoren enligt 11 § första stycket men som av högskolan bedöms ha gjort särskilt förtjänstfulla pedagogiska eller andra insatser inom högskolan.

Tidsbegränsning av anställning

35 § Utöver vad som föreskrivs i lagen (1982:80) om anställningsskydd gäller i fråga om tidsbegränsade anställningar vad som anges under någon av punkterna 1–9 i denna paragraf.

Anställning

1. Professor och andra lärare för konstnärlig verksamhet

2. Adjungerad lärare

Anställningstid

Anställningen får gälla tillsvidare eller tillsvidare för högst fem år. Tidsbegränsad anställning av professor eller biträdande professor får förnyas utan att förslag enligt 27 § inhämtas från nämnden för konstnärligt utvecklingsarbete eller såvitt avser professor information ges enligt 20 § första stycket. Tidsbegränsad anställning får uppgå till sammanlagt högst tio år.

Anställningen skall gälla tillsvidare för högst tre år. Ny tidsbegränsad anställning får ingås.

*Anställning**Anställningstid***3. Högskolelektor och högskoleadjunkt**

Första gången någon anställs inom högskoleområdet som högskolelektor eller högskoleadjunkt för längre tid än tolv månader, får anställningen gälla tillsvidare för högst tre år. I de fall avtal om tidsbegränsad anställning träffats bör högskolan innan anställningen upphör pröva frågan om tillsvidareanställning.

Första stycket gäller inte den som varit anställd som biträdande högskolelektor i mer än tre år.

Med tidigare anställning som högskolelektor, biträdande högskolelektor och högskoleadjunkt jämfästs motsvarande anställning i land som ingår i Europeiska unionen.

4. Högskolelektor och högskoleadjunkt som saknar föreskriven behörighet

Anställningen skall gälla tillsvidare för högst ett år. Ny tidsbegränsad anställning får ingås.

5. Biträdande högskolelektor

Anställningen skall gälla tillsvidare för sammanlagt högst fyra år och får delas upp på högst två perioder. Föreligger särskilda skäl såsom sjukdom eller föräldraledighet kan den tidsbegränsade anställningen förlängas ytterligare.

6. Utländsk lärare

Anställningen får gälla tillsvidare eller tillsvidare för högst tre år. I de fall avtal om tidsbegränsad anställning träffats bör högskolan innan anställningen upphör pröva frågan om tillsvidareanställning.

Anställning

7. Timlärare

Anställningstid

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas om

- a) anställningen kan beräknas vara mindre än ett år,
- b) anställningen skall avse mindre än 20 procent av motsvarande heltidsanställning eller
- c) arbetstagaren innehar anställning som doktorand eller uppbär utbildningsbidrag för doktorander.

8. Gästlärare

Anställningen skall gälla tillsvidare för sammanlagt högst tre år.

9. Lärare som anställs för att under viss begränsad tid arbeta vid högskolan och som har en tillsvidareanställning vid annan högskola eller statlig myndighet.

Anställningen skall gälla tillsvidare för sammanlagt högst tre år. Vid anställning av professor eller biträdande professor behöver inte förslag enligt 27 § inhämtas från fakultetsnämnd eller motsvarande organ eller nämnden för konstnärligt utvecklingsarbete eller såvitt avser professor information ges enligt 20 § första stycket. Tidsbegränsad anställning får uppgå till sammanlagt högst sex år.

Tjänstledighet

36 § Rätt till tjänstledighet i högst tre år föreligger för den som får tidsbegränsad anställning vid annan högskola enligt 35 § punkt 9. Detsamma gäller för den som har en tillsvidareanställning och som får en tidsbegränsad anställning vid högskola utomlands. Fråga om ytterligare tjänstledighet avgörs av högskolan.

Den som vill utnyttja sin rätt till ledighet skall anmäla detta till högskolan minst fyra månader i förväg.

Vikariat

37 § Vid anställning som vikarie som professor eller biträdande professor behöver inte förslag enligt 27 § inhämtas från fakultetsnämnd eller motsvarande organ eller nämnden för konstnärligt utvecklingsarbete eller såvitt avser professor information ges enligt 20 § första stycket, om vikariatet inte beräknas vara längre än tre år.

Bisysslor

38 § Högskolan skall på lämpligt sätt informera lärare om vilka bisysslor eller slag av bisysslor som inte kan anses förenliga med 3 kap. 7 § högskolelagen (1992:1434).

Högskolan skall ge lärare råd om huruvida en viss bisyssla kan anses förenlig med den nämnda bestämmelsen. Om en lärare begär det, skall högskolan lämna skriftligt besked i sådan fråga.

39 § En lärare som vid sidan av sin läraranställning innehar anställning eller uppdrag eller utövar verksamhet enligt 3 kap. 7 § högskolelagen (1992:1434) skall fortlöpande hålla högskolan underrättad om detta (FoU-bisyssla). Detsamma gäller när en lärare utövar annan bisyssla som har anknytning till lärarens ämnesområde.

Disciplinansvar m.m.

40 § I fråga om professor med anställning utan tidsbegränsning eller med anställning för viss tid inom konstnärlig verksamhet prövas frågor som avses i 34 § lagen (1994:260) om offentlig anställning och 15 § lagen (1994:261) om fullmaktsanställning av Statens ansvarsnämnd.

Specialmotiv till 4 kap. högskoleförordningen

1 Allmänna föreskrifter (1–4 §§)

1 § Paragrafen reglerar *uttömmande* vilka lärarkategorier som får finnas vid de statliga högskolorna. Med nya och vidare behörighetsvillkor tillsammans med flexiblere arbetsinnehåll i alla läroanställningar bör behovet av att skapa egna kategorier av anställda, vid sidan av högskoleförordningens lärare och den teknisk-administrativa personalen, i princip inte föreligga längre vid högskolorna. Se även avsnitt 7.4.2.

2 Arbetsuppgifter (5–7 §§)

6–7 §§ Begreppet "högskolan" står i dessa paragrafer – liksom i övriga paragrafer där den enskilda högskolemyndigheten avses – för den eller de inom högskolan som genom särskilt uppdrag eller särskilt delegeringsbeslut utsetts till att företräda högskolan i en *arbetsgivarfunktion*. På institutionsnivå är detta oftast *prefekten* (motsv.), men här finns frihet för varje högskola att finna sina former. Saknas utsedd företrädare följer av 2 kap. högskolelagen och 2 kap. 3 § högskoleförordningen att *rektor* är arbetsgivarföreträdare i de flesta löpande ärenden.

3 Behörighet (8–17 §§)

8 § Här regleras i första stycket ett allmänt behörighetsvillkor som gäller som minimivillkor för *alla* läroanställningar. I andra stycket, andra meningen, har öppnats en möjlighet för den enskilda högskolan att generellt eller vid viss anställning lägga till två ytterligare behörighetsvillkor, nämligen yrkeserfarenhet från visst område och/eller vissa språkkunskaper. Såvitt avser yrkeserfarenhet riktar sig bestämmelsen naturligtvis i första hand mot de mer yrkesinriktade utbildningarna. Såvitt avser språkkravet är syftet med bestämmelsen att koppla ihop behörigheten med dels krav på svenska som kan behöva ställas för bl.a. lärare från andra medlemsländer i Europeiska unionen, dels den allmänna internationaliseringen, som kan innebära undervisning också på andra språk än svenska.

9–17 §§ I de fall som en högskola inte skulle lyckas få en lämplig behörig sökande till en anställning finns såvitt avser *högskolelektor* och *högskoleadjunkt* en möjlighet att anställa någon som *saknar behörighet*, men då alltid tidsbegränsat. Denna möjlighet följer indirekt av regleringen i 4 kap. 35 § p. 4. För övriga läroanställningar saknas denna möjlighet. Här bortses då från den generella rätten att tidsbegränsat anställa någon som vikarie, även om denne skulle sakna behörighet.

11 § I andra stycket anges att även den högskoleadjunkt, som befordrats utan att vara behörig enligt första stycket, skall anses behörig som hög-

skolelektor. Skälet till denna reglering är att ge möjlighet även för den på detta sätt befördrade att ha formell möjlighet att gå vidare i karriären till biträdande professor. För detta senare krävs enligt 10 § som "bottenplatta" minst behörighet som högskolelektor. Se i övrigt vad som sägs i avsnitt 7.2.1.

4 *Bedömningsgrunder (18 §)*

18 § Uttrycket "bedömningsgrunder" motsvarar det gamla uttrycket "befordringsgrunder". Uttrycket har använts för att korrespondera med uttrycket i lagen om offentlig anställning (LOA) och anställningsförordningen.

5 *Anställning (19–32 §§)*

Kapitlet reglerar såväl vad som gäller generellt vid alla anställningar av lärare som vad som gäller särskilt vid anställning av professor och/eller biträdande professor. *Generella föreskrifter* är således 19 § första stycket, 26 § samt 29–31 §§, gemensamma föreskrifter för *professor* och *biträdande professor* är 19 § andra stycket, 25 § samt 27–28 §§ och föreskrifter gällande enbart för *professor* är 20 § första och andra styckena samt 21–24 §§. Det står självfallet varje enskild högskola fritt att i sin tillsättningsordning besluta att det som gäller för professor och/eller biträdande professor skall tillämpas även på andra anställningar, t.ex. intresseanmälan enligt 21 § för att uppnå rekryteringsmål som högskolestyrelsen uppställt.

29 § I denna paragraf redovisas hur högskolan skall pröva och bedöma olika kriterier inför en anställning. Att den allra första prövningen som alltid skall göras är prövning av *behörigheten* har ansetts så självklart att det inte tagits in i paragrafen.

6 *Befordran (33–34 §§)*

Såvitt avser det helt nya institutet befordran skall uppmärksammas att det är fråga om en omvandling som formellt innebär en *ny anställning*. Denna anställning behöver enligt 19 § tredje stycket inte föregås av det krav på fastställande av *profil* som gäller för alla andra anställningar och beslutet att befordra någon kan enligt 13 kap. 2 § p. 1 inte heller överklagas.

7 *Tidsbegränsning av anställning (35 §)*

Här regleras de visstidsmöjligheter och visstidsskyldigheter som föreligger *utöver* lagen om anställningsskydd (LAS). I de fall visstidsanställning är enda alternativet framgår det av texten genom ordet "skall". Detta gäller för adjungerad lärare (p. 2), obehörig högskolelektor och högskoleadjunkt

(p. 4), biträdande högskolelektor (p. 5), gästlärare (p. 8), och "rörlighetslärare" (p. 9). I övriga fall är det en möjlighet som ges och som bör prövas seriöst vid varje tillfälle inom ramen för högskolans rekryterings- och personalpolitik och förhållandet i det enskilda fallet.

I jämförelse med *nu gällande 21 § högskoleförordning* har följande förändringar skett:

Visstidsregleringar som tagits bort

Punkt 4: "Tjänst som lektor som är avsedd för långsiktig kunskapsuppbyggnad och är finansierad med externa medel."

Punkt 8: "Tjänst som lärare som har inrättats för fullgörande av arbetsuppgifter som normalt ankommer på annan eller andra arbetstagare."

Punkt 9:

a) "om arbetstagaren inte har behörighet för undervisning på den avsedda nivån,"

b) "om arbetstagaren innehar heltidsanställning inom högskolan eller anställning som avser mer än 40 procent av heltidstjänst utanför högskolans område,"

I samtliga dessa fall menar vi att dessa bestämmelser antingen redan tidigare spelat ut sin roll eller i och med de nya regleringarna, bl.a. såvitt avser flexiblare arbetsinnehåll i alla läraranställningar, inte längre behövs. Vi vill också hänvisa till de möjligheter till visstidsanställningar som lagen om anställningsskydd (LAS) ger t.ex. avseende projekt och vikariat.

Visstidsregleringar som tillkommit

Punkt 3: Första gången någon anställs som *högskoleadjunkt*. För närvarande är bara reglerat avseende (högskole)lektor. Här har dessutom förtydligats vad som avses med "första gången" – se särskild kommentar nedan.

Punkt 9: Person som har en tillsvidareanställning vid annan högskola eller statlig myndighet och har tjänstledigt från denna anställning för att arbeta som lärare vid högskolan ("*rörlighetslärare*").

Övriga ändringar

Övriga gjorda ändringar är, förutom anpassade språkliga förändringar, vissa mer eller mindre självklara begränsningar (högst tre år avseende *gästlärare*) och anpassning till nyheter i utredningsförslaget (*forskarassistenten* ersätts av *biträdande högskolelektorn*).

Punkt 3. Högskolelektor och högskoleadjunkt

Denna punkt reglerar möjligheten att *första gången* någon anställs vid någon av landets högskolor ("högskoleområdet") för en längre period som högskolelektor eller högskoleadjunkt ingå en tidsbegränsad anställning. Gränsen för längre tidigare anställningar är satt till *mer än tolv månaders sammanhängande anställning*. Kortare anställningar, även om de följt direkt på varandra, som sammanlagt överstiger tolv månader uppfyller således inte kriteriet "för längre tid än tolv månader". Det sagda innebär naturligtvis inte att många kortare anställningar bör sakna betydelse när högskolan prövar om man skall använda möjligheten till en visstidsanställning enligt denna punkt – se ovan vad som sagts om rekryterings- och personalpolitik.

Punkt 3 och punkt 6 (utländska lärare)

Dessa båda regleringar har EU-anpassats och gjorts likvärdiga. Således är den maximala tidsbegränsningen tre år oberoende av om man börjar som svensk eller utländsk högskolelektor eller högskoleadjunkt.

8 *Tjänstledighet (36 §)*

Paragrafen är intimt sammankopplad med föreskriften om visstidsanställning i 3 kap. 3 § andra stycket p. 2 högskolelagen och 35 § p. 9 högskoleförordningen. *Rätten till tjänstledighet* är begränsad till tre år per individ från respektive högskola. En eventuell begäran om förlängning eller om ny tjänstledighet är en fråga som högskolan avgör. Vem inom högskolan som avgör detta följer av var befogenheten ligger enligt interna föreskrifter eller delegationsbeslut – se ovan under punkt 2 och vad där sagts om begreppet "högskolan".

För att den enskilda högskolan inte skall hamna i en alltför svår planeringssituation har införts en fyra månaders framförhållning. Regeln innebär att högskolan har rätt att skjuta upp försent begärd tjänstledighet fyra månader från det ansökan kommit högskolan tillhanda.

9 *Vikariat (37 §)*

Här regleras vikariat för professor och biträdande professor i förhållande till de formaliaregler som finns föreskrivna för dessa anställningar i högskoleförordningen. Vikariat för övriga läraranställningar får regleras i den lokala tillsättningsordningen. Att alla vikariat upp till tre år grundar rätt till visstidsanställning följer av 5 § lagen om anställningsskydd (LAS).

10 *Bisysslor (38–39 §§)*

I allmänna motiven (9 kap.) har relativt detaljerat beskrivits reglerna om bisyssla. Vi vill återigen framhålla att även om bara högskolans upplys-

ningsskyldighet och lärarnas anmälningsskyldighet är reglerad har högskolan alltid en kompletterande rätt att själv efterhöra hos lärarna vilka ämnesanknutna bisysslor de har.

Beträffande begreppet "högskolan" hänvisas till punkt 2 ovan.

11 *Disciplinansvar m.m. (40 §)*

Regleringen innebär att frågor om disciplin-, åtals-, avstängnings-, tvångsvis läkarundersöknings- och avskedsprövningar avseende *tillsvidareanställda professorer och tidsbegränsat anställda professorer för konstnärlig verksamhet* görs av Statens ansvarsnämnd. Att detsamma gäller för de fullmaktsanställda professorerna följer av lag (1994:261) om fullmaktsanställning. För alla övriga anställda – inklusive övriga tidsbegränsade, vikarierande, adjungerade och biträdande professorer – prövas motsvarande frågor av högskolan på sätt som regleras i 2 kap. 2 § högskoleförordningen.

Förändringar utöver 4 kap. i högskoleförordningen

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 kap. Styrelse och rektor

2 § Styrelsen för en högskola skall själv besluta

[punkt 1–5]

6. om inrättande av tjänst som professor,

[punkt 7–8].

2 § Styrelsen för en högskola skall själv besluta

[punkt 1–5]

6. om antalet professorer och ämnesinriktningen av dessa,

[punkt 7–8].

Av bestämmelserna i 2 kap. 7, 8, 10 och 14 §§, 3 kap. 7 § och 6 kap. 4 § framgår att styrelsen för högskolan skall besluta själv också i vissa andra frågor än de som avses i första stycket.

Av bestämmelserna i 2 kap. 7, 8, 10 och 14 §§ och 3 kap. 7 § framgår att styrelsen för högskolan skall besluta själv också i vissa andra frågor än de som avses i första stycket.

Frågor som avses i första stycket 7 a–d avgörs dock av personalansvarsnämnden vid högskolan, om en sådan nämnd finns inrättad. Att frågor som nu avses i vissa fall skall prövas av Statens ansvarsnämnd framgår av 4 kap. 25 §.

Frågor som avses i första stycket 7 a–d avgörs dock av personalansvarsnämnden vid högskolan, om en sådan nämnd finns inrättad. Att frågor som nu avses i vissa fall skall prövas av Statens ansvarsnämnd framgår av 4 kap. 40 §.

11 § Behörig att vara rektor eller prorektor är den som uppfyller behörighetskraven för tjänst som professor eller lektor.

11 § Behörig att vara rektor eller prorektor är den som uppfyller behörighetskraven för *anställning* som professor, *biträdande professor* eller *högskolelektor*.

3 kap. Fakulteter och övriga organ

3 § Till en fakultet hör de som inom fakultetens vetenskapsområde och verksamhetsområde

1. innehar eller uppehåller tjänst som professor,

2. innehar eller uppehåller lärartjänst för vilken det krävs lägst doktorsexamen,

3 § Till en fakultet hör de som inom fakultetens vetenskapsområde och verksamhetsområde,

1. *har anställning som professor, biträdande professor, högskolelektor eller biträdande högskolelektor,*

2. *har anställning* vid ett forskningsråd, vilken motsvarar *anställning* under 1.

Nuvarande lydelse

3. innehar eller uppehåller tjänst vid ett forskningsråd, vilken motsvarar tjänst under 2.

Som ytterligare villkor gäller att den som avses i första stycket skall inneha eller uppehålla tjänsten utan tidsbegränsning eller med förordnande för minst två år. Tjänsten skall avse minst halvtidstjänstgöring.

5 kap. Doktorandtjänster m.m.

Begreppen "inrätta" och "tjänst" ändras i enlighet med nya terminologin.

6 kap. Tjänsteförslagsnämnd**12 kap. Kommuners och landstings högskoleutbildning**

5 § Kommuner och landsting skall för sin högskoleutbildning ha lärare med den behörighet som föreskrivs i 4 kap. 12 §.

Dessutom skall kommuner och landsting ha lektorer i tillräcklig omfattning för att utbildningen skall kunna bedrivas på en hög kvalitativ nivå. För lektorer gäller de behörighetskrav som föreskrivs i 4 kap. 10 §.

Kommuner och landsting får inte anställa lärare som professorer.

Föreslagen lydelse

Som ytterligare villkor gäller att den som avses i första stycket *skall vara anställd* utan tidsbegränsning eller med förordnande för minst två år. *Anställningen* skall avse minst halvtidstjänstgöring.

5 kap. Anställning som doktorand m.m.

[Kapitlet utgår]

5 § Kommuner och landsting skall för sin högskoleutbildning ha lärare med den behörighet som föreskrivs i 4 kap. 8 § och 13 §.

Dessutom skall kommuner och landsting ha *högskolelektorer* i tillräcklig omfattning för att utbildningen skall kunna bedrivas på en hög kvalitativ nivå. För *högskolelektorer* gäller de behörighetskrav som föreskrivs i 4 kap. 8 § och 11 §.

[3:e stycket oförändrat]

Nuvarande lydelse

6 § Innan en lektor anställs skall förslag avges av en tjänsteförslagsnämnd som inrättas av styrelsen för högskolan. För en sådan tjänsteförslagsnämnd [– – –].

Tjänsteförslagsnämnden [– – –].

Föreslagen lydelse

6 § Skall en anställning föregås av handläggning genom ett därtill utsett organ gäller för detta bestämmelserna i 4 kap. 3 §.

[2:a stycket utgår]

13 kap. Överklagande

2 § Till Överklagandenämnden för högskolan får följande beslut av en högskola överklagas, nämligen
1. beslut om tillsättning av annan tjänst än doktorandtjänst eller vikariat på tjänst vid statlig högskola, [punkt 2–5].

Beslut av nämnden får inte överklagas.

2 § Till Överklagandenämnden för högskolan får följande beslut av en högskola överklagas, nämligen
1. beslut om anställning, med undantag av anställning som doktorand eller anställning på vikariat eller anställning enligt 4 kap. 35 § punkt 9 eller befordran enligt 4 kap. 33 § eller 4 kap. 34 §, vid statlig högskola, [punkt 2–5].

Överklagande enligt punkt 1 skall ges in till nämnden.
[Nuvarande andra stycke utgår. Jfr 5:1 högskolelagen.]

[Ny paragraf:]

2a § Överklagande av beslut om anställning skall föregås av prövningstillstånd av Överklagandenämnden. Prövningstillstånd får meddelas endast om nämnden finner att

- a) den klagande anför sådana skäl att saklig grund för att bifalla överklagandet kan föreligga,
- b) den klagande visar på sådana allvarliga fel i handläggningen att beslutet av detta skäl kan komma att upphävas eller
- c) ärendet berör frågor av sådan principiell betydelse att prövning bör ske.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

1. Denna förordning träder i kraft den ...
2. Om det i en lag eller i en författning som har beslutats av regeringen hänvisas till en föreskrift som har ersatts genom en föreskrift i denna förordning tillämpas i stället den nya föreskriften.
3. Den lektor som före den ... med stöd av 4 kap. 17 § getts ställning som biträdande professor skall anses behörig till anställning som biträdande professor.
4. För den som den ... innehar tjänst som forskarassistent gäller äldre bestämmelser.
5. Om en tjänst kungjorts ledig till ansökan före den ..., skall äldre bestämmelser om tillsättning och behörighet till tjänsten tillämpas i tillsättningsärendet. I stället för vad som därvid föreskrivs om tjänsteförslagsnämnd gäller dock föreskrifterna i denna förordning.
6. Har ett ärende om tillsättning av tjänst inletts i tjänsteförslagsnämnd före utgången av ..., men ännu inte avgjorts, skall äldre bestämmelser om tjänsteförslagsnämnd tillämpas.
7. Äldre bestämmelser gäller fortfarande i fråga om överklagande av beslut om tillsättning av tjänst som har meddelats före ikraftträdandet av denna förordning.

Specialmotiv till övergångsbestämmelserna

Punkt 3

Regleringen innebär att den som idag har getts ställning som biträdande professor inte automatiskt blir biträdande professor enligt den nya ordningen. Vi vill dock uppmärksamma på vad som sägs i avsnitt 7.2.4 om att den som getts ställning som biträdande professor enligt de gamla bestämmelserna "normalt" bör anställas som biträdande professor.

Förslag till förändringar i förordningen (1993:221) för Sveriges lantbruksuniversitet

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 kap. Styrelse och rektor

3 § Styrelsen för Lantbruksuniversitetet beslutar

[punkt 1–5]

6. om inrättande av tjänst som professor,

[punkt 7].

12 § Behörig att vara rektor eller prorektor är den som uppfyller behörighetskraven för tjänst som professor, statsagronom, statshortonom, statsveterinär eller lektor.

15 § Rektor får inte delegera beslut om tillsättning av professor och sådana tjänster som avses i 4 kap. 2 § eller beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist. I övrigt får rektor delegera sina uppgifter.

3 kap. Universitetets övriga organ

2 § Till en fakultet hör de som inom fakultetens vetenskapsområde och verksamhetsområde innehar eller uppehåller

1. tjänst som professor,

3 § Styrelsen för Lantbruksuniversitetet beslutar

[punkt 1–5]

6. om antalet professorer och ämnesinriktningen av dessa,

[punkt 7].

12 § Behörig att vara rektor eller prorektor är den som uppfyller behörighetskraven för *anställning* som professor, statsagronom, statshortonom, statsveterinär, *biträdande professor* eller *högskolelektor*.

15 § Rektor får inte delegera beslut om *anställning* av professor eller *biträdande professor* eller sådana *anställningar* som avses i 4 kap. 2 § eller beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist. I övrigt får rektor delegera sina uppgifter, *såvida inte uttryckligt förbud finns i för Lantbruksuniversitetet tillämplig föreskrift i högskoleförordningen (1993:100).*

2 § Till en fakultet hör de som inom fakultetens vetenskapsområde och verksamhetsområde

1. har *anställning som professor, biträdande professor, högskolelektor eller biträdande högskolelektor,*

Nuvarande lydelse

2. lärartjänst eller forskartjänst för vilken det krävs lägst doktorsexamen eller motsvarande kompetens,
 3. tjänst som statsagronom, statshortonom, statsveterinär, biträdande statsveterinär eller chefsveterinär,
 4. tjänst vid forskningsråd, om tjänsten motsvarar någon tjänst under 1–3 och tjänsten är knuten till Lantbruksuniversitetet.

Som ytterligare villkor gäller att den som avses i första stycket skall inneha eller uppehålla sin tjänst utan tidsbegränsning eller med förordnande för minst två år. Tjänsten skall avse minst halvtidstjänstgöring.

Tjänsteförslagsnämnder

7§ Vid Lantbruksuniversitetet finns tjänsteförslagsnämnder.

Andra ledamöter i en tjänsteförslagsnämnd än den ledamot som representerar universitetets studenter utses av berörd fakultetsnämnd. I övrigt tillämpas bestämmelserna i 6 kap. högskoleförordningen (1993:100). För statsagronom, statshortonom, statsveterinär och biträdande statsveterinär gäller bestämmelserna om professor.

4 kap. Tjänster vid Lantbruksuniversitetet

Begreppen "inrätta", "tjänst" och "tillsätta" anpassas till nya terminologin.

1 § I fråga om tjänster som lärare, doktorand, assistent och amanuens vid Lantbruksuniversitetet gäller, utöver vad som föreskrivs i detta

Föreslagen lydelse

2. *har anställning* som statsagronom, statshortonom, statsveterinär, biträdande statsveterinär eller chefsveterinär,
 3. *har anställning* vid ett forskningsråd, om *anställningen* motsvarar någon *anställning* under 1–2 och *anställningen* är knuten till Lantbruksuniversitetet.

Som ytterligare villkor gäller att den som avses i första stycket *skall vara anställd* utan tidsbegränsning eller för minst två år. *Anställningen* skall avse minst halvtidstjänstgöring.

[Paragrafen utgår]

4 kap. *Anställningar* vid Lantbruksuniversitetet

1 § I fråga om *anställning* som lärare, doktorand, assistent och amanuens vid Lantbruksuniversitetet gäller, utöver vad som före-

Nuvarande lydelse

kapitel, även 4 och 5 kap. högskoleförordningen (1993:100).

Tjänsterna får inrättas i mån av tillgång på medel.

2 § Vid Lantbruksuniversitetet får det i mån av tillgång på medel finnas tjänster som statsagronom, statshortonom, statsveterinär och biträdande statsveterinär.

Innehavaren av en sådan tjänst [punkt 1–5].

4 § Som befodringsgrund vid tillsättning av tjänster som avses i 2 § gäller graden av sådan vetenskaplig skicklighet som är av betydelse med hänsyn till tjänstens ämnesinnehåll och beskaffenhet i övrigt.

Särskild vikt skall fästas dels vid vetenskaplig skicklighet som har visats genom egen forskning och försöksverksamhet samt genom planering och ledning av forskning och försöksverksamhet, dels vid skicklighet visad genom självständigt arbete inom tjänstens ämnesområde.

Vikt skall även fästas vid förmåga att informera om forskning och utvecklingsarbete.

Föreslagen lydelse

skrivs i detta kapitel, även 4 och 5 kap. högskoleförordningen (1993:100).

Befordran enligt 4 kap. 33 § högskoleförordningen (1993:100) till biträdande professor får vid Lantbruksuniversitetet tillämpas även på anställning som statsagronom, statshortonom, statsveterinär, biträdande statsveterinär eller chefsveterinär.

[Nuvarande 2:a stycke utgår]

2 § Vid Lantbruksuniversitetet får det i mån av tillgång på medel finnas *anställningar* som statsagronom, statshortonom, statsveterinär och biträdande statsveterinär.

Innehavaren av en sådan *anställning* [punkt 1–5].

4 § Som *bedömningsgrund* vid *anställningar* som avses i 2 § gäller graden av sådan vetenskaplig skicklighet som är av betydelse med hänsyn till *anställningens* ämnesinnehåll och beskaffenhet i övrigt.

Särskild vikt skall fästas dels vid vetenskaplig skicklighet som har visats genom egen forskning och försöksverksamhet samt genom planering och ledning av forskning och försöksverksamhet, dels vid skicklighet visad genom självständigt arbete inom *anställningens* ämnesområde.

[3:e stycket oförändrat]

Nuvarande lydelse

Vid tillsättningen gäller även 4 kap. 15 § andra stycket och 15 a § högskoleförordningen (1993:100).

5 § Tjänster som avses i 2 § tillsätts av rektor efter förslag av den tjänsteförslagsnämnd till vars verksamhetsområde tjänsten hör.

6 kap. Överklagande m.m.

2 § Till Överklagandenämnden för högskolan får följande beslut av Lantbruksuniversitetet överklagas:

1. beslut om tillsättning av tjänst med undantag för doktorandtjänst och vikariat, [punkt 2–5].

Beslut av Överklagandenämnden i ärenden enligt första stycket får inte överklagas.

Föreslagen lydelse

[Nuvarande 4:e stycke utgår]

5 § *Bestämmelserna i 4 kap. 19–32 §§ högskoleförordningen om anställning av professor gäller i tillämpliga delar vid anställningar som avses i 2 §.*

2 § Till Överklagandenämnden för högskolan får följande beslut av Lantbruksuniversitetet överklagas, nämligen

1. beslut om *anställning, med undantag av anställning som doktorand eller anställning på vikariat eller anställning enligt 4 kap. 35 § punkt 9 eller befordran enligt 4 kap. 33 § eller 4 kap. 34 § högskoleförordningen (1993:100),* [punkt 2–5].

Överklagande enligt punkt 1 skall ges in till nämnden.

[Nuvarande 2:a stycke utgår. Jfr 5:1 högskolelagen.]

[Ny paragraf:]

2a § *Överklagande av beslut om anställning skall föregås av prövningstillstånd av Överklagandenämnden. Prövningstillstånd får meddelas endast om nämnden finner att*

- a) *den klagande anför sådana skäl att saklig grund för att bifalla överklagandet kan föreligga,*
- b) *den klagande visar på sådana allvarliga fel i handläggningen att beslutet av detta skäl kan komma att upphävas eller*
- c) *ärendet berör frågor av sådan principiell betydelse att prövning bör ske.*

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Motsvarande som för högskoleförordningen.

1. The first part of the report is a general

description of the project and its objectives.

Enkäter

Enkät 1: Lektorer med docentkompetens

Enkäten sändes 1996-04-09 till de statliga universiteten och högskolorna.

I enkäten frågades efter *antalet lektorer* (män, kvinnor, totalt) och *härav docentkompetenta* (män, kvinnor, totalt); båda uppgifterna *per fakultet* (farmaceutisk, humanistisk, juridisk, matematisk-naturvetenskaplig, medicinsk, odontologisk, samhällsvetenskaplig, teknisk, teologisk, lantbruksvetenskaplig, skogsvetenskaplig, veterinärmedicinsk; summa).

Anmärkningar:

Lärare vid den filosofiska fakulteten och den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten hänförs med utgångspunkt i ämnestillhörigheten till någon av de övriga fakulteterna.

Även högskolor utan egen fakultetsorganisation skall redovisa antalet lärare med uppdelning på de angivna fakulteterna.

Uppgifterna skall avse mars 1996.

Enkät 2: Forskning av lektorer och adjunkter

Enkäten sändes 1996-04-23 till:

Uppsala universitet (alla inst. inom humanistisk, juridisk och farmaceutisk fakultet), Lunds universitet (alla inst. inom teologisk, medicinsk och mat.nat.vet fakultet), Göteborgs universitet (alla inst. inom samhällsvetenskaplig fakultet), Stockholms universitet (alla inst. inom samhällsvetenskaplig fakultet), Umeå universitet (alla inst. humanistisk och mat.-nat.vet. fakultet), Linköpings universitet (alla inst. inom medicinsk fakultet), Sveriges lantbruksuniversitet (alla inst. inom skogsvetenskaplig fakultet), Karolinska institutet (alla inst. inom odontologisk fakultet), Kungl. Tekniska högskolan (alla inst. inom teknisk fakultet), Högskolan i Luleå (alla inst. inom teknisk fakultet), Lärarhögskolan i Stockholm (alla institutioner), Högskolan Dalarna (alla institutioner), Högskolan i

Trollhättan/Uddevalla (alla institutioner) och Högskolan i Växjö (alla institutioner).

Enkät 2 innehöll följande två frågor:

1. *Forskningsvolym utförd inom tjänsten av lektorer och adjunkter under perioden 1995-07-01–1996-06-30 (inkl. prognos maj–juni 1996).*

	Antal tjänster		Lönekostnad	
	Totalt	Forskning	Totalt	Forskning
Lektorer				
– kvinnor				
– män				
– totalt				
Adjunkter				
– kvinnor				
– män				
– totalt				

I kolumnerna för totalt anges det sammanlagda antalet heltidstjänster som lektor resp. adjunkt (deltidstjänster evalverade till heltidstjänster) resp. den sammanlagda lönekostnaden för dessa lärartjänster. I kolumnerna för forskning anges den sammanlagda forskningsvolym som dessa tjänsteinnehavare fullgör (evalverad till heltidstjänster) resp. den sammanlagda lönekostnad som svarar mot denna forskningsvolym.

2. *Finansiering av lektorernas och adjunkternas forskning.*

Lönekostnaden för ovan angiven forskning finansieras på följande sätt (tkr):

- 1 Fakultetsmedel eller andra medel som av regeringen anvisas universitetet/högskolan för forskning
- 2 Medel från forskningsråd
- 3 Sektorsforskningsmedel
- 4 Andra statliga medel
- 5 Medel från kommun/landsting
- 6 Medel från stiftelser eller fonder
- 7 medel från svenska företag
- 8 Medel från EU eller andra internat. Källor
- 9 Andra medel (inkl. överskott på tidigare uppdragsverksamhet etc.).

Enkät 3: Undersökning av arbetsfördelningen mellan olika lärare i högskolan – underlag och komplement till intervjuer vid institutionerna

Enkäten vände sig till följande 26 institutioner:

Historiska inst. (Stockholms universitet), Klassiska inst. (Lunds universitet), Engelska inst (LU), Juridiska inst. (SU), Företagsekonomiska inst. (Uppsala universitet), Pedagogiska inst. (Göteborgs universitet), Inst. för metodik och ämnesteorier (LU/Malmö), Inst. för barn- och ungdomspedagogik, specialpedagogik och vägledning (Umeå universitet), Inst. för immunologi, mikrobiologi, patologi, och infektionssjukdomar (Karolinska institutet), Inst. för medicin (UmU), Inst. för farmaceutisk biovetenskap (UU), Inst. för biokemi (SU), Inst. för datavetenskap (Linköpings universitet), Fysikum (SU), Matematiska institutionen (LiU), Inst. för maskinteknik (KTH), Inst. för arkitektur och stadsbyggnad (KTH), Inst. för husdjursgenetik (SLU), Inst. för skogsskötsel (SLU), Inst. för specialpedagogik (HLS), Humanistiska inst. (Högskolan i Örebro), Inst. för ekonomi (Högskolan i Gävle/Sandviken), Inst. för samhälls- och beteendevetenskap (Högskolan i Halmstad), Inst. för fysisk planering och byggt teknik (Högskolan i Karlskrona/Ronneby) och Inst. för informationsteknologi (Mithögskolan), samt till Dramatiska institutet och Kungl. Musikhögskolan i Stockholm.

1 Omsättning

Hur stora var kostnaderna i tkr för reguljär grundutbildning, övrig grundutbildning (uppdragsutbildning eller utbildning för andra univ./högs.), inomvetenskaplig forskning och forskarutbildning, uppdragsforskning samt övrigt budgetåret 1994/95 och hur stora beräknas de bli 1995/96 (tolvmånadersperioden)?

2 Anställda

Hur många är anställda vid institutionen och hur stort är motsvarande antal personår. Uppgifterna i denna fråga liksom i de följande skall avse budgetåret 1994/95 och om möjligt en uppskattning för 1995/96 (tolvmånadersperioden). Frågan specificeras på följande befattningar: professor, adjungerad professor, lektor, forskarassistent, adjunkt (inkl. nordisk/utländsk lektor), innehavare av doktorandtjänst, gäst-/timlärare (endast personår), teknisk personal, administrativ personal och övrig personal.

3 *Forsknings- och utbildningsuppgifter av andra än lärare*

I vilken utsträckning förekommer det att andra än lärare fullgör forsknings- och eller utbildningsuppgifter? Hur många personer, som inte är lärare, fullgör sådana uppgifter och hur stor del av en tjänst eller hur många heltidstjänster kan dessa insatser uppskattas omfatta. 1994/95 och 1995/96.

4a *Forskningsuppgifter av lektorer och adjunkter*

I vilken utsträckning utför lektorer och adjunkter handledningsuppgifter inom forskarutbildning eller bedriver egen forskning i tjänsten? Hur många lektorer/adjunkter fullgör sådana uppgifter och hur stor del av en tjänst eller hur många heltidstjänster kan dessa insatser uppskattas omfatta. Summa personer och personår jämte beräknad kostnad i tkr. 1994/95 och 1995/96.

4b *Forskningsuppgifter av lektorer och adjunkter, finansiering*

Hur fördelar sig kostnaderna för lektorers och adjunkters forskning enligt fråga 4a på olika finansiärer? Andel i procent 1994/95 och 1995/96. Finansiärer: ospecificerade fakultetsmedel, riktade fakultetsmedel för lektorers etc. forskning (rörlig resurs), forskningsrådsmedel, sektorsforskningsmedel, andra statliga medel, uppdragsforskning (inkl. överskott fr. tidigare uppdragsverksamhet) eller andra medel.

5 *Uppgifter inom grundutbildning av professorer och forskarassistenter*

I vilken utsträckning fullgör professorer och forskarassistenter uppgifter inom den grundläggande högskoleutbildningen? Hur många professorer/forskarassistenter fullgör sådana uppgifter och hur stor del av en tjänst eller hur många heltidstjänster kan dessa insatser uppskattas omfatta? 1994/95 och 1995/96. Beräknad kostnad (tkr).

6 *Uppgifter inom grundutbildning och administrativa uppgifter av innehavare av doktorandtjänster eller assistenter med tjänst som är förenad med utbildningsbidrag*

Hur många innehavare av doktorandtjänst/assistenter med utbildningsbidrag fullgör uppgifter inom grundutbildning och administrativa uppgifter och hur stor del av en tjänst eller hur många heltidstjänster kan dessa insatser sammanlagt uppskattas omfatta? 1994/95 och 1995/96. Beräknad kostnad (tkr).

7 Lärares administrativa uppgifter och andra uppgifter inom det samlade FoU-systemet utanför institutionen

Exempel på sådana andra uppgifter kan vara uppdrag i fakultetsorgan eller högskolestyrelse, som opponent eller sakkunnig, som ledamot av akademier, forskningsråd eller andra vetenskapliga organ, som redaktör etc. för vetenskapliga tidskrifter. Hur stor del av en lärartjänst eller hur många heltidstjänster kan dessa insatser sammanlagt uppskattas omfatta? Personår 1994/95 och 1995/96 med fördelning på professor, adjungerad professor, lektor, forskarassistent och adjunkt (inkl. nordisk/utländsk lektor).

8 Lärares bisysslor

I vilken utsträckning har institutionens lärare bisysslor? Hur många lärare har bisysslor och hur många personår kan lärarnas bisysslor sammanlagt uppskattas omfatta? 1994/95 och 1995/96 med fördelning på professor, adjungerad professor, lektor, forskarassistent och adjunkt (inkl. nordisk/utländsk lektor).

9 Lärares rörlighet

9a Examen vid annat universitet

Hur många av lärarna har grundexamen/doktorsexamen från det egna universitetet eller den egna högskolan och hur många från annat universitet/högskola? Fördelning på professor, adjungerad professor, lektor, forskarassistent och adjunkt.

9b Tjänstgöring vid annat universitet eller annan högskola

Hur många av lärarna har tjänstgjort stadigvarande (minst 6 månader) vid annat svenskt universitet/högskola resp. vid utländskt universitet/högskola? Fördelning på professor, adjungerad professor, lektor, forskarassistent och adjunkt.

Utdrag ur Riksrevisionsverkets rapport Bisysslor inom universitet och högskolor

Ur Riksrevisionsverkets rapport (RRV 1995:45) om Bisysslor inom universitet och högskolor

Sammanfattning

Utgångspunkter

Riksrevisionsverket (RRV) har granskat bisysslor vid universitet och högskolor¹. Utgångspunkten är att högskolan måste hantera två balansproblem vad gäller bisysslor och externa uppdrag. Ett gäller gränsen mellan tillåtna och otillåtna bisysslor. Det andra handlar om att hantera bisysslor och uppdrag på sådant sätt, att högskolans ordinarie verksamhet inom högre utbildning och forskning inte eftersätts.

Granskningen har genomförts utifrån två perspektiv. Det första är kontrollperspektivet, d v s hur högskolan tillämpar regelverket för att förebygga och hindra att den utökade rätten till bisysslor missbrukas. Därvid görs också en bedömning av vilket utrymme regelsystemet ger högskolan för att detta ska kunna uppnås. Det andra perspektivet fokuserar samverkan, d v s hur högskolan agerat för att bisysslor ska bli ett medel för att främja ömsesidig samverkan mellan högskola och externa intressenter. Bisysslor jämförs här med den organiserade samverkan som sker via högskolornas uppdragsverksamhet.

Följande frågeställningar behandlas.

- Vilket utrymme ger lagen för att högskolan ska kunna förebygga och förhindra förekomsten av otillåtna bisysslor?
- Finns rutiner för styrning av lärares bisysslor?
- I vilken mån och på vilket sätt har bisysslor och uppdrag påverkat och berikat kunskapsutbytet mellan högskola och externa intressenter?
- I vilken mån påverkas högskolans ordinarie verksamhet och ekonomi av bisysslor och uppdrag?

Observationer

Arbetsgivarens rätt att begära information om lärarnas bisysslor är begränsad. Många prefekter anser sig i praktiken ha små möjligheter att leva upp till ansvaret att förebygga och förhindra att lärarnas bisysslor inverkar negativt på den ordinarie verksamheten.

Granskningen visar att kunskapen om den lagstiftning som reglerar högskolelärares utökade rätt att bedriva bisysslor ofta är mycket begränsad. Det framkommer även att det är okänt att bisyssla avser all verksamhet som utförs vid sidan av tjänsten och inte bara sådan som innebär att ersättning utgår.

På många institutioner finns utan stöd i författning, en praxis som innebär att lärare anses ha rätt att vid sidan av den ordinarie tjänsten bedriva bisyssla i en omfattning som motsvarar 20 % av en heltidstjänst, vilket är detsamma som en arbetsdag per vecka. Det har visat sig att lärarna i stor utsträckning känner till detta riktvärde medan kunskaperna om gällande lagstiftning är mer begränsade.

Bedömningar

Regelverket ger idag inte högskolan tillräckligt utrymme för att effektivt förebygga och beivra otillåtna bisysslor. Såväl statsmakterna, högskolan och den enskilde läraren har ansvar för att bisysslor sköts under acceptabla former. Idag ligger ett för stort ansvar på den enskilde läraren.

Det behövs tydligare definitioner av tillåtna- respektive otillåtna bisysslor för att ge högskolan bättre möjligheter att förebygga och förhindra skadliga konsekvenser för högskolans verksamhet.

Det är också viktigt att statsmakterna betonar att gränsdragningar för bisysslor ska ha som utgångspunkt att lärarna är anställda av högskolan och att deras lojalitet därför primärt ska ligga där. Utövande av ämnesanknuten bisyssla kan inte ses som den enskilde lärarens ensak. Istället är det önskvärt med större öppenhet kring bisysslor. En viktig förutsättning för detta är att arbetsgivaren får en utökad rätt att fråga de anställda om deras ämnesanknutna bisysslor.

Ett ändrat regelverk bör bidra till att skapa balans mellan den *frihet* som är en förutsättning för framgångsrikt vetenskapligt

arbete och det *ansvar* för en gemensam verksamhet av god kvalitet som också det är en förutsättning för framgångsrikt vetenskapligt arbete.

RRV bedömer att de medel som finns för att hindra otillåtna bisysslor inte används fullt ut. Informationen om vilka regler som gäller är ofta otillräcklig. Vidare sätts inte bisysslorna in i ett sammanhang med övriga strategier och riktlinjer för verksamheten.

Otillåtna bisysslor som uppmärksammas föranleder inte alltid reaktioner från högskolan och i mycket få fall vidtas sanktioner. En utebliven reaktion tolkas ofta som en tillåtelse att fortsätta och att rätten att bedriva bisysslor utvidgats. Särskilt allvarligt blir detta om otillåtna bisysslor utövas av professorer eftersom dessa ofta är ämnesföreträdare och ofta ses som föredömen av övriga anställda.

Högskolan bör kunna formulera tydligare gränser och strategier avseende vad som ska bedrivas som bisyssla respektive uppdrag. Enligt RRVs bedömning bör flera institutioner ha möjlighet att öka sin externa finansiering genom att öka antalet uppdrag på bekostnad av förekommande bisysslor. Detta fordrar att högskolan dels har kännedom om vilken kompetens som efterfrågas på marknaden, dels utnyttjar de kontaktnät som upparbetats genom bisyssleverksamheten. På så sätt kan högskolan förstärka ekonomin genom att göra medvetna val mellan vad som ska utföras som uppdrag och vad som ska utföras som bisyssla.

RRV bedömer att bisysslor som medel för spridning av FoU-kunskaper ofta inte har använts på sådant sätt att det givit önskvärd effekt på utbytet mellan högskolan och externa intressenter. Inom ramen för fortsatta diskussioner om tillåtna respektive otillåtna bisysslor på högskolan, bör även fokuseras vilka bisysslor som ska anses vara önskvärda respektive icke önskvärda. Detta bör ske utifrån de bakomliggande motiven till att lärarna fr o m 1985 givits en utökad rätt att bedriva FoU-bisysslor. För att kunna få till stånd ett mer effektivt utbyte av FoU-kunskaper krävs en klarare inriktning och avgränsning av när det är önskvärt att lärare bedriver bisysslor respektive uppdragsverksamhet.

Förslag

RRVs förslag riktar sig till såväl regeringen som högskolan.

Förslag till regeringen

- Regelverket

Regelverket bör förtydligas så att innebörden i *begreppet FoU-bisyssla* klargörs. Vidare bör tolkningen av begreppet *nämnevård omfattning* klargöras så att det klart framgår att det är fråga om verksamhet vid sidan av ordinarie tjänst. När det gäller *nämnevård varaktighet* bör det preciseras med avseende på t ex *tid, återkommande uppdrag hos samma kund* eller *deltagande i aktivt bolag*.

En skärpning av lagen bör övervägas så att arbetsgivaren har rätt att begära uppgifter och att arbetstagaren har skyldighet att vid anmodan rapportera om förekommande bisysslor som är ämnesanknutna eller ligger nära verksamhet som högskolan bedriver.

Det är även önskvärt att reglerna tydliggör skillnaden mellan bisysslor som kan anses höra till privatlivet och bisysslor som genom ämnesanknytningen kan anses vara befogat att arbetsgivaren hålls underrättad om.

Dessa förslag kan avse ändringar i högskolelagen, högskoleförordningen, lagen om offentlig anställning, anställningsförordningen samt avtalet för tjänster inom högskolan.

- Sanktionsmöjligheter

Regeringen bör överväga hur man kan öka möjligheterna att sätta in sanktionsmedel gentemot otillåtna bisysslor eller mot dem som vägrar rapportera bisysslor.

Insatser som syftar till att säkra ställning och legitimitet för dem som ansvarar för tillämpning, uppföljning och kontroll av regelverket bör också övervägas.

Förslag till högskolan

- Gränsdragningar

Respektive högskola bör göra kontinuerliga bedömningar av om bisyssla är förtroendeskadlig, arbetshindrande eller konkurrerande. Ansvaret åvilar ytterst universitets- eller

högskolestyrelsen. Om uppgifter delegeras till institutionsstyrelserna är det fortfarande högskolans ledning som inför sina uppdragsgivare ansvarar för att otillåtna bisysslor inte förekommer.

- Sanktioner

Högskoleledningarna bör utforma regler som möjliggör sanktioner när otillåtna bisysslor uppmärksammas eller rapporteras från respektive prefekt. Sanktioner bör dessutom regelmässigt användas när andra åtgärder varit verkningsslösa. Uteblivna sanktioner kan tolkas som att bisysslan egentligen varit tillåten.

- Policy

I högskolans strategi- och policydokument bör även ingå riktlinjer för vilken typ av kunskapsspridning som ska prioriteras inom uppdragsområdet samt vilka uppgifter som lämpligen utförs som bisysslor. Högskolan bör därvid beakta möjligheter att öka den externa finansieringen samt finna former för att premiera de insatser som leder till uppdrag.

Samtidigt har högskolan ett ansvar för att den totala utåtriktade verksamheten genom t ex bisysslor och uppdrag inte försämrar möjligheterna att utföra det ordinarie uppdraget inom högre utbildning och forskning.

- Institutionsnivån

Institutionsledningarna bör upprätta rutiner som säkerställer att alla anställda fortlöpande ges information om regler för bisysslor samt om lokal tillämpning.

Frågor om "den tredje uppgiften"² i form av uppdrag och bisysslor bör diskuteras återkommande inom institutionsstyrelse och möten i kollegiet. Detta dels för att uppmärksamma detta mål i verksamheten dels för att skapa större öppenhet och gemensamma värderingar i frågan.

Bilaga 2:**Sammanfattning och förklaring av lagtexten för bisysslor**

Att utöva en bisyssla innebär att man arbetar extra (anställning, uppdrag eller egen verksamhet) vid sidan av sitt ordinarie arbete. Det är utan betydelse om detta arbetet ger ekonomisk ersättning eller ej. Även extra arbete för huvudarbetsgivaren eller annan myndighet kan vara bisyssla. Som huvudregel gäller att bisysslor är tillåtna.

Varför regleras bisysslor?

Det finns två anledningar till en reglering av statstjänstemännens rätt att vid sidan av tjänsten ha en annan tjänst eller bedriva en verksamhet.

1) Statens intresse av att tjänstemannen i tillräcklig mån ägnar sin arbetskraft åt det arbete han får lön för. Uppgifter vid sidan om tjänsten får alltså inte påverka det ordinarie arbetet.

2) Rättsliga krav på att privata intressen inte får inverka på tjänstemannens sätt att utöva tjänsten och att allmänhetens förtroende för myndigheten inte får rubbas.

Vad säger lagen?

Staten reglerar frågorna om bisysslor dels i författning, dels i kollektivavtal. Där framgår om och i vilken utsträckning de anställda får ägna sig åt bisysslor.

Det finns begränsningar föreskrivna för tre typer av bisysslor, nämligen:

- *förtroendskadliga bisysslor*
- *arbetshindrande bisysslor*
- *konkurrensbisysslor*

Lärare vid högskoleenhet har sedan 1986, i förhållande till statstjänstemän i övrigt, en utvidgad rätt att utöva bisysslor. Bisysslor som är ämnesbundna forsknings- och utvecklingsbisysslor kan utövas av lärare utan att bedömas som förtroendskadliga (se vidare förklaring nedan).

Förtroendskadlig bisyssla

I 7 § lagen (1994:206) om offentlig anställning ges ett allmänt förbud att inneha s k förtroendskadliga bisysslor.

"En arbetstagare får inte ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för hans eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende."

Förbudet ska ses mot bakgrund av objektivitetsprincipen i 1 kap. 9 § regeringsformen och reglerna om jäv i 11 och 12 §§ förvaltningslagen (1986:223).

Bland de bisysslor som sällan torde omfattas av förbudet är

- statliga och kommunala uppdrag i allmänhet
- politiska eller andra ideella förtroendeuppdrag
- fackliga förtroendeuppdrag
- uppdrag på grund av en domstols förordnande enligt föräldrabalken.

Särskilda regler för vissa lärare

Lärare vid högskoleenhet har sedan 1986 utvidgad rätt att utöva bisysslor som annars skulle kunna betraktas som förtroendeskadliga bisysslor (3 kap 7 § Högskolelagen). Lärarnas intresse av att kunna exploatera sina kunskaper anses under vissa förutsättningar sammanfalla med samhällsintresset att lärarnas kompetens även kommer till användning utanför högskolan. Lagen ger därför utökade möjligheter för lärare och forskare att ägna sig åt s k *ämnesbundna FoU-bisysslor*¹. Lagtexten lyder som följer:

" En lärare vid en högskola får vid sidan av sin tjänst inneha anställning eller uppdrag eller utöva verksamhet som avser forskning och utvecklingsarbete inom tjänstens ämnesområde, om läraren inte därigenom skadar allmänhetens förtroende för högskolan. Sådan bisyssla ska hållas klart åtskild från lärares tjänsteutövning.

I fråga om bisysslor i övrigt finns bestämmelser i lagen (1994:600) om offentlig anställning."

När man prövar risken för förtroendeskada ska (både enligt LOA och Högskolelagen) hänsyn tas till omfattningen av arbetstagarens bisyssla och om den berör myndighetens arbetsområde. Det kan vidare ha betydelse om bisysslan medför ekonomiska förmåner för arbetstagaren. Risk för förtroendeskada vid lärares FoU-bisysslor kan föreligga t ex

- om en lärare har ett avgörande inflytande över en rörelse som bedriver verksamhet inom den egna institutionens ämnesområde.
- om flera lärare vid en institution genom bisysslor har ett gemensamt ekonomiskt engagemang utanför högskolan och detta kan påverka inriktningen av verksamheten på institutionen.

Lärarens tjänsteställning ska också beaktas. Ju större inflytande läraren har över högskolans verksamhetsområde desto större är risken att bisyssla kan vara förtroendeskadlig.

Arbetshindrande bisyssla

Arbetstagare får inte ha bisysslor som innebär risk för att den huvudsakliga tjänsteutövningen blir lidande. Avtalstexten i 1 avd 7-Par 1 mom ATH har följande lydelse.

"Tjänsteman är skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivaren huruvida och i vilken omfattning han innehar bisyssla. Uppgiften om bisyssla får avkrävas tjänsteman endast om arbetsgivaren finner anledning därtill med hänsyn till tjänstemannens sätt att utöva tjänsten.

Arbetsgivare får ålägga tjänsteman att helt eller delvis upphöra med bisyssla som enligt arbetsgivarens bedömande inverkar hindrande på tjänsteutövningen."

Som framgår av avtalstexten får arbetsgivaren endast i vissa fall avkräva arbetstagare uppgift om innehav av bisysslor och deras omfattning.

Konkurrensbisysslor

Konkurrensbisysslor innebär att risk föreligger för konkurrens mellan det ordinarie arbetet och bisysslan. Avtalstexten i 1 avd 7-Par 2 mom ATH har följande lydelse.

"Tjänsteman vid myndighet som bedriver affärs- eller uppdragsverksamhet får inte inneha anställning eller uppdrag hos, ha del i eller själv eller genom annan driva företag inom området för denna verksamhet och inte heller annars i förvärvssyfte utöva verksamhet som berör nämnda område (konkurrensbisyssla).

Det som sägs i första stycket gäller inte i den mån arbetsgivare medger annat. Har sådant medgivande lämnats, är tjänstemannen

skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivare om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan."

Det är regeringen som prövar frågor om medgivande att ha en konkurrensbisyssla². Regeringen har i enstaka fall medgivit arbetstagare att ha en konkurrensbisyssla.

Konkurrensbisyssla kan också skada myndighetens anseende eller på annat sätt vara förtroendeskadlig enligt 7 § LOA (1994:600).

Myndighetens skyldighet att informera i frågor om bisysslor

Enligt Anställningförordningen och Högskoleförordningen är myndigheterna skyldiga att på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka bisysslor som ej får förekomma.

Anställningförordningen

(11 §) En myndighet ska informera sina arbetstagare om vilka bisysslor som enligt myndighetens bedömning inte är förenliga med 7 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

(12 §) Myndigheten ska på begäran av en arbetstagare lämna ett skriftligt besked huruvida en bisyssla är förenlig med 7 § lagen (1994:260) om offentlig anställning.

Högskoleförordningen 4 kap

(23 §) Högskolan ska på lämpligt sätt informera lärare om vilka bisysslor eller slag av bisysslor som inte kan anses vara förenliga med 3 kap 7 § högskolelagen (1992:1434).

Högskolan ska ge läraren råd om huruvida en viss bisyssla kan anses förenlig med den nämnda bestämmelsen. Om en lärare begär det, ska högskolan lämna skriftligt besked i sådan fråga.

Denna information kan lämnas i samband med att tjänsten tillträds men bör också lämnas fortlöpande. Informationen bör lämpligen vara skriftlig³.

Arbetstagares skyldighet att anmäla vissa bisysslor

Vad gäller förtroendeskadliga bisysslor har arbetstagarna⁴ ingen anmälningsskyldighet, men de har själva ansvaret för bedömningen av om en bisyssla är tillåten. Det framhålls emellertid då att

2 Detta framgår av förordningen (1983:142) med regeringens arbetsgivar-nyckel (omtryck 1990:1176).

3 JO i ämbetsberättelsen 1974 s 552

4 Proposition 1970:72 s 77

myndigheten har bättre förutsättning än den anställde att bedöma om innehav av bisysslan kan vara förtroendeskadligt. Arbetstagarna har därför rätt att få uppgift om myndighetens uppfattning i frågan. Ett positivt besked från myndigheten fråntar dock inte arbetstagaren ansvaret för att bisysslan är förenlig med lag och förordning.

För lärare vid högskolan gäller, utöver de regler som gäller för statstjänstemän, en särskild anmälningsskyldighet av de bisysslor som är tillåtna enligt 3 kap 7 § Högskolelagen (ämnesbundna FoU-bisysslor).

Högskoleförordningen 4 kap

(24 §) En lärare i vars tjänst kan ingå forskning är skyldig att underrätta högskolan om sina bisysslor av nämnvärd omfattning och varaktighet inom tjänstens ämnesområde.

Högskolor har valt olika sätt att tolka begreppet "nämnvärd omfattning och varaktighet". Vissa har beslutat att ämnesbundna FoU-bisysslor som överstiger 10 % - 20 % av en heltidstjänst (omfattning) och löper över ett halvår eller en termin (varaktighet) ska anmälas. Andra har valt att inte definiera begreppet. Ansvaret för att uppskatta bisysslans omfattning och varaktighet ligger i båda fallen på den enskilde.

Möjligheter för arbetsgivaren att begära in uppgifter om bisysslor

Arbetsgivare har endast begränsad möjlighet att begära in uppgifter om de anställdas bisysslor.

Förtroendeskadlig bisyssla

Arbetsgivaren kan inte kräva uppgifter om de anställdas bisysslor utan enbart påminna om lärares skyldighet att anmäla bisysslor av nämnvärd omfattning och varaktighet. Ansvaret ligger på den enskilde.

Arbetshindrande bisyssla

Uppgiften om sådan bisyssla får arbetsgivaren endast kräva om man finner anledning därtill med hänsyn till tjänstemannens sätt att utöva tjänsten.

Konkurrensbisyssla

Om arbetstagare har fått konkurrensbisyssla medgiven är han skyldig att på anfordran lämna uppgift till arbetsgivare om arten och omfattningen av konkurrensbisysslan. Har inget sådant med-

givande lämnats kan arbetsgivaren inte begära in sådana uppgifter.

Statens offentliga utredningar 1996

Kronologisk förteckning

1. Den nya gymnasieskolan – hur går det? U.
 2. Samverkansmönster i svensk forskningsfinansiering. U.
 3. Fritid i förändring.
Om kön och fördelning av fritidsresurser. C.
 4. Vem bestämmer vad? EU:s interna spelregler inför regeringskonferensen 1996. UD.
 5. Politikområden under lupp. Frågor om EU:s första pelare inför regeringskonferensen 1996. UD.
 6. Ett år med EU. Svenska statstjänstemäns erfarenheter av arbetet i EU. UD.
 7. Av vitalt intresse. EU:s utrikes- och säkerhetspolitik inför regeringskonferensen. UD.
 8. Batterierna – en laddad fråga. M.
 9. Om järnvägens trafikledning m.m. K.
 10. Forskning för vår vardag. C.
 11. EU-mopeden. Ålders- och behörighetskrav för två- och trehjuliga motorfordon. K.
 12. Kommuner och landsting med betalnings-svårigheter. Fi.
 13. Offentlig djurskyddstillsyn. Jo.
 14. Budgetlag – regeringens befogenheter på finansmaktens område. Fi.
 15. Union för både öst och väst. Politiska, rättsliga och ekonomiska aspekter av EU:s sjätte utvidgning. UD.
 16. Förankring och rättigheter. Om folkomröstningar, utträdesrätt, medborgarskap och mänskliga rättigheter i EU. UD.
 17. Bättre trafik med väginformatik. K.
 18. Totalförsvarspflichtiga m95. Förslag om jobb/studier efter muck, bostadsbidrag, dagpenning, försäkringar. Fö.
 19. Sverige, EU och framtiden. EU 96-kommitténs bedömningar inför regeringskonferensen 1996. UD.
 20. Samordnad rollfördelning inom teknisk forskning. U.
 21. Reform och förändring. Organisation och verksamhet vid universitet och högskolor efter 1993 års universitets- och högskolareform. U.
 22. Inflytande på riktigt – Om elevers rätt till inflytande, delaktighet och ansvar. U.
 23. Kartläggning och analys av den offentliga sektorns upphandling av varor och tjänster med miljöpåverkan. N.
 24. Från Maastricht till Turin. Bakgrund och övriga EU-länders förslag och debatt inför regeringskonferensen 1996. UD.
 25. Från massmedia till multimedia – att digitalisera svensk television. Ku.
 26. Ny kurs i trafikpolitiken + Bilagor. K.
 27. En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande. U.
 28. Det forskningspolitiska landskapet i Norden på 1990-talet. U.
 29. Forskning och Pengar. U.
 30. Borgenärsbrotten – en översyn av 11 kap. brottsbalken. Fi.
 31. Attityder och lagstiftning i samverkan + bilagedel. C.
 32. Möss och människor. Exempel på bra IT-användning bland barn och ungdomar. SB.
 33. Banverkets myndighetsroll m.m. K.
 34. Aktiv arbetsmarknadspolitik + expertbilaga. A.
 35. Kriminalunderrättelseregister
DNA-register. Ju.
 36. Högskola i Malmö. U.
 37. Sveriges medverkan i FN:s familjeår. S.
 38. Nationalstadsparker. M.
 39. Rapport från klimatdelegationen 1995.
Klimatrelaterad forskning. M.
 40. Elektronisk dokumenthantering. Ju.
 41. Statens maritima verksamhet. Fö.
 42. Demokrati och öppenhet. Om folkvalda parlament och offentlighet i EU. UD.
 43. Jämställdheten i EU. Spelregler och verklighetsbilder. UD.
 44. Översyn av skatteflyktslagen.
Reformerat förhandsbesked. Fi.
 45. Presumptionsregeln i expropriationslagen. Ju.
 46. Enskilda vägar. K.
 47. Cirkelsamhället. Studiecirkelars betydelser för individ och lokalsamhälle. U.
 48. Shaping Sustainable Homes in an Urbanizing World. Swedish National Report for Habitat II. N.
 49. Regler för handel med el. N.
 50. Förbud mot vapen på allmän plats m.m. Ju.
 51. Grundläggande drag i en ny arbetslöshetsförsäkring – alternativ och förslag. A.
 52. Precisering av handelsändamålet i detaljplan. M.
 53. Kalkning av sjöar och vattendrag. M.
 54. Kooperativa möjligheter i storstadsområden. S.
 55. Sverige, framtiden och mångfalden. A.
 55. På väg mot egenföretagande. A.
 55. Vägar in i Sverige. A.
 56. Hälften vore nog – om kvinnor och män på 90-talets arbetsmarknad. A.
 57. Pensionssamordning för svenskar i EU-tjänst. Fi.
 58. Finansieringen av det civila försvaret. Fö.
-

Statens offentliga utredningar 1996

Kronologisk förteckning

59. Europapolitikens kunskapsgrund.
En principdiskussion utifrån
EU 96-kommitténs erfarenheter. UD.
 60. Miljö och jordbruk. Om EU:s miljöregler och
utvidgningens effekter på den gemensamma
jordbrukspolitiken. UD.
 61. Olika länder – olika takt. Om flexibel integration
och förhållandet mellan stora och små stater i EU.
UD.
 62. EU, konsumenterna och maten
– Förväntningar och verklighet. Jo.
 63. Medicinska undersökningar i arbetslivet. A.
 64. Försäkringskassan Sverige – Översyn av
socialförsäkringens administration. S.
 65. Administrationen av EU:s jordbrukspolitik
i Sverige. Jo.
 66. Utvärderat personval. Ju.
 67. Medborgerlig insyn i kommunala entreprenader.
Fi.
 68. Några folkbokföringsfrågor. Fi.
 69. Kompetens och kapital + bilaga. N.
 70. Samverkan mellan högskolan och näringslivet. N.
 71. Lokal demokrati och delaktighet i Sveriges städer
och landsbygd. In.
 72. Rättspsykiatriskt forskningsregister. S.
 73. Svensk kärnteknisk tillsynsverksamhet.
Volym 1 – En granskning. M.
 73. Swedish Nuclear Regulatory Activities.
Volume 1 – An Assessment. M.
 74. Svensk kärnteknisk tillsynsverksamhet.
Volym 2 – Faktaredogörelser. M.
 74. Swedish Nuclear Regulatory Activities.
Volume 2 – Descriptions. M.
 75. Värden i folkhögskolevärlden. U.
 76. EU:s regeringskonferens – procedurer, aktörer,
formalia. Sammanfattning av ett seminarium i
april 1996. UD.
 77. Utländska försäkringsgivare med verksamhet i
Sverige. Fi.
 78. Elberedskapen. Organisation, ansvarsfördelning
och finansiering. N.
 79. Översyn av revisionsreglerna. Fi.
 80. Viktigt meddelande.
Radio och TV i Kris och Krig. Ku.
 81. Skydd för sparande i sparkasseverksamhet. Fi.
 82. En översyn av luft- sjö- och spårtrafikens
tillsynsmyndigheter. K.
 83. Allmänt pensionssparande. S.
 84. Ekobrottsforskning. Ju.
 85. Egon Jönsson – en kartläggning av lokala sam-
verkansprojekt inom rehabiliteringsområdet. S.
 86. Utvecklad samordning inom det civila försvaret
och freds räddningstjänsten. Kartläggning,
överbåganden och förslag. Fö.
 87. Tredimensionell fastighetsindelning. Ju.
 88. Kameraövervakning. Ju.
 89. Samverkan mellan högskolan och de små och
medelstora företagen. N.
 90. Sammanhållet studiestöd. U.
 91. Den privata vårdens omfattning och framtida
ersättningsformer – En översyn av de nationella
taxorna för läkare och sjukgymnaster. S.
 92. IT i miljöarbetet. M.
 93. Ny yrkestrafiklagstiftning. K.
 94. Nationell teledresskatalog. K.
 95. Botniabanan. K.
 96. Strukturförändring och besparing.
En uppföljning av genomförda förändringar
inom försvarsmaktens ledningsorganisation. Fö.
 97. Effektivare försvarsfastigheter!
Utvärdering av en reform. Fö.
 98. Vem styr försvaret? Utvärdering av
effekterna av LEMO-reformen. Fö.
 99. Avveckling med inlärnin. Erfarenheter från
LEMO-reformens avveckling av personal. Fö.
 100. Ett nytt system för skattebetalningar. Del A.
Ett nytt system för skattebetalningar. Del B.
Författningsförslag, författningskommentarer
och bilagor. Fi.
 101. Kärnavfall – teknik och platsval. KASAMs
yttrande över SKBs FUD-Program 95. M.
 102. TUFF – Teckenspråksutbildning för föräldrar. U.
 103. Miljöbalken. En skärpt och samordnad
miljölagstiftning för en hållbar utveckling.
Del 1 och 2. M.
 104. Konsumentskydd på elmarknaden. C.
 105. Att främja donationer till universitet
och högskolor. U.
 106. EU och Sverige – från Kiruna till Malmö.
Sammanfattning av fyra regionala möten
1995-96. UD.
 107. Union utan gränser – konsekvenser, möjligheter,
problem. Sammanfattning av ett seminarium i
november 1995. UD.
 108. Konsumenterna och miljön. C.
 109. Från åkerlotter till Paradis – ett delbetänkande
från Utredningen om universitetsfastigheter m.m.
angående överlåtelse och tomträttsupplåtelse av
vissa högskolefastigheter. Fi.
 110. Inför ett Svenskt kulturnät – IT och framtiden
inom kulturområdet. Ku.
-

Statens offentliga utredningar 1996

Kronologisk förteckning

111. Bevakad övergång. Åldersgränser för unga upp till 30 år. C
 112. Integrering av miljöhänsyn inom den statliga förvaltningen. M.
 113. En allmän och aktiv försäkring vid sjukdom och rehabilitering. Del 1 och 2. S.
 114. En körkortsreform. K.
 115. Barnkonventionen och utlänningslagen. S.
 116. Artikel 6 i Europakonventionen och skatteutredningen. Fi.
 117. Expertrapporter från Skatteväxlingskommittén. Fi.
 118. Station Stockholm Nord. K.
 119. Lättnad i dubbelbeskattningen av mindre företags inkomster. Fi.
 120. Högskolan i Malmö – Slutbetänkande. U.
 121. Spår, miljö och stadsbild i centrala Stockholm. K.
 122. Kunskapssyn och samhällsnytta i hantverkscirklar och hantverksutövande. U.
 123. Iakttagelser och förslag efter omstruktureringen av försvarets ledning och stöd. Fö.
 124. Miljö för en hållbar hälsoutveckling. Betänkande. Förslag till nationellt handlingsprogram. S. Bilaga 1. Miljörelaterade hälsorisker. S. Bilaga 2. Aktörer och verktyg i miljöhälsoarbetet. S. Environment for Sustainable Health Development – an Action Plan for Sweden. S.
 125. Droger i trafiken. Ju.
 126. Doping i folkhälsoperspektiv. Del A och Del B. S.
 127. Folkbildningens institutioner. U.
 128. Skyddet av kulturmiljön. En översyn av kulturminneslagens bestämmelser om byggnader och kulturmiljöer, prästgårdar, kyrkstäder och ortnamn. Ku.
 129. Den kommunala självstyrelsen och grundlagen. In.
 130. De två kulturerna. Rapporter av Klaus Richard Böhme, Bo Hultdt, Carl-Einar Stålvant samt Kent Zetterberg. Bilagor med underlagsmaterial till UTFÖR:s slutbetänkande SOU 1996:123. Fö.
 131. Extern värdering av hot och förmåga. Bilagor med underlagsmaterial till UTFÖR:s slutbetänkande SOU 1996:123. Fö.
 132. Det stora och snabba greppet. Om LEMO-reformens metoder och resultat. Bilagor med underlagsmaterial till UTFÖR:s slutbetänkande SOU 1996:123. Fö.
 133. Jämställd vård. Olika vård på lika villkor. S.
 134. Jämställd vård. Möten i vården ur ett tvärvetenskapligt perspektiv. S.
 135. Fibromyalgi och Duchennes muskeldystrofi. Kunskapsläge och behov av framtida FoU. S.
 136. Effekter av EU:s jordbrukspolitik. Jo.
 137. Kommunalförbund och gemensam nämnd – två former för kommunal samverkan. In.
 138. Ny behörighetsreglering på hälso- och sjukvårdens område m.m. S.
 139. Skatt på avfall. Fi.
 140. KO:s biträde åt enskilda. In.
 141. Vårdavgifter vid rättspsykiatrisk vård, m.m. S.
 142. Länsstyrelsernas roll i infrastrukturplaneringen. K.
 143. Krock eller möte – Om den mångkulturella skolan. U.
 144. Ökad konkurrens i handeln med livsmedel. N.
 145. Arbetstid längd, förläggning och inflytande + bilagedel. A.
 146. Att återerövra vardagen. S.
 147. Övergångsbestämmelser till miljöbalken. M.
 148. Översyn av förvärvslagen och hyreslagen Borgen och pant. Ju.
 149. Elberedskapen. Författningsfrågor. N.
 150. En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring. A.
 151. Bidrag genom arbete – En antologi. S.
 152. Gruvorna och framtiden. N.
 153. Hållbar utveckling i Sveriges skärgårdsområden. M.
 154. Tre rapporter om studiecirklar. U.
 155. Omtankar om vattendrag ett nytt angreppssätt. M.
 156. Bostadspolitik 2000 – från produktions- till boendepolitik + Särtryck + Bilaga. In.
 157. Översyn av redovisningslagstiftningen. Ju.
 158. Sverige och EMU. Fi.
 159. Folkbildningen – en utvärdering. U.
 160. Bouppteckningar och arvsskatt. Ju.
 161. Rätt att flytta – en fråga om bemötande av äldre. S.
 162. På medborgarnas villkor – en demokratisk infrastruktur + bilaga. In.
 163. Behov och resurser i vården – en analys. S.
 164. Livslångt lärande i arbetslivet – steg på vägen mot ett kunskapssamhälle. Ett diskussionsunderlag. U.
 165. Ny kurs i trafikpolitiken. Delbetänkande om beskattning av vägtrafiken. K.
 166. Lärare för högskola i utveckling. U.
-

Statens offentliga utredningar 1996

Systematisk förteckning

Statsrådsberedningen

Möss och människor. Exempel på bra
IT-användning bland barn och ungdomar. [32]

Justitiedepartementet

Kriminalunderrättelseregister
DNA-register. [35]
Elektronisk dokumenthantering. [40]
Presumptionsregeln i expropriationslagen. [45]
Förbud mot vapen på allmän plats m.m. [50]
Utvärderat personval. [66]
Ekobrottsforskning. [84]
Tredimensionell fastighetsindelning. [87]
Kameraövervakning. [88]
Droger i trafiken. [125]
Översyn av förvärvslagen och hyreslagen
Borgen och pant. [148]
Översyn av redovisningslagstiftningen. [157]
Boupteckningar och arvsskatt. [160]

Utrikesdepartementet

Vem bestämmer vad? EU:s interna spelregler inför
regeringskonferensen 1996. [4]
Politikområden under lupp. Frågor om EU:s första
pelare inför regeringskonferensen 1996. [5]
Ett år med EU. Svenska statstjänstemäns
erfarenheter av arbetet i EU. [6]
Av vitalt intresse. EU:s utrikes- och
säkerhetspolitik inför regeringskonferensen. [7]
Union för både öst och väst. Politiska, rättsliga
och ekonomiska aspekter av EU:s sjätte
utvidgning. [15]
Förankring och rättigheter. Om folkomröstningar,
utträdesrätt, medborgarskap och mänskliga
rättigheter i EU. [16]
Sverige, EU och framtiden. EU 96-kommitténs
bedömningar inför regeringskonferensen 1996. [19]
Från Maastricht till Turin. Bakgrund och övriga
EU-länders förslag och debatt inför
regeringskonferensen 1996. [24]
Demokrati och öppenhet. Om folkvalda parlament
och offentlighet i EU. [42]
Jämställdheten i EU. Spelregler och
verklighetsbilder. [43]
Europapolitikens kunskapsgrund.
En principdiskussion utifrån
EU 96-kommitténs erfarenheter. [59]
Miljö och jordbruk. Om EU:s miljöregler och
utvidgningens effekter på den gemensamma
jordbrukspolitiken. [60]

Olika länder – olika takt. Om flexibel integration
och förhållandet mellan stora och små stater i EU.
[61]

EU:s regeringskonferens – procedurer, aktörer,
formalia. Sammanfattning av ett seminarium i
april 1996. [76]

EU och Sverige – från Kiruna till Malmö.
Sammanfattning av fyra regionala möten
1995-96. [106]

Union utan gränser – konsekvenser, möjligheter,
problem. Sammanfattning av ett seminarium i
november 1995. [107]

Försvarsdepartementet

Totalförsvarspliktiga m95. Förslag om jobb/studier
efter muck, bostadsbidrag, dagpenning,
försäkringar. [18]
Statens maritima verksamhet. [41]
Finansieringen av det civila försvaret. [58]
Utvecklad samordning inom det civila försvaret
och fredsräddningstjänsten. Kartläggning,
överväganden och förslag. [86]
Strukturförändring och besparing.
En uppföljning av genomförda förändringar
inom försvarsmaktens ledningsorganisation. [96]
Effektivare försvarsfastigheter!
Utvärdering av en reform. [97]
Vem styr försvaret? Utvärdering av
effekterna av LEMO-reformen. [98]
Avveckling med inlärnin. Erfarenheter från
LEMO-reformens avveckling av personal. [99]
Iakttagelser och förslag efter omstruktureringen av
försvarets ledning och stöd. [123]
De två kulturerna. Rapporter av Klaus Richard
Böhme, Bo Hult, Carl-Einar Stålvant samt Kent
Zetterberg. Bilagor med underlagsmaterial till
UTFÖR:s slutbetänkande SOU 1996:123. [130]
Extern värdering av hot och förmåga. Bilagor med
underlagsmaterial till UTFÖR:s slutbetänkande
SOU 1996:123. [131]
Det stora och snabba greppet. Om LEMO-reformens
metoder och resultat. Bilagor med underlagsmaterial
till UTFÖR:s slutbetänkande SOU 1996:123. [132]

Socialdepartementet

Sveriges medverkan i FN:s familjeår. [37]
Kooperativa möjligheter i storstadsområden. [54]
Försäkringskassan Sverige – Översyn av
socialförsäkringens administration. [64]
Rättspsykiatriskt forskningsregister. [72]

Statens offentliga utredningar 1996

Systematisk förteckning

Allmänt pensionssparande. [83]

Egon Jönsson – en kartläggning av lokala samverkansprojekt inom rehabiliteringsområdet. [85]

Den privata vårdens omfattning och framtida ersättningsformer – En översyn av de nationella taxorna för läkare och sjukgymnaster. [91]

En allmän och aktiv försäkring vid sjukdom och rehabilitering. Del 1 och 2. [113]

Barnkonventionen och utlänningslagen. [115]

Miljö för en hållbar hälsoutveckling.

Betänkande. Förslag till nationellt handlingsprogram. [124]

Bilaga 1. Miljörelaterade hälsorisker. [124]

Bilaga 2. Aktörer och verktyg i miljöhälsoarbetet. [124]

Environment for Sustainable Health Development – an Action Plan for Sweden. [124]

Doping i folkhälsoperspektiv. Del A och Del B. [126]

Jämställd vård. Olika vård på lika villkor. [133]

Jämställd vård. Möten i vården ur ett

tvärvetenskapligt perspektiv. [134]

Fibromyalgi och Duchennes muskeldystrofi.

Kunskapsläge och behov av framtida FoU. [135]

Ny behörighetsreglering på hälso- och sjukvårdens område m.m. [138]

Vårdavgifter vid rättspsykiatrisk vård, m.m. [141]

Att återerövra vardagen. [146]

Bidrag genom arbete – En antologi. [151]

Rätt att flytta – en fråga om bemötande av äldre. [161]

Behov och resurser i vården – en analys. [163]

Kommunikationsdepartementet

Om järnvägens trafikledning m.m. [9]

EU-mopeden. Ålders- och behörighetskrav för

två- och trehjuliga motorfordon. [11]

Bättre trafik med väginformatik. [17]

Ny kurs i trafikpolitiken + Bilagor. [26]

Banverkets myndighetsroll m.m. [33]

Enskilda vägar. [46]

En översyn av luft- sjö- och spårtrafikens tillsynsmyndigheter. [82]

Ny yrkestrafiklagstiftning. [93]

Nationell teledresskatalog. [94]

Botniabanan. [95]

En körkortsreform [114]

Station Stockholm Nord. [118]

Spår, miljö och stadsbild i centrala Stockholm. [121]

Länsstyrelsernas roll i infrastrukturplaneringen. [142]

Ny kurs i trafikpolitiken. Delbetänkande om beskattning av vägtrafiken. [165]

Finansdepartementet

Kommuner och landsting med betalnings-svårigheter. [12]

Budgetlag – regeringens befogenheter på finansmaktens område. [14]

Borgenärsbrotten – en översyn av 11 kap. brottsbalken. [30]

Översyn av skatteflyktslagen.

Reformerat förhandsbesked. [44]

Pensionssamordning för svenskar i EU-tjänst. [57]

Medborgerlig insyn i kommunala entreprenader. [67]

Några folkbokföringsfrågor. [68]

Utländska försäkringsgivare med verksamhet i Sverige. [77]

Översyn av revisionsreglerna. [79]

Skydd för sparande i sparkasseverksamhet. [81]

Ett nytt system för skattebetalningar. Del A.

Ett nytt system för skattebetalningar. Del B.

Författningsförslag, författningskommentarer och bilagor. [100]

Från åkerlotter till Paradis – ett delbetänkande från Utredningen om universitetsfastigheter m.m. angående överlåtelse och tomrättsupplåtelser av vissa högskolefastigheter. [109]

Artikel 6 i Europakonventionen och skatte-utredningen. [116]

Expertrapporter från Skatteväxlingskommittén. [117]

Lättnad i dubbelbeskattningen av mindre företags inkomster. [119]

Skatt på avfall. [139]

Sverige och EMU. [158]

Utbildningsdepartementet

Den nya gymnasieskolan – hur går det? [1]

Samverkansmönster i svensk forskningsfinansiering. [2]

Samordnad rollfördelning inom teknisk forskning. [20]

Reform och förändring. Organisation och verksamhet vid universitet och högskolor efter 1993 års universitets- och högskolereform. [21]

Inflytande på riktigt – Om elevers rätt till inflytande, delaktighet och ansvar. [22]

En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande. [27]

Det forskningspolitiska landskapet i Norden på 1990-talet. [28]

Forskning och Pengar. [29]

Högskola i Malmö. [36]

Cirkelsamhället. Studiecirkars betydelser för individ och lokalsamhälle. [47]

Statens offentliga utredningar 1996

Systematisk förteckning

Värden i folkhögskolevärlden. [75]
Sammanhållet studiestöd. [90]
TUFF – Teckenspråksutbildning för föräldrar. [102]
Att främja donationer till universitet och högskolor. [105]
Högskolan i Malmö – Slutbetänkande. [120]
Kunskapssyn och samhällsnytta i hantverkscirklar och hantverksutövande. [122]
Folkbildningens institutioner. [127]
Krock eller möte – Om den mångkulturella skolan. [143]
Tre rapporter om studiecirklar. [154]
Folkbildningen – en utvärdering. [159]
Livslångt lärande i arbetslivet – steg på vägen mot ett kunskapssamhälle. Ett diskussionsunderlag. [164]
Lärare för högskola i utveckling. [166]

Jordbruksdepartementet

Offentlig djurskyddstillsyn. [13]
EU, konsumenterna och maten
– Förväntningar och verklighet. [62]
Administrationn av EU:s jordbrukspolitik i Sverige. [65]
Effekter av EU:s jordbrukspolitik. [136]

Arbetsmarknadsdepartementet

Aktiv arbetsmarknadspolitik + expertbilaga. [34]
Grundläggande drag i en ny arbetslöshetsförsäkring – alternativ och förslag. [51]
Sverige, framtiden och mångfalden. [55]
På väg mot egenföretagande. [55]
Vägar in i Sverige. [55]
Hälften vore nog – om kvinnor och män på 90-talets arbetsmarknad. [56]
Medicinska undersökningar i arbetslivet. [63]
Arbetsid
längd, förläggning och inflytande + bilagedel. [145]
En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring. [150]

Kulturdepartementet

Från massmedia till multimedia – att digitalisera svensk television. [25]
Viktigt meddelande.
Radio och TV i Kris och Krig. [80]
Inför ett Svenskt kulturnät – IT och framtiden inom kulturområdet. [110]
Skyddet av kulturmiljön. En översyn av kulturminneslagens bestämmelser om byggnader och kulturmiljöer, prästgårdar, kyrkstäder och ortnamn. [128]

Näringsdepartementet

Kartläggning och analys av den offentliga sektorns upphandling av varor och tjänster med miljöpåverkan. [23]
Shaping Sustainable Homes in an Urbanizing World. Swedish National Report for Habitat II. [48]
Regler för handel med el. [49]
Kompetens och kapital + bilaga. [69]
Samverkan mellan högskolan och näringslivet. [70]
Elberedskapen. Organisation, ansvarsfördelning och finansiering. [78]
Samverkan mellan högskolan och de små och medelstora företagen. [89]

Närings- och handelsdepartementet

Ökad konkurrens i handeln med livsmedel. [144]
Elberedskapen. Författningsfrågor. [149]
Gruvorna och framtiden. [152]

Civildepartementet

Fritid i förändring.
Om kön och fördelning av fritidsresurser. [3]
Forskning för vår vardag. [10]
Attityder och lagstiftning i samverkan + bilagedel. [31]
Konsumentskydd på elmarknaden. [104]
Konsumenterna och miljön. [108]
Bevakad övergång. Åldersgränser för unga upp till 30 år. [111]

Inrikesdepartementet

Lokal demokrati och delaktighet i Sveriges städer och landsbygd. [71]
Den kommunala självstyrelsen och grundlagen. [129]
Kommunalförbund och gemensam nämnd – två former för kommunal samverkan. [137]
KO:s biträde åt enskilda. [140]
Bostadspolitik 2000 – från produktions- till boendepolitik + Särtryck + Bilaga [156]
På medborgarnas villkor – en demokratisk infrastruktur + bilagor. [162]

Miljödepartementet

Batterierna – en laddad fråga. [8]
Nationalstadsparker. [38]
Rapport från klimatdelegationen 1995.
Klimatrelaterad forskning. [39]
Precisering av handelsändamålet i detaljplan. [52]
Kalkning av sjöar och vattendrag [53]

Statens offentliga utredningar 1996

Systematisk förteckning

Svensk kärnteknisk tillsynsverksamhet.
Volym 1 – En granskning. [73]
Swedish Nuclear Regulatory Activities.
Volume 1 – An Assessment. [73]
Svensk kärnteknisk tillsynsverksamhet.
Volym 2 – Faktaredogörelser. [74]
Swedish Nuclear Regulatory Activities.
Volume 2 – Descriptions. [74]
IT i miljöarbetet. [92]
Kärnavfall – teknik och platsval. KASAMs
yttrande över SKBs FUD-Program 95. [101]
Miljöbalken. En skärpt och samordnad
miljölagstiftning för en hållbar utveckling.
Del 1 och 2. [103]
Integrering av miljöhänsyn inom den statliga
förvaltningen. [112]
Övergångsbestämmelser till miljöbalken. [147]
Hållbar utveckling i Sveriges skärgårdsområden. [153]
Omtankar om vattendrag
ett nytt angreppssätt. [155]



