

/SULF/

XLIV

SULF 40 år 1984-2024

En jubileumsskrift
för firandet av
SULF 40 år



/SULF/

XLIV

SULF 40 år 1984-2024

En jubileumsskrift
för firandet av
SULF 40 år



SULF 40 år 1984–2024 En jubileumsskrift för firandet av SULF 40 år
SULF:s skriftserie XLIV

Utgiven av Sveriges universitetslärare och forskare 2024

Redaktör: Lars Geschwind och Maria Mattiasson

ISBN 978-91-986181-3-6

Upplaga 600 exemplar

Tryck: Lenanders Grafiska AB

© Sveriges universitetslärare och forskare

Innehåll

Förord	7
<i>Sanna Wolk</i>	
SULF – en 40-åring med framtiden för sig	8
<i>Pam Fredman</i>	
De oberättade historierna	22
<i>Mats Ericson</i>	
Internationalisering i backspegeln – men vad väntar?	30
<i>Agneta Bladh</i>	
40 år som förändrade högskolevärlden	42
<i>Git Claesson Pipping</i>	
Min universitetslärare och jag	58
<i>Jacob Färnert</i>	
SULF i världen	70
<i>Karin Åmossa</i>	
Reflektioner över kvalitet och kvalitetssäkring	84
<i>Lars Haikola</i>	
Vad har SULF åstadkommit genom förhandling?	108
<i>Robert Andersson</i>	
Fackföreningar och universitet – ett dynamiskt förhållande	118
<i>Mats Benner</i>	
SULF de första 40 åren – avslutande reflektioner	130
<i>Lars Geschwind och Maria Mattiasson</i>	

Förord

För fyrtio år sedan, i slutet av november 1984, bildades Sveriges universitetslärarförbund (SULF) i Spegelsalen på Grand Hôtel i Stockholm. Det nya förbundet var en sammanslagning av de två förbunden Sveriges universitets- och högskoleanställdas förbund (SUHAF) och Universitetslärarförbundet (ULF). Det var tredje gången giltigt som de två förbunden försökte bilda ett gemensamt förbund. Champagnen låg på kylning, salen gav förbundets första fullmäktige en högtidlig inramning och äntligen var det dags för firande av nya SULF.

Det har hänt mycket sedan den där novemberdagen 1984, både i förbundet och i högskolesektorn. Vi har flyttat fram positionerna, sett till att doktorander anställs under utbildningen, drivit frågan om hur man befordras till professor och ihärdigt lyft hur den gigantiska ekonomiska urholkningen av högre utbildning påverkar både medlemmar och studenter negativt. I protokollet från förbundets första fullmäktige finns också en notering om ett tillägg i verksamhetsplanen för 1985–1986. Mötet beslutar att i stycket som inleds ”Trygghet i anställningen måste gälla för alla”, lägga till ”Särskilt utsatta härvidlag är forskare med externfinansierade tjänster samt vikarier med lång anställningstid”. De orden skulle tyvärr kunna skrivas idag. Men även om vi inte har lyckats med allt, har vi gjort mycket under dessa 40 år.

Vi har sett sektorn växa och förändras. Vi har varit med vid fikaborden, på rektorssammanträdena, mött politikerna, stått upp för akademien och akademisk frihet, tagit strid i debatten och påmint om att möjligheten att både forska och undervisa är nyckeln för kvalitet i högre utbildning. Vi har kämpat för att flytta fram positionerna för att förhindra försämringar. Vi har inte alltid lyckats men vi har alltid kämpat. Och vi kommer fortsätta kämpa, för det är mycket arbete som återstår. Vi ser fram emot de kommande fyrtio åren!



Sanna Wolk, förbundsordförande



Pam Fredman

Professor i neurokemi. Tidigare rektor för Göteborgs universitet och fortsatt, genom styrelseuppdrag och som senior rådgivare, engagerad i forskning och högre utbildning vid högskolefrågor och akademiskt ledarskap nationellt och internationellt.

SULF – en 40-åring med framtiden för sig

Pam Fredman

En 40-åring är mitt i livet med stor erfarenhet och många lärdomar att bära med sig in i framtiden. Ja, det kan appliceras på SULF, som under de gångna åren haft och har alla förutsättningar att ha en betydelsefull roll inom universitet och högskolesektorn som facklig och professionell organisation. Jag har fått förtroendet att ge mina reflektioner över och erfarenheter av SULF:s verksamhet och tankar för en framgångsrik fortsättning av dess roll i högskolesektorn. Denna text är en personlig tillbakablick och en framtidsvision.

Jag har under mer än 20 år haft förmånen av att i olika sammanhang ta del av SULF:s verksamhet, kompetens och aktiviteter och framför allt under åren 2009–2015 som ordförande för Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF).

Ett förtroendefullt samarbete

Att bygga förtroende är en ömsesidig process och under mina år som engagerad i SUHF, främst som dess ordförande (2009–2015), har samarbetet med SULF utvecklats. Jag tror mycket på informella möten för att skapa tillit och förståelse för varandras roller och för att i olika sammanhang och med ”högt i tak” kunna föra konstruktiva diskussioner i gemensamma frågor. Ett gott exempel är de informella middagsträffar som SUHF och SULF haft årligen i Almedalen sedan sommaren 2009. Då var Anna Götling ny ordförande för SULF och jag ny ordförande för SUHF. SULF:s dåvarande förbundsdirektör Git Claesson Pipping tyckte att det var ett bra tillfälle att lära känna varandra och informellt lyfta pågående

och kommande frågor för högskolan. Bengt Karlson, då SUHF:s generalsekreterare, och jag såg detta som ett gott initiativ och tackade ja. Den första middagsträffen blev en positiv upplevelse för att skapa tillit och förståelse och är fortfarande en given händelse under Almedalsveckan.

Det har under åren blivit många SULF/SUHF gemensamma aktiviteter, som seminarier, konferenser och också ställningstaganden. Dessa sker ofta tillsammans med Sveriges förenade studentkårer (SFS) och ibland även med andra aktörer inom sektorn och /eller med engagemang i högskolefrågor. Det är min bestämda uppfattning att gemensamma aktiviteter är en styrka för sektorn, att se det nyanserade samtalet som vägen framåt även då man tycker olika. Det är vägen framåt för att i samhället öka förståelsen och stödet för högskolans roll, dess behov och förutsättningar och för politikens styrning och ledning av högskolans verksamhet och dess nuvarande och kommande utmaningar. Det är viktigt för att skapa de bästa förutsättningarna för lärare/forskare, forskarstuderande och studenter att bidra till högskolans unika roll i samhället, att genom forskning skapa och utveckla kunskap och med utbildning bidra med kompetens.

Akademins utmaningar

Högskolans verksamhet ställs kontinuerligt inför nya utmaningar och förutsättningar som påverkar verksamheten, att skapa, utveckla och förmedla kunskap genom forskning och utbildning för en hållbar samhällsutveckling lokalt/nationellt och globalt. Ökad samverkan mellan lärosäten nationellt och internationellt och med samhällets olika aktörer blir allt viktigare för att möta samhällets förväntningar och behov i en värld i ständig förändring, såväl förväntad som oförutsägbar. Utmaningen för sektorn är att konstruktivt möta samhällets förväntningar och leva upp till det samhällsansvar som högskolan har, samtidigt som de grundläggande, internationellt överenskomna, principerna för den forskning och utbildning man bedriver respekteras och upprätthålls. Det kommer att bli allt viktigare att högskolans ledningar, dess organisationer och företrädare agerar proaktivt för att möta utmaningar och förväntningar från samhället och för en politisk styrning som möjliggör uppdragen. Det förtroendefulla samarbetet som beskrivits ovan bäddar för konstruktivt gemensamt agerande i framtida utmaningar och jag lyfter några nedan.

Högskolans grundläggande principer

En viktig utmaning för akademien är att värna om och skapa förståelse för de grundläggande principerna för högskolans verksamhet för att kunna fylla förväntningar och dess unika roll i samhället, att genom forskning och utbildning skapa, utveckla och förmedla kunskap och kompetens. Oftast refereras till Magna Charta Universitatum.² Dessa principer delas av högskolesektorn och dess organisationer globalt men i allt fler länder, även i demokratier, blir ett ifrågasättande av dessa allt vanligare. Mest allvarligt är att det sker inskränkningar av akademisk frihet, yttrandefrihet och lärosätenas oberoende, inte minst från politiken.

Att stärka och värna akademisk frihet och lärosätenas autonomi är en för sektorn levande fråga också i Sverige. Så har det varit under lång tid men oron för och angelägenheten att stärka dessa grundläggande principer, inte minst den internationella utvecklingen, har under de senaste åren lett till ökad aktivitet i sektorn. Här har vi i Sverige en unik utgångspunkt genom att det bland sektorns organisationer finns en samsyn på vikten av akademisk frihet, och de grundläggande principerna för universitet och högskolor. Det är en styrka, inte minst gentemot politiken men också andra samhällsaktörer, att SUHF, som lärosätesrepresentant, och SULF, som facklig och professionell organisation, och ofta också SFS, som studentröst, kan agera tillsammans och arrangera debatter/seminarier och konferenser på temat. Jag vill uppmärksamma den från SULF, SUHF, SFS (Sveriges förenade studentkårer) och SUA (Sveriges unga akademi) gemensamma skrivelsen där man till regeringen framförde önskan om ett tilläggsdirektiv om akademisk frihet i den pågående grundlagsutredningen.³

Även i ett europeiskt perspektiv ses ett ökat ifrågasättande av de grundläggande principerna trots ministeröverenskommelsen (Rome Ministerial Communiqué 2020) för European Higher Education Area (EHEA) som tydligt skriver fram att "ansvaret för regeringarna att värna akademisk frihet och institutionell autonomi, grunden för att universitet och högskolor ska fylla den roll de har för samhällets kunskapsutveckling och för ett demokratiskt samhälle". European University Association (EUA) vars medlemmar är rektorskonferenserna i respektive

medlemsland, för Sverige SUHF, visar på betydelsen av och försvarar på olika sätt den akademiska friheten. Det är en styrka och viktigt att SULF som facklig och professionell organisation engagerar sig i och ger sitt fulla stöd för högskolans grundläggande principer också på EU-nivå (se även Karin Åmossas bidrag i denna skrift). En fortsatt öppen och tillitsfull dialog mellan SULF, SUHF och SFS och med andra organisationer och företrädare i sektorn stärker SULF:s legitimitet och möjligheter till inflytande i det internationella sammanhanget.

Internationell utveckling

Internationellt samarbete för utbyte av kunskap och kompetens i forskning och utbildning är grundläggande för universitet och högskolor globalt. Betydelsen av internationellt samarbete är uppenbar för att möta globala samhällsutmaningar, som kräver kunskap och kompetens av lokal/nationell relevans men med globalt perspektiv och ansvar.

Den internationella utvecklingen i högskolesektorn är därför i högsta grad av relevans för utmaningarna i högskolan i Sverige. Utmaningarna har under senare år blivit allt fler kopplat till stora omvälvande skeenden runt om i världen med geopolitiska spänningar på alla kontinenter och en oroväckande de-demokratisering i allt fler länder. För det internationella samarbetet har vi redan idag fått erfara politiska restriktioner och rekommendationer såväl i Sverige som globalt. Vi har t. ex. upplevt stopp på samarbeten med Ryssland, krav på ökad uppmärksamhet på säkerhetspolitiska frågor både vad gäller forskning och utbildning. Som tidigare president för International Association of Universities (IAU) som är officiell partner till UNESCO, har jag fått erfara geopolitiska spänningar i olika delar av världen och hur en och samma konflikt betraktas med olika perspektiv och aktioner inom högskolesektorn runt om i världen. Ett fortsatt internationellt samarbete för att utbyta, bygga och utveckla kunskap och kompetens som grund för en demokratisk hållbar samhällsutveckling på alla kontinenter måste ske ansvarsfullt. Högskolorna har en utmaning i att i en föränderlig omvärld skapa förutsättningar för fortsatt internationellt samarbete för att fylla sin roll i samhället lokalt och globalt.

Det internationella samarbetet har genom åren inneburit en stor samsyn på akademiska kvalitetsbedömningar, meriteringskriterier och karriärvägar för

forskare/lärare, forskarutbildning och karriärvägar, men samhällets förväntningar på lärosätenas verksamhet utmanar den "traditionella" strukturen. I detta sammanhang bör utvecklingen av Europauniversiteten, högskoleallianser där allt fler svenska lärosäten ingår, uppmärksammas. Här byggs förväntningar på och tas initiativ till gemensamma regelverk, kriterier och bedömningar för och av forskning och utbildning, inkluderande forskarutbildning. Här har SULF en viktig roll som facklig och professionell organisation att aktivt följa utvecklingen och där det nära samarbetet med SUHF, och dess medlemmar, och SFS ger hög legitimitet för frågor som inte minst rör anställningsformer och karriärvägar för forskare/lärare. En uppenbar utmaning är försvarandet av doktorandernas arbetsrättsliga förutsättningar som vi har i Sverige, en annan är studenternas delaktighet i lärosätenas verksamhet.

Vilka utmaningar högskolan än kommer att möta framöver kommer det sannolikt att finnas divergerande uppfattningar om hur dessa ska mötas, inte bara inom sektorn utan också från andra aktörer. Genom dialog och ömsesidig tillit och respekt kan SULF tillsammans med SUHF, som gemensamt organ för universitet och högskolor, och SFS, inte bara ta hand om utmaningarna på nationell nivå utan också ta aktiv del i frågorna på EU- och global nivå.

En gemensam röst i de övergripande frågorna, även om varje organisation har sitt fokus, stärker sektorns förutsättningar för policyskapande och för politikerna att fatta beslut som stödjer inte bara högskolornas förutsättningar att vara internationella utan också för en bredare kunskaps- och kompetensförsörjning för en hållbar omställning och utveckling av samhället.

Det akademiska ledarskapet

Utmaningar och möjligheter ställer stora krav på det akademiska ledarskapet, att skapa de bästa förutsättningarna för lärare/forskare och doktorander att bedriva utbildning och forskning av hög kvalitet och samtidigt värna och försvara akademins grundläggande principer, inkluderande den akademiska friheten. Att tillsammans med medarbetare och studenter bidra till en attraktiv arbets- och studiemiljö. Ett förtroende- och respektfullt samarbete med de fackliga organisationerna är enligt min erfarenhet viktigt både för ledningen och medarbetarna. SULF har en given roll att ge sina företrädare på lokal nivå kunskap och stöd att

konstruktivt medverka till en trygg och attraktiv arbetsmiljö inte minst då verksamhetsutvecklingen medför förändringar som involverar dess medlemmar.

Vi är alla på en arbetsplats varandras arbetsmiljö, och här ingår att ta ansvar för och värna akademisk frihet och det kritiska tänkandet, att ha respekt för olikheter inklusive jämställdhet och jämlikhet. Detta är grundläggande för högskolornas roll att främja demokrati och en hållbar samhällsutveckling. Inte minst är det viktigt för att studenterna ska föra med sig en sådan kultur oavsett var i samhället de kommer att verka. Att leva som man lär måste vara vägledande för högskolesektorn och det är ett ansvar för individen, kollegiet och det akademiska ledarskapet.

Det är en realitet att det är närmiljön och dess verksamhet och förutsättningar, inte minst arbetsmiljön, som oftast engagerar medarbetarna. För att inspirera till och visa på betydelsen av medarbetarnas delaktighet i frågor som berör förutsättningar och styrning av det egna lärosätets verksamhet och också generellt för högskolesektorn behöver det akademiska ledarskapet skapa förutsättningarna. Detta är en del i att hitta formerna för att kollegialitet och linjestyrning kan samverka och inte ses som en motsättning.

Arbetsgivaransvaret

Att få leda och vara en del i lärosätets utveckling av forskning och utbildning av hög kvalitet och samverka inom akademien och med samhällets aktörer nationellt och internationellt är det som attraherar till ledarskapsroller på olika nivåer på lärosätena. Samtidigt innebär ledarskapet ett arbetsgivaransvar som regleras av lagar och förordningar, kollektivavtal och inom ramen för lärosätets egna styrdokument. Jag lyfter detta då det för många som tar sig an det akademiska ledarskapet har liten erfarenhet av och kännedom om arbetsgivaransvaret i chefsrollen.

Mitt engagemang i arbetsgivarfrågor startade när jag först axlade en akademisk chefsroll, som prefekt på 90-talet. Då blev det en realitet att se och värna hela verksamheten vid institutionen och inte bara den som berörde min närmaste forskning och utbildningsmiljö, dess utmaningar och egen karriär. Det var också en ny insikt att institutionens verksamhet var del av och hade betydelse för

fakulteten och universitet. Trots det som forskare/lärare begränsade engagemanget för och insikten om helheten har den erfarenheten varit ovärderlig i min roll som akademisk ledare på institutions-, fakultets- och universitetsnivå.

Varför denna långa skrivning av arbetsgivarrollen? Jo, därför att det är oerhört viktigt att dessa frågor drivs i samverkan med SULF som facklig och professionell organisation för lärare/forskare och doktorander vid universitet och högskolor. Det ska påpekas att SULF inte företräder alla lärare/forskare i högskolan. Samverkan mellan arbetsmarknadens parter innebär inte att det alltid finns en samsyn i alla frågor. I vissa situationer, som löneförhandlingar, är vi parter för arbetstagare respektive arbetsgivare och min erfarenhet är att denna rollfördelning i stort har varit tydlig och respektfull. Jag vill i denna jubileumsskrift lyfta några exempel på konstruktivt samarbete med SULF i frågor kopplat till arbetsgivarrollen och som har fått stor betydelse för akademien som arbetsgivare.

Styrning och ledning i akademien

Som beskrivits ovan påverkas den akademiska verksamheten av en rad omvärldsfaktorer och styrning och ledning av lärosätena kommer att vara allt viktigare. För att möta samhällets och inte minst politikens, förväntningar och värna akademisk frihet och lärosätenas grundläggande principer måste den akademiska professionens kompetens vägleda men också ta ansvar för såväl det egna lärosätets som högskolesektorns framtida roll och förutsättningar. Sektorn har ansvar för att i dialog med samhällets olika aktörer bygga förståelse, tillit och bygga respekt för lärosätenas roll och villkor, och för forskare/lärare och studenter möjligheter att med hög kvalitet skapa, utveckla och överföra kunskap som bidrar till en demokratisk hållbar samhällsutveckling. Detta bidrar förhoppningsvis också till en ökad samsyn mellan akademien och privat och offentlig sektor om hur politiken framgent utvecklar en tillitsbaserad styrning.

Detta leder mig till det betänkande jag som utredare 2019 lämnade till utbildningsministern Matilda Ernkrans, *En långsiktig, samordnad och dialogbaserad styrning av högskolan* (SoU2019:16) den s.k. Struten. Resultatet byggde på många öppna dialoger med sektorns företrädare och organisationer representerande privat och offentlig sektor och utbildningsutskottet. Vi förde en kontinuerlig och konstruktiv dialog med SULF och jag citerar dåvarande ordförande

Mats Ericsons uttalande ”Utredningen har haft ett öppet arbetssätt och fört en löpande dialog med bland annat SULF. Idag ser vi resultatet och det är bra, på många punkter riktigt bra. Det är dock viktigt att utredningen ses som helhet och att regeringen inte plockar ut enskilda förslag”. Förslagen byggde på frågor som sektorn och SULF hade drivit under många år och med stor samsyn, bl. a. ökad akademisk frihet, lagskydd om utbildningens frihet, att lärares arbetsuppgifter ska omfatta forskning och utbildning, kollegialitet m.m.

Tyvärr har vi sett begränsade aktiviteter från regeringen kopplade till Struten, men i flera debatter och samtal under årets Almedalsvecka lyftes att det är dags att ta tag i de förslag som finns och som fortsatt tydliggör högskolans behov och förutsättningar. Den samsyn som finns mellan SUHF, SULF och SFS är en grund för att sektorn kan ta en samlad och mer proaktiv roll för en tillitsbaserad styrning och ledning av högskolan och möjliggöra dess unika roll i en demokratisk och hållbar samhällsutveckling.

SULF har som beskrivits ovan tagit en aktiv roll i högskolans styrning och ledning under många år och min erfarenhet från 2000-talet har präglats av ett mycket bra samarbete. Jag vill nedan lyfta några för sektorn viktiga framsteg och beslut, med fokus på arbetsgivarrollen, där historiken bakom dagens situation är okänd och frågor som fortfarande är aktuella.

Akademiska karriärvägar

Högskolorna måste ta ansvar och verka för att erbjuda forskare/lärare och doktorander villkor, som ger individen förutsättningar att utvecklas och ta sig fram i det akademiska karriärsystemet. Detta för att högskolorna ska vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsplats för såväl redan etablerade och anställda forskare/lärare och för de som önskar starta en karriär inom sektorn. Detta är förstås en given angelägenhet för SULF, och samarbetet med sektorn i denna gemensamma fråga är viktig.

Jag börjar med en tillbakablick på den s.k. befattningsutredningen som leddes av professor Ann Numhauser Henning, och som resulterade i rapporten *Karriär för kvalitet* (SOU 2007:98). Jag deltog, i rollen som rektor, i utredningens referensgrupp och från SULF medverkade dåvarande förbundsordförande Christoph

Bargholtz. En angelägen fråga var att Sverige då saknade en karriärvägsanställning som motsvarade den internationellt ofta använda Tenure track-positionen.

Då som nu fanns många olika och ofta mycket starka synpunkter från sektorn, från lärosätesledning, forskare, akademier, finansiärer etc. Rapporten var ändå ett stort steg framåt för att Sverige skulle få tydligare karriärvägar och tryggare anställningsvillkor, vilket under många år hade efterfrågats av högskolan, från forskare/lärare och akademiska ledare, och inte minst SULF. Förslaget erbjuder en väg ut ur den stora problematiken med ett stort antal visstidsanställningar, med oklar och otrygg framtid för individen. Men från delar av forskarsamhället och bland finansiärer fanns röster för att behålla visstidsanställningar i karriärsystemet och man ansåg att dåvarande LAS, visstid på max två års heltidsanställning, försvårade detta. Det ska sägas att kreativiteten att gå runt detta var god och är på vissa håll också så idag och statistiken visar på en fortsatt hög andel visstidsanställda.

Efter många turer har vi idag, en i högskoleförordningen reglerad karriärvägsanställning som biträdande lektor och rätten till att provas för befordran till lektor.

Det har varit en trög utveckling i att använda biträdande lektorat vid rekrytering av forskare/lärare. Anställningsformen har däremot varit viktig för rekryteringar inom ramen för flera finansiärs forskningsprogram, där lärosätet tar ett långsiktigt ansvar för individens förutsättningar att göra akademisk karriär. Som ledamot i Knut och Alice Wallenbergs stiftelsestyrelse, vill jag trycka på att det biträdande lektoratet har bidragit till attraktionskraften för svensk forskning för rekrytering av excellenta forskare inte minst internationellt. Andelen kvinnor som rekryterats i programmen, i internationell konkurrens, har ökat markant och är idag >40% sett över de senaste åren. Dessutom med förutsättningar för att inom anställningen också meritiera sig pedagogiskt bidrar de till att öka kvaliteten och forskningsanknytningen i utbildningen. SULF har under alla år medverkat till att driva frågan om vikten av pedagogisk kompetens hos lärare och forskare och att öka meritvärdet av att delta i utbildning och pedagogisk utveckling.

Rapporten *Karriär för kvalitet* ledde också till att Arbetsgivarverket, högskolornas

arbetsgivarorganisation, och de fackliga organisationerna, 2008 tecknade ett nytt kollektivavtal om en postdokanställning på max 2 år. Det höjdes röster från arbetsgivarsidan, från forskare och finansärer, att i linje med internationell praxis, avtala om en treårig anställning. Det gick inte då, men 2022 skrevs avtalet om och nu kan anställningen vara upp till tre år.

Jag tar upp detta för att många idag har glömt att högskolan fram till 2008 inte hade en reglerad postdokanställning utan olika former av visstidsanställningar erbjöds och med otrygga oklara förutsättningar för akademiker i karriären. Men också för att understryka behovet och betydelsen av kontinuerliga dialoger mellan fackliga företrädare och akademien för att anpassa regelverk till verksamhetens behov och förutsättningar och samtidigt ta ansvaret för den enskildes anställningstrygghet och arbetsmiljö och ett tydligt karriärsystem.

Doktoranders villkor

Den högre utbildningen ska enligt Högskolelagen bygga på vetenskaplig eller konstnärlig grund samt beprövad erfarenhet och utbildningen ska ge studenter, inkluderad inom det livslånga lärandet, såväl ämneskunskap som akademiska färdigheter. De är ju framtida ledare och innovatörer i samhällets olika sektorer och kopplingen till forskningen är en viktig del för att ge dessa färdigheter. SULF har i högsta grad varit drivande i doktorandernas villkor och för att doktorander ska vara anställda och att anställningarna ska utlysas i öppen konkurrens. Idag har doktoranderna anställning på fyra år och med ett års tillägg för att kunna meritiera sig också pedagogiskt. En viktig utveckling för att attrahera talanger till forskarutbildningen och kanske en fortsatt karriär inom akademien som lärare/ forskare. Men trots tryggare anställningsform finns det flera utmaningar för att antalet doktorander inte ska minska inom något kunskapsområde inom akademien. Det finns många faktorer som påverkar utvecklingen men situationen behöver mötas med gemensamt agerande från SULF, SUHF och SFS. SULF har också en viktig roll som aktör på EU-nivå och inte minst kopplat till lärosätessamarbeten i Europauniversitetsallianser.

Högskolelärares villkor

Befattningsutredningen skulle skapa tydliga förutsägbara karriärvägar inom universitet och högskolor, inte minst för att också anpassa Sveriges högskolesektor

till den internationella arenan och stärka rekrytering av internationella forskare/lärare och doktorander.

Men så kom Autonomireformen 2010, grundad på den statliga utredningen *Självständiga lärosäten* och efterföljande proposition. Tvärtemot befattningsutredningens syfte skulle lärosätena nu själva få bestämma om sina lärarbefattningar. SULF och SFS avstyrkte ett sådant förslag och flera av de farhågor som lyftes i debatten har tyvärr besannats.

Oron låg i att Sverige skulle få en flora av lärarbefattningar och ett än mer otydligt karriärsystem. Vi hade inom SUHF och också tillsammans med SULF mycket animerade debatter om att försöka samla lärosätena kring en gemensam karriärstruktur och flera förslag lades fram. Bland lärosätetsledningarna fanns det röster som såg positivt på avregleringen och möjligheten att nu anpassa anställningar till lärosätets verksamhet. Resultatet blev att högskoleförordningen ändrades och endast professor och lektor blev reglerade i högskoleförordningen, och senare också biträdande lektorat.

Resultatet ser vi idag med en flora av lärarbefattningar vilket ger en otydlig bild av karriärvägar inte bara i Sverige utan också internationellt. Som exempel vill jag nämna anställningen som "forskare", som på vissa lärosäten är en lärarbefattning men på andra en ren forskningsanställning där inte ens möjligheten till att meritera sig pedagogiskt och framgent kunna söka lektorat finns. Vissa "forskare" har gedigna forskningsmeriter medan andra just har disputerat. Med denna spridning i kompetens och arbetsuppgifter är det förstått svårt för SULF som facklig organisation att ta fram statistik över medlemmarnas förutsättningar och inte minst lönenivåer. Det senare drabbar även lönerevisionen på lärosätet. Det kan ju också påverka forskningsanknytningen av utbildningen i miljöer där forskningen i stor utsträckning bedrivs av forskare som inte är lärare och deltar i utbildningen. Här finns en stor utmaning för sektorn och inte minst för SULF som facklig och professionell organisation.

Kollegialitet

En ständigt återkommande fråga i sektorn där SULF har varit engagerad, rör styrning och ledning av verksamheten på lärosätena, inte minst det kollegiala

inflytandet i en linjestyrd organisation. Det bör vara en självklarhet att kollegiet ska ha inflytande på och ta ansvar för forskningens och utbildningens kvalitet, innehåll och utveckling och att de grundläggande principerna för akademisk verksamhet följs men det måste också finnas en linjestyrning. Kollegialitet och linjestyrning måste fungera tillsammans och dialogen om hur detta utformas måste hållas levande på alla nivåer i organisationen och ses som en gemensam angelägenhet för lärosätets verksamhet. Inte minst viktigt är att kollegiet med sin professionella akademiska kunskap medverkar i utvecklingen på alla nivåer och för lärosätet som helhet och också tar ansvar för de prioriteringar i verksamheten som av olika skäl måste göras.

SULF kan medverka till en levande kollegialitet genom att informera sina medlemmar om vikten av att vara delaktig i högskolefrågor, för kollegiet att medverka till att politiken och finansärer ger de bästa förutsättningarna för forskning och utbildningen vid lärosätena.

Ökad kontroll och byråkratisering

Det finns en gemensam bild över att kontroll och byråkratisering tar allt större utrymme i lärosätenas verksamhet och påverkar den tid forskare/lärare kan ägna åt kärnverksamheten. Det handlar om ökade rapporteringskrav från regering, ofta via andra myndigheter, och såväl nationella som internationella finansärer men också på lärosätenas egna initiativ. I en nyligen publicerad rapport, *Ökad kontroll och ökad byråkratisering*, visar författarna Shirin Ahlbäck och Johan Boberg, SUHF 2024 hur styrning och kontroll utvecklats sedan 1993 års högskolereform. Den visar på en osannolik ökad belastning för den akademiska ledningen och för den enskilda forskaren/läraren. En framtidsspaning är att alla myndigheter, inte minst lärosätena själva, måste öka tilliten till verksamheterna och gemensamt agera för att minska onödig byråkrati.

SULF har en viktig roll i att driva på i frågan främst ur ett arbetsmiljöperspektiv. Den ökande administrationen kan bli en stressfaktor såväl för den enskilda individen, som ser minskat utrymme för att bedriva forskning och utbildning, som för dem som tar sig an akademiska ledarroller där utrymmet för det akademiska strategiska ledarskapet minskar. Det finns signaler om att intresset för att ta på sig akademiska ledarskapsroller minskar bland annat av denna orsak och vi

behöver duktiga akademiska ledare för att utveckla och hålla hög kvalitet i den akademiska verksamheten.

Avslutande ord

Jag har i denna text lyft några exempel på frågor bland många där SULF har betydelse mycket för universitet och högskolesektorn och inte minst för lärare/forskare och doktorander. Framtiden för den svenska högskolesektorn i en snabbt föränderlig och oförutsägbar omvärld innebär nya utmaningar.

SULF som facklig och professionell organisation, och med 40 års erfarenhet, stärker sin roll och legitimitet genom att fortsatt värna och utveckla det öppna och tillitsfulla samarbetet som byggts upp med SUHF och SFS och med andra organisationer och aktörer som på olika sätt är del av universitet och högskolors verksamhet. Tillsammans skapas grunderna för framgångsrik och konkurrenskraftig forskning och utbildning vid våra lärosäten, som bidrar till en demokratisk och hållbar samhällsutveckling nationellt och globalt.

Referenser

Ahlbäck Öberg, S. & Boberg, J. (2024). Ökad kontroll och ökad byråkratisering.

En kartläggning av statens styrning av universitet och högskolor. SUHF.

EHEA (2020). Rome Ministerial Communiqué. Rome EHEA Ministerial Conference 19 november 2020.

EHEA (2024). Tirana Communiqué. Tirana EHEA Ministerial Conference 29–30 maj 2024

Magna Charta Universitatum (1988 resp. 2020).

SOU 2007:98, Karriär för kvalitet.

SOU 2008:104, Självständiga lärosäten.

SOU 2019:6, En långsiktig, samordnad och dialogbaserad styrning av högskolan.



Mats Ericson

Med Dr, Professor i Industriell Arbetsvetenskap, KTH. Forskar och undervisar vid KTH och Karolinska Institutet. Tidigare ordförande för Saco-föreningen vid KTH, generaldirektör för "Nätuniversitetet", rektor vid GIH respektive Försvarshögskolan och förbundsordförande för SULF.

De oberättade historierna

Mats Ericson

De flesta offentligt verksamma organisationer med självaktning vill nog att deras verksamheter skall vara väl kända och aktade hos en bredare allmänhet. Credot är ofta att bara vi lyckas övervinna mediabuset och får fram vårt budskap och kunskap om vår verksamhet bättre så kommer alla förstå hur bra och viktiga vi är. Denna logik gäller ju förstås också fackliga organisationer som enskilt och tillsammans med andra försöker värva och behålla medlemmar och fortsatt utgöra en legitim aktör på arbetsmarknaden, lokalt, nationellt och internationellt. En del av oss tror att bara vi gör ett bra jobb så kommer det lösa sig medan andra kanske tror mer på olika former av information och marknadsföring. Det ena behöver inte utesluta det andra.

Det finns dock ett område inom det fackliga arbetet som aldrig riktigt berättas, och det av två huvudskäl. Det ena är att det oftast omgärdas av personalsekretess och respekt för individens integritet. Den andra är att vi kanske inte alltid är så framgångsrika vilket vi hoppas att våra nuvarande och potentiella medlemmar inte riktigt har förstått. Det handlar om det arbete som berör enskilda medlemmars specifika situation i samband med att det uppstår någon form av problem på den lokala arbetsplatsen. Det kan vara konflikter mellan den enskilde medlemmen och dennes arbetsledning eller mellan anställda. Det kan handla om att man känner sig diskriminerad på olika sätt, arbetsmässigt eller lönemässigt etc.

På de allra flesta arbetsplatser finns det lokala fackliga företrädare, antingen för just det fackförbund man själv är medlem i (t.ex. SULF) eller någon annan anställd kollega som är med i ett annat fackförbund (t.ex. Sveriges Ingenjörer), men en del av samma fackliga centralorganisation (t.ex. Saco). Dessa lokala fackliga företrädare, som beroende på i vilken bransch man jobbar kan ha tid avsatt i sin

anställning för att utföra detta lokala fackliga arbete, är de som normalt först blir inkopplade när det uppstår något slags problem för den enskilde. Ibland tar den enskilde medlemmen direkt kontakt med sitt fackförbunds centrala organisation och talar med centrala ombudsmän eller jurister som kan ge den enskilde råd. Ofta har medlemmen kontakt med såväl lokala som centralt belägna fackliga företrädare, förtroendevalda eller anställda i fackförbundet.

Såväl de lokala som de centrala fackliga företrädarna och ombudsmännen lyssnar på, frågar ut och diskuterar de olika uppkomna situationerna och företräder den enskilde medlemmen i samtal och förhandlingar med den lokala arbetsgivaren och ibland också på central nivå, med arbetsgivaren och dess eventuella arbetsgivarorganisation. Förutom det personliga engagemanget och empatin för den enskilde medlemmen så följer dock mycket av problemlösningsarbetet den upparbetade arbetsrättsliga praxisen och koreografin som fack och arbetsgivare normalt håller sig till.

Utfallet av de samtal och förhandlingar som fackliga företrädare i relation till olika arbetsgivarföreträdare kan uppnå motsvarar dock sällan det den enskilde medlemmen kanske har föreställt sig. Ibland har de enskilda medlemmarna orealistiska förväntningar på vilket arbetsrättsligt skydd de har och vilka eventuella arbetsmässiga eller ekonomiska uppgörelser och kompensationer som kan uppnås. Lika ofta är medlemmarna okunniga om vilka rättigheter man faktiskt har på svensk arbetsmarknad och att man oftast kan få ut mycket mera av att bli företrädd av engagerade och skickliga fackliga ombud, jämfört med om man försöker företräda sig själv.

Det finns dock många andra fördelar man som enskild medlem kan ha av att bli företrädd av något fackligt ombud. Inte minst att ha någon som inte är i ens direkta närhet att anförtro sig till och dryfta sina funderingar med. Att bli lyssnad på och förhoppningsvis bli tagen på allvar. Att känna att man inte är ensam i sin sak.

Bland alla dessa situationer där enskilda medlemmar har blivit företrädda av lokala förtroendevalda och/eller centralt placerade professionella ombudsmän och jurister så finns det förstås såväl solskenshistorier som svåra fall där i stort sett alla inblandade, inte bara medlemmen är bedrövade över processen och/

eller slutresultatet. Det är sällan att dessa historier om enskilda medlemmars situation och hur de i bästa fall har kunnat lösas berättas i någon vidare krets. Kanske väljer den enskilde medlemmen att berätta för sin närmaste omgivning, privat eller på arbetsplatsen hur de har upplevt sin situation och hur det till slut löste sig. I kretsen av lokala fackliga företrädare och på förbunden belägna ombudsmän pratar man normalt i oidentifierad form med varandra om sina erfarenheter av olika medlemsärenden. Men sällan eller aldrig berättas det för medlemmarna i allmänhet om hur olika typer av personärenden handläggs och vilka olika utfall som oftast blir fallet. Det finns mängder med berättelser som utan att inkräkta på enskilda individers integritet skulle kunna berättas, självklart med vissa tillrättlägganden.

Själv hade jag förmånen att under 1990-talet vara fackligt aktiv i styrelsen för den lokala Sacoföreningen på ett av våra större lärosäten, bl.a. under fem år som ledamot i den lokala personalplaneringsgruppen där alla personärenden lokalt förhandlades mellan arbetsgivare och de tre fackliga huvudorganisationerna Saco, TCO och LO. Det blev under åren många möten med enskilda medlemmar som på olika sätt hade kommit i kläm eller med eller utan egen förskyllan försatts i svåra situationer på sin lokala arbetsplats där man inte klarat av att ordna saken till det bästa. Det blev många och långa telefonsamtal med medlemmar, ofta på kvällarna. Tyvärr inkräktade detta lokala arbete som förtroendevald på att på min fritid vara en mer närvarande pappa för mina tre då ganska små barn. Det grämer mig så här i efterhand att jag gjorde den prioriteringen på bekostnad av barnen.

På det hela taget så tror jag att de fem åren som förhandlare för Saco-föreningen i den lokala personalplaneringsgruppen ändå kanske har varit de fem mest lärorika och berikande åren under hela mitt yrkesliv. Att möta människor i olika former av kris och trångmål, lyssna och diskutera. Att försöka fundera på var problemen egentligen sitter och hur man kan lösa situationen till det bästa för den enskilde medlemmen och samtidigt få arbetsgivaren med på noterna. Att tillsammans med min Saco-kollega i personalplaneringsgruppen dryfta de olika ärendena och lägga upp hur vi skall genomföra våra samtal och eventuella förhandlingar med arbetsgivaren. Hur jag fick lära mig så mycket av mina kontakter med ombudsmän och jurister på såväl SULF som Sveriges Ingenjörer när vi gick igenom olika

medlemsärenden och la upp jobbet om vad som skulle göras lokalt och centralt. Men också hur vi samarbetade och stöttade varandra lokalt över de fackliga gränserna mellan Saco, TCO och LO, att vi försökte hålla en gemensam linje i förhållande till den lokala arbetsgivaren. Icke heller att förglömma de många och långa och oftast bra och konstruktiva samtalen med vår motpart på personalavdelningen och ibland institutionschefer. Arbetet med enskilda medlemsärenden ger mycket men belastar en som lokal facklig företrädare också ofta mycket rent psykiskt, till och från kan det vara rätt tuftt!

Vad är det då som får en att engagera sig i det lokalfackliga arbetet. Det skiljer sig säkert från person till person men jag blev tillfrågad av andra lokala fackliga företrädare om jag ville delta i den lokala skyddskommittén vilket ju kanske föll sig naturligt då jag som lektor i arbetsvetenskap undervisade i arbetsmiljöfrågor. Det ena gav det andra, jag drogs in i styrelsearbetet och såg behoven inte minst av att fackligt försöka hjälpa till i de många, ibland ganska svåra personalärendena. Själv var jag inte alls intresserad av löne- och villkorsfrågor, men det fanns det andra som var vilket jag tyckte var skönt. Organisation och ledarskapsfrågor låg däremot närmare till hands att koppla till arbetsmiljöfrågorna varför det efterhand fick allt mer av min tid. Samtidigt hade jag förstås mycket undervisning och flera forskningsprojekt och doktorander så det var lite svettigt att få det att gå ihop, snarast tre stycken halvtider som skulle hinnas med på en heltid. Min viktigaste drivkraft var dock att saker och ting på arbetsplatsen skulle gå riktigt till och att inga medlemmar skulle behöva bli ojust behandlade, ett slags rättspatos var viktigt för mig att upprätthålla och ibland ta strid för.

De som jobbar med enskilda medlemsärenden på central nivå säger ibland att "Den svåraste förhandlingen kan ibland vara med den enskilde medlemmen", dvs. att förklara för medlemmen varför det slutliga utfallet av förhandlingen med arbetsgivaren blev som det blev. Att ibland få medlemmen att förlika sig med att man kanske inte fick ut allt det man hade hoppats på, ibland ingenting alls, vilket förstås kan vara svårt att smälta och förlika sig med. Som en kollega till mig en gång sa, att om man tycker sig ha blivit orättvist behandlad så är det ändå en liten tröst att känna att man på något sätt, gärna ekonomiskt, fått någon slags kompensation. Och så är det!

Vid hantering av enskilda medlemsärenden kan det ibland också finnas motstående intressen mellan medlemmar av samma fackförbund på samma arbetsplats och det blir då en grannliga arbetsuppgift att ändå försöka tillvarata alla medlemmars intressen. Då kan det vara nödvändigt att man delar upp arbetet mellan olika förtroendevalda och mer professionella ombud, vilket normalt också görs på våra centrala förbunds kanslier. Det kan också uppstå konflikter mellan vad de lokala förtroendevalda kan tycka är den bästa lösningen och vad de centralt belägna fackföreningsföreträdarna anser vara rätt och riktigt. Då gäller det att hålla tungan rätt i mun och göra det som rent arbetsrättsligt är korrekt i det enskilda fallet och inte prisgiva en enskild medlem för kollektivets behov.

Att vara lokalt förtroendevald och hantera enskilda medlemsärenden kan som beskrivits ovan vara både givande och krävande men för alla medlemmars skull vore det bra om vi inom den fackliga rörelsen bättre kan beskriva hur det arbetet normalt bör gå till så att man får en realistisk beskrivning av vilket skydd och vilken hjälp man kan få av att vara medlem i en fackförening i frågor som rör enskilda medlemmar. Vi har historier som skulle behöva berättas, om än i avidentifierad och tillrättalagd form, varför jag själv i väldigt förenklad form gärna bidrar med några stycken nedan.

Först kommer jag att tänka på den gång när arbetsgivaren ville korttidsanställa en kvinnlig forskare för åttonde gången i rad, trots att lärosätets egen personalpolicy på den tiden stadgade att man vid tredje anställningstillfället skulle ges en tillsvidareanställning. Jag påpekade detta för arbetsgivaren men de ville inte höra på det örat. Efter överläggning med SULF:s kansli framförde jag då att om inte arbetsgivaren gjorde som vi yrkade skulle vi gå till arbetsdomstolen med ärendet och som rättslaget var på den tiden så hade vi goda chanser att vinna målet, vilket skulle få prejudicerande effekter på hela högskoleväsendets otyg med korttidsanställningar. Några timmar efter avslutad förhandling fick jag meddelandet om att personen i fråga hade blivit tillsvidareanställd. Lärosätet vågade inte riskera ett negativt prejudikat!

En annan gång blev jag i slutet av juni kontaktad av en visstidsanställd forskare som kom ifrån de forna öststaterna. Hans förordnande skulle gå ut sista juni, som det ofta är i högskolevärlden. Han skulle bli utkastad från lärosätet då han

ansågs både svår att arbeta med och vara oduglig som forskare. Med lite tur och hjälp lyckades vi lösa det så att han fick lite nya pengar från en fond för utländska forskare och han fick anställning på en annan institution som bättre uppskattade hans arbete. En tid senare fick jag ett brev från honom som innehöll ett särtryck från en artikel han tidigare visat mig i manuskriptform. Det var en publikation i den välkända tidskriften Nature med honom som ende författare och något år senare blev han anställd på lärosätet som professor, så någon undermålig forskare var han verkligen inte, men kanske var han inte tillräckligt "svensk"?

Den tredje och sista lilla självupplevda berättelsen som förtroendevald var när jag skulle hjälpa en medlem som hade administrativa arbetsuppgifter på lärosätet. Han hade en svår situation på sin arbetsplats med inslag av mobbning och en allmänt bristande psykosocial arbetsmiljö. Jag försökte förstå mig på vad som kunde göras men efter ett tag så insåg jag att det skulle vara väldigt svårt att komma tillrätta med de problem som medlemmen hade. På grund av hans specifika kompetens var det heller inte helt enkelt att se hur en intern omplacering skulle kunna gå till. Därför gav jag honom det kanske lite okonventionella rådet: "Strunta i att försöka klamra dig kvar på arbetsplatsen utan sök ett helt nytt jobb utanför lärosätet!" Så blev också fallet. För ett år sedan fick jag ett telefonsamtal från medlemmen som nu jobbade på ett stort företag inom transportbranschen. Han sa att mitt råd att lämna lärosätet var det bästa han någonsin fått. Nu hade han fått ett jobb som han stortrivdes med och var så tacksam för den hjälp och stöd han ändå hade fått! Denna sista historia är ett exempel på att man inte kan vinna alla strider och att man därför bör vara beredd på att fundera på andra lösningar även om de kortsiktigt kan te sig som förluster.

När jag sedan hade förmånen att under nära femton år ges förtroendet av att på olika sätt vara chef och ledare (studierektor, prorektor, generaldirektör och rektor x 2, vice skolchef/grundutbildningsansvarig) inom akademien, vad hade jag då för nytta av mina lokalfackliga erfarenheter? Jag ställde nyfiken en gång själv frågan till en rektor för ett av landets största universitet. Jag visste att också hen hade varit lokalfackligt aktiv (SULF) en gång i tiden. Hen sa, det kanske viktigaste som hen hade med sig var "systemkunskapen". Hen visste mycket mer än sina dekaner om hur *hela* universitetet fungerade, vilket också gav en stor trygghet i

utövandet av rektorsjobbet. Att förstå helheten, kunna mycket om sådant som kanske normalt inte får så mycket uppmärksamhet och få respekt för att allas arbete bidrar till att lärosätet kan fungera bra, inte bara ”stjärnorna”. Där kan jag bara hålla med denna rektorskollega, men jag vill också själv lägga till att mitt tidigare lokalfackliga arbete gav mig en trygghet i att i åtminstone mitt tycke öppet och konstruktivt samverka med de fackliga organisationerna på de lärosäten (Mitthögskolan, GIH, FHS och KTH) i vilka jag har deltagit i ledningen för.

Efter nära 35 år som antingen fackligt förtroendevald eller arbetsgivarföreträdare inom akademien så håller jag min tid som fackligt aktiv i den lokala personalplaneringsgruppen som bland det mest lärorika, utvecklande och formativa, kanske som substitut för att jag inte fullföljde min läkarutbildning och blev kliniker. Att som relativt ung tvingas förstå att världen inte är så fyrkantig, enkel och självklar, utan mera grå och komplicerad men ändå fylld av engagemang, kamratskap och glädje mellan alla potthål man själv och andra tid till annan ramlar ner i, det har jag burit med mig vidare i livet. Som tidigare förbundsordförande för SULF så har jag tidigare i många sammanhang offentligt sagt att jag tyvärr ser att vi i den fackliga rörelsen över tid, de senaste decennierna generellt sett successivt förlorat inflytande. Det har ett pris som de enskilda medlemmarna får betala i att inte få den arbetsmiljö och de arbetsvillkor de förtjänar. Likafullt måste det fackliga arbetet fortsätta, hitta nya former men inte tappa bort sin historia och identitet.

Fackligt arbete börjar ute på våra arbetsplatser, där läggs grunden. Arbetet och arbetsuppgifterna för såväl förtroendevalda som anställda inom fackföreningsrörelsen är av så många olika slag, alla viktiga men alla är varken välkända eller ens berättade. Om man vill nå ut med information till befintliga och presumtiva medlemmar så behöver vi mycket mer än jag hittills sett ha historier som berör, människor av kött och blod som kan vittna om betydelsen av att både vara medlem i men också gärna aktiv inom den fackliga rörelsen. Det är så lätt att de mänskliga perspektiven försvinner i frågor som berör till exempel förhandlingar, avtal och politik. Fackligt medlemskap och arbete handlar så mycket om gemenskap och solidaritet mellan människor, och då måste också berättelserna om oss människor berättas i mycket högre grad än idag. Vi måste anstränga oss att på lämpligt sätt berätta de ännu oberättade historierna, om än i tillrättalagd form för skydd av den enskildes integritet!



Agneta Bladh

Tidigare rektor vid Högskolan i Kalmar, generaldirektör för Högskoleverket och statssekreterare i Utbildningsdepartementet. Har bl.a. utvärderat European University Alliances, varit regeringens internationaliseringsutredare 2017–18 och verksam i Advisory Council för STINT 2020–2024.

Internationalisering i backspeglarna – men vad väntar?

Agneta Bladh

Under de 40 år SULF har existerat har den högre utbildningen och forskningen blivit alltmer internationaliserad. Är det stopp nu? Innan vi går in på detta, går vi tillbaka 40 år i tiden – och drygt det.

Tillbakablick

Den första internationaliseringsutredningen skedde inom dåvarande UKÄ:s ram med Bertil Östergren, tidigare Saco-direktör, som utredare. Utredningen publicerades 1974, dvs. tio år innan SULF bildades. Utredningen tryckte mycket på förbättrad språkundervisning, ändringar av studieplaner och ökade kunskaper om utbildningen i andra länder för att främja den högre utbildningens internationella jämförbarhet. Det globala perspektivet med utbildning för internationell solidaritet och samverkan lyftes fram (UKÄ 1974). Samma år fastställde Unesco en rekommendation rörande utbildning för internationell förståelse, samarbete och fred samt undervisning om de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Unesco 1974). Sedan en högskolelag instiftats 1977 angavs i lagen att ”Som ett allmänt mål för utbildningen gäller att den ska främja förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden” (SFS 1977:218 § 2).

Även för 40 år sedan var det ett spännande läge i Europa, mellan NATO-länder och Warszawapakts-länder. Sverige var alliansfritt och stod värd för Stockholmskonferensen, ett nedrustningsförsök från Sverige och andra alliansfria stater. Det var ubåtskränkningar i svenska vatten. Israels existens var en kärnfråga i konflikten i Mellanöstern. Inflationsmålet i Sverige var 7% för

1984/85. Svåra förhållanden även då. Sedan dess har mycket hänt som fört människor i olika länder närmare varandra. Tekniken har fört oss samman. Hoten mot planeten innebär utmaningar vi inte klarar av att hantera utan att samarbeta. Även universitetens och högskolornas förhållningssätt till sin internationella omvärld har förändrats. Bertil Östergren fick svenska lärosäten att tänka internationalisering för den högre utbildningen, även om genomslaget inte alltid var så starkt. OECD med dess utbildningskommitté gjorde att svenska beslutsfattare fick inblick i förhållanden i andra industriländers utbildning, inklusive högre utbildning. OECD har också en analyserande roll för forskningen, men liksom inom svensk politik har OECD:s forskningspolitik och politik för högre utbildning följt separata spår.

Forskningen, i synnerhet den forskning som är i fokus för Nobelprisen, var av nödvändighet internationell till sin inriktning, eftersom svenska forskare måste hålla sig à jour med vad som pågick inom prisområdena i olika delar av världen. Nobel angav ju att det var de bäst lämpade forskarna som skulle få pris oavsett nationalitet. Därtill angav högskolelagen att lärosätena skulle främja förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden. Så olika delar av världen var kända via excellent forskning och dessutom bl.a. via SIDA:s forskningsstöd till utvecklingsländer, där svenska forskare medverkade. Men forskare, speciellt inom vissa fält, har alltid samarbetat med varandra, vilket förstärkt kvaliteten i forskningen.

I den forskningsproposition som lades i samband med SULF:s bildande, redovisades internationella kontakter inom forskningen och hur olika länder satsar på forskning (prop. 1983/84:107, s. 23 ff). Ansatsen var att försöka underlätta för svenska forskare, liksom för svensk industri. Även i forskningspropositionen 1989/90:90 gavs en översikt av det internationella samarbetet och flera förslag lämnades för att stärka det vetenskapliga samarbetet, såväl inom den Europeiska unionen som med länder utanför den traditionella samarbetskretsen. Argumenten för att stärka internationellt samarbete var att det är kvalitetshöjande, att det öppnar genvägar till en högre kunskapsnivå och snabbare idéutveckling – och därmed är resursbesparande – samt, för industriell utveckling, att komma in på nya marknader (prop. 1989/90:90, s. 24).

1994 bildades STINT, Stiftelsen för internationalisering av högre utbildning och forskning, som en viktig injektion till svenska lärosäten. Anledningen var att internationaliseringen var starkt knuten till enskilda forskare, i regel seniora, och styrt av deras kunskaper, intressen och konkurrensduglighet, men att en strategisk dimension saknades i det internationella samarbetet liksom mer beständiga internationella relationer mellan lärosäten på ledningsnivå. Trots ambitionerna (intervju med Bjarne Kirsebom 2019-09-13, stint.se) stödde STINT de första åren framför allt projektfinansiering av enskilda forskares initiativ, vilka kunde gälla länder både inom och utom Europa. STINT:s insatser har historiskt mest stött forskning, men till en viss del utbildning i olika teaching excellence-initiativ. På senare år har också ledningsstöd till strukturerat samarbete skett, liksom omvärldsbevakning och omvärldsanalys. STINT har varit – och är – en viktig katalysator för internationalisering av svensk högre utbildning och forskning och har fokus på områden utanför Europa.

År 1995 blev Sverige medlem av EU. Därmed fick Sverige del av EU:s ramprogram för forskning som har blivit alltmer omfattande under åren och som genom konkurrensen om medlen har utvecklats till en stark kvalitetsindikator. Vi har insett att vi kan lära och inspireras av andra länder i Europa, inte minst våra nordiska grannländer.

Det har inte funnits samma starka internationella engagemang för den högre utbildningen, trots att Bertil Östergren redan 1974 poängterade vikten av att hålla sig à jour med andra länders system och innehåll i den högre utbildningen. Under 00-talet har detta successivt ändrats, bl.a. som följd av EU-medlemskapet, då Sverige fick del av studerandeutbytesprogrammen. Det som sannolikt påverkat den högre utbildningen ännu mer, åtminstone initialt, är Bolognaprocessen, som startade 1999 och även omfattar länder i Europa utanför EU. Nu har vi ett likartat ramverk som gör det lättare att samarbeta med varandra (uhr.se, ehea.info). Genom den europeiska organisationen ENQA sker en granskning av medlemsländernas kvalitetssäkring av den högre utbildningen, vilket ger ytterligare garantier för en högre likvärdighet mellan länderna (enqa.eu). EU har förstärkt detta och har fört fram förslag om en europeisk examen samt juridisk form för samarbete i Europauniversitet, liksom en kvalitetssäkring av desamma (uhr.se). Genom

Europauniversitetsallianserna, där 24 svenska lärosäten deltar (2024) i var sin allians, finns nu ett etablerat partnerskap med lärosäten i Europas olika delar (uhr.se). Detta bör på sikt påverka den högre utbildningen och öka förståelsen mellan medlemsstaterna.

Utvecklingen inom den högre utbildningen har också inkluderat fler kurser på engelska, särskilt på masternivå. Detta underlättar inte bara mottagandet av studenter inom Erasmus och andra utbytesprogram, utan också utländska studenter från regioner i världen utanför EU/EES. När riksdagen beslutade att utbildningen inte skulle vara avgiftsfri för studenter utanför EU/EES, blev mobiliteten i Sverige mer lik den i de länder som bygger sin internationalisering på denna typ av avgiftsfinansierad utbildning.

Under inledningen av 2000-talet intensifierades det internationella samarbetet inom högre utbildning och forskning. Mobiliteten stod i fokus. Globaliseringen stod på sin höjdpunkt. Även en ökad internationalisering av svenska universitet och högskolors verksamhet stod i fokus. I början av 2017 tillsatte regeringen en internationaliseringsutredning, delvis som en följd av påtryckningar från lärosätena. Utredningen skulle lämna förslag till hur internationaliseringen skulle öka. De två rapporterna (i början respektive i slutet av 2018) levererade en mängd förslag och rekommendationer, både till regeringen och till lärosätena. De senare tog sig an flera av rekommendationerna, medan regeringen i princip antog två av förslagen, en ny lydelse i högskolelagen samt en samarbetsplattform mellan myndigheter. Utredningens förslag om en förändring av högskolelagens text om internationalisering var fr.a. att internationalisering ska bidra till att stärka kvaliteten i högskolans utbildning och forskning.

Sedan kom pandemin, som drastiskt ändrade förutsättningarna, framför allt för mobiliteten. Stora mottagarländer av utländska studenter, som USA, Australien och Storbritannien fick mycket färre inresande studenter. Eftersom lärosätena i dessa länder var starkt ekonomiskt beroende av dessa studenter, blev det naturligtvis svårigheter. Samtidigt visade pandemin ett förvånansvärt gott samarbete mellan forskare från världens alla hörn för att förstå pandemin och hitta lösningar.

Hur är det idag?

När SULF fyller 40 år, är utsikterna för internationellt samarbete radikalt annorlunda än 5–10 år tidigare, liksom naturligtvis 40 år tidigare. Genom pandemin upphörde många ting att fungera som tidigare. Efter pandemin har mobiliteten till stora delar återställts, men mönstren ser annorlunda ut. Mottagarländer har numera infört vissa restriktioner, t.ex. möjligheten att arbeta efter studierna, eller helt enkelt begränsat antalet utländska studenter. Attityder till studenter från vissa länder har också påverkat viljan att studera. Kraven på miljömässigt hållbart resande har också dämpat mobiliteten något både för studenter och forskare. I många länder finns starka nationalistiska tendenser och ett starkt motstånd mot globaliseringen, vilket har lett till stora spänningar inom många länder. Cyberhot, aktiv desinformation och påverkanskampanjer både i det stora och det lilla påverkar lärare, forskare, studenter och lärosäten. Därtill har de politiska spänningarna mellan olika länder, inte minst stormakterna, förstärkts och påverkar attityder och viljan att samverka. Det gäller inte minst relationen mellan USA och Kina. Det är krig i vårt närområde och i Mellanöstern som påverkar människor till ställningstaganden som i sin tur påverkar internationellt samarbete.

En STINT-rapport, Foresight 2030 (STINT 2022), indikerar bl.a. att attityder blir allt viktigare, att vissa studenter måste mötas i sina egna länder i stället för mobilitet, att det blir mer inomregionalt samarbete och utbyte. Samtidigt är världen mer komplex, polariserad och oförutsägbar än någonsin tidigare. Klimatförändringar, pandemi, migrant- och flyktingströmmar, etniska konflikter och ökade socio-ekonomiska olikheter leder till mer auktoritära och nationalistiska rörelser, informationskrig och brist på förtroende för olika expertsituationer, som myndigheter och EU. Dessutom är det en oerhörd förändring i de demografiska förhållandena. Befolkningen i Sverige har ökat främst på grund av invandringen. Den minskar nu i flera regioner i vårt land. Den ökar inte heller i Europa eller i Asien. Men i Afrika. Där finns i framtiden de många unga människor som behöver högre utbildning.

När internationaliseringsutredningen 2018 karakteriserade situationen fanns ännu inte denna oro och dessa spänningar tydligt uttalade. Utredningen skrev

”även om Sverige har ett gott utgångsläge, medför förändringarna i omvärlden att det fordras samlade insatser både för att behålla vår position som kunskapsnation och att förbättra den”. (SOU 2018:3, s. 234). Detta var mer ett konstaterande av att konkurrensen hade ökat. STINT betonade 2019 att ”världen har blivit mer globaliserad, en jämnare spelplan med fler aktörer som är mer beroende av varandra, samtidigt som konkurrensen har ökat... Under senare år har komplexiteten i internationella samarbeten ökat. Det blir svårare för individer, miljöer och lärosäten att förhålla sig till och kunna avväga risker och möjligheter med internationella samarbeten i en snabbt föränderlig värld, där etiska och säkerhetspolitiska utmaningar förekommer”. (STINT, Dnr 2019/039, s. 4). STINT skriver samma år att ”ett paradigmskifte sker inom internationalisering av högre utbildning och forskning, där internationaliseringen under senare år har gått från att vara reaktiv till proaktiv och strategisk, från att vara ett tilläggsvärde till en naturlig del av lärosätets verksamhet”. (STINT, Dnr 2019/078, s 2). Internationalisering karakteriserades således av komplexitet och konkurrens 2019. Sedan förändrade pandemin och ökade spänningar i världen det internationella samarbetet.

Situationen 2024 kännetecknas av en ännu större komplexitet och är oerhört annorlunda än när SULF bildades. Konkurrensen är fortsatt stor i världen, men har ändrat karaktär. Situationen har förändrats genom att olika grupperingar inom olika länder är negativt inställda till internationellt samarbete, liksom att säkerhetsaspekter lyfts vid vissa internationella samarbeten, framför allt inom forskningen. Den ibland fientliga inställningen till utländska studenter och forskare grundar sig delvis i säkerhetsargument, men är också ett led i stärkta nationalistiska strävanden. Samtidigt har medvetenheten om vikten av internationalisering ökat inom lärosätena, liksom att de måste sätta internationalisering i ett för lärosätet strategiskt sammanhang.

Hur mycket påverkar oron i vår omvärld och de negativa attityderna till internationellt samarbete och internationella studenter som finns i många länder? Har det internationella samarbetet blivit så etablerat för en kvalitativ högre utbildning och forskning att det inte blir något stopp? Vi får verkligen hoppas det. För internationellt samarbete behövs. För kvaliteten, för att ta in kunskap till Sverige som själv står för ungefär en procent av världens samlade kunskapsmassa. Och

för att skapa relationer där politiken inte förmår och för en långsiktigt hållbar värld (STINT 2024). Men när omvärlden kontinuerligt förändras, påverkar det lärosätenas agerande.

En av de mer genomgripande förändringarna är den aversion mot väst som stärkts i stora delar av världen, inte minst i Asien och Afrika, vilket innebär att de internationella mobilitetsmönstren och samarbetsmönstren successivt förändras. De förändras också till följd av pågående krig, liksom av en alltmer fientlig relation mellan väst och Kina och väst och Ryssland. Säkerhetsfrågor i relation till forskning, men också till högre utbildning, har därför kommit i fokus (STINT 2024).

Kinas position som en framstående vetenskapsnation komplicerar bilden. Sedan början av 2000-talet har Kina utökat sin vetenskapliga produktion både kvantitativt och kvalitativt, och har nu gått förbi USA i antalet publikationer inom de flesta STEM-områdena samt inom flera medicinska fält (Martins & Schwaag Serger 2023). Det betyder att samarbete enbart inom den västliga sfären av demokratiska stater kan innebära att viktiga forskningsresultat går oss förbi. Det finns dessutom ett antal andra länder utanför den västliga sfären som håller på att utveckla sin forskningspotential, vilket både komplicerar och berikar framtida utvecklingsscenarier.

När det gäller studentmobilitet har Kina numera betydligt fler lärosäten och därmed möjlighet att utbilda en mycket större andel av sin befolkning. Kina tar också emot studerande från andra länder, inte minst från Afrika. Även andra länder i Sydostasien har expanderat sina högre utbildningssystem och tar också emot studenter från andra länder. Den afrikanska kontinenten går en stark befolkningstillväxt till mötes. Länderna där kommer att vara i starkt behov av mer högre utbildning och forskning, men det finns inte samma finansiella förutsättningar bland studenternas familjer som hittills har varit fallet för studenter från Kina.

Hur blir det framöver?

Den utveckling som sker innebär mer varierade och mer komplicerade kontakter med andra länder för svenska lärosäten. Idag har lärosätena ett större fokus på andra länder i Europa än någonsin tidigare, både genom EU:s

forsknings-samverkan och genom partnerskapen i Europauniversitetsallianserna. Det sker en ”inomregional” internationalisering. Det är positivt, eftersom variationen mellan länderna inom EU är ganska stor. Sådan regionalisering av internationaliseringen ser vi också i andra världsdelar. Det är också viktigt att lärosätena samarbetar med länder utanför våra traditionella samarbetspartners som tar markanta steg för att etablera sig som kunskapsnationer.

Genom att internationaliseringens betydelse för kvaliteten i högre utbildning och forskning står mer i fokus än tidigare gäller det att fundera på vad som berikar och höjer kvaliteten. Är det enbart att samarbeta med dem som liknar oss men är lite bättre? Kan kvalitet också stärkas av samarbete med länder och lärosäten med andra erfarenheter och perspektiv? Genom helt andra perspektiv kan forskningsfrågorna förändras och därigenom leda till intressanta och nydanande forskningsresultat. I den senaste globala enkätundersökningen om internationalisering (IAU 2024) framgår bl.a. att lärosäten i Afrika söder om Sahara ser internationellt forskningssamarbete som den viktigaste prioritet för internationalisering jämfört med annat, t. ex. studentutbyte. När det gäller den högre utbildningen kan breddade perspektiv vara en fördel för studenterna på deras kommande arbetsmarknad, både för sådana arbeten i Sverige där de utexaminerade möter en heterogen befolkning och i arbeten inom multinationella företag, där olika kulturer finns inom personalstyrkan och kan genom sitt breddade perspektiv bidra till att öka förståelsen och minska missförstånd. Sådana perspektiv nås både inom och utom Europa, vilket de lärosäten som deltar i europeiska universitetsallianser sannolikt har erfårit.

Hur kan vi möta detta? Vi behöver utveckla internationaliseringen annorlunda, både inomregionalt i Europa och tillsammans med andra regioner i världen. Vi behöver fundera över våra attityder till befolkningen i olika delar av världen. Vi behöver helt enkelt ha en annan internationaliseringsstrategi som bygger på partnerskap och tillit. Lärare och studenter behöver möta andra studenter i deras hemländer. Samtidigt som vi därmed kan bidra, kan vi ta del av annan utveckling och helt andra innovationer och lära av dessa. Därmed kan vi få både ökad förståelse bland våra egna studenter för situationen i andra länder, och bidra till en god utbildning i andra länder samtidigt som vi förbättrar vår innovationskapacitet och

vår kvalitet. Därtill måste vi hela tiden reflektera över våra samarbeten och utbyten. Vi måste tänka ansvarsfullt: för vårt land, och för de människor, lärosäten och länder med vilka vi samarbetar.

Ansvarsfull internationalisering är orden för dagen. Begreppet aktualiserades av STINT i en rapport 2020 och därefter vissa rekommendationer i en rapport 2022. SUHF har 2023 utarbetat en checklista för lärosätena. Tre myndigheter har av regeringen fått i uppdrag att komma med förslag till åtgärder (UHR 2024). I en delrapport definieras begreppet som ”de aspekter som en nationell aktör inom högre utbildning, forskning och innovation behöver ta hänsyn till för att på ett ansvarsfullt sätt upprätta, vårda och följa upp en relation med en eller flera aktörer i andra länder” (UHR 2024, s 17). Shih har en utförligare, mer forskarorienterad definition (Shih 2024). Räcker det för att möta framtida utmaningar? Som kräver att forskare samarbetar för att lösa de stora utmaningarna? Som vi inte vet vad de innebär? Det är viktigt med ansvarsfull internationalisering, men det är också viktigt att tänka i nya banor, inte slentrianmässigt, så att det ansvarsfulla inte blir liktydigt med att kontakterna över landsgränser minskar kraftigt. Det underlättar sannolikt om vi mer tänker i termer av partnerskap med andra lärosäten, snarare än att enskilda studenters och forskares mobilitet står i fokus. Detta kan fungera när det gäller den högre utbildningen, men är betydligt svårare för forskningen, eftersom forskningssamarbete är så individberoende. Men i takt med ökat ansvarstagande kan även forskningssamarbete ske med partnerskapets välsignelse från fakulteten eller lärosätet genom att arbeta mer strukturerat och förutseende. Ett annat angreppssätt är att inkludera den närmast omgivande regionen i partnerskapen. Så sker inom flera av Europauniversitetsallianserna och kan gynna sådan forskning som stödjer företag och regioner i lärosätenas omgivning.

Det handlar helt enkelt om att ”Rethink internationalisation”! Varför? För vem? Hur? Och vilka värden är viktiga för oss? Att tänka lite utanför ramarna och inkludera länder och lärosäten med andra perspektiv, liksom deras och våra närregioner.

Referenser

Ansvarsfull internationalisering. Delrapport av ett regeringsuppdrag. UHR:s rapportserie 2024:1. Universitets- och högskolerådet, www.uhr.se.

Historien bakom STINT. 2019-09-13. Så föddes STINT – Bjarne Kirsebom om historien. www.stint.se.

Marinoni, G. & Pina Cardona, S.B. (2024). 6th IAU GLOBAL SURVEY REPORT. Internationalization of Higher Education: Current Trends and Future Scenarios.

Martins, I. & Schwaag Serger, S. (2023), Shifting patterns in international research cooperation. STINT Report R 23:01.

Proposition 1983/84:107, Om forskning.

Proposition 1989/90:90, Om forskning.

SFS 1977:218. Högskolelag.

Shih, T. (2024). Points of departure and developing good practices for responsible internationalization in a rapidly changing world. Accountability in Research: Policies and Quality Assurance.

SOU 2018:3, En strategisk agenda för internationalisering. Delbetänkande av Utredningen om ökad internationalisering av universitet och högskolor. 2018. Stockholm.

SOU 2018:78, Ökad attraktionskraft för kunskapsnationen Sverige. Slutbetänkande av utredningen om ökad internationalisering av universitet och högskolor. 2018. Stockholm.

STINT, Dnr 2019/039.

STINT, Dnr 2019/078.

STINT. 2020, Responsible Internationalisation: Guidelines for reflection on international academic collaboration, R 20:01.

STINT, 2022. Recommendations to higher education institutions on how to work with responsible internationalisation, R 22:05.

STINT, 2022. Foresight 2030. The role of academic internationalization in the next decade. Stockholm. www.stint.se.

STINT, 2024. Rationale for international cooperation in an increasingly polarised world. Stockholm. www.stint.se.

SUHF (2023). Recommendation 2023:4 (revised). Global Responsible Engagement: Checklist.

Unescos Rekommendation om utbildning för internationell förståelse, samarbete och fred. 19 november 1974.

Utbildningens internationalisering. Slutrapport från UKÄ:s internationaliseringsutredning. 1974. Stockholm. Utbildningsförlaget.



Git Claesson Pipping

FD i litteraturvetenskap, docent i genusvetenskap. Aktiv i högskolesektorn sedan 1979, har jobbat på fyra olika lärosäten i två länder. Medlem i SULF sedan 1998, förtroendevald 1999–2006.

40 år som förändrade högskolevärlden

eller *Plus ça change, plus c'est la même chose*¹

Git Claesson Pipping

Under SULF:s 40 första verksamhetsår har svensk högskola genomgått flera genomgripande förändringar. Man kan (om man ska vara ärlig) konstatera att vare sig förbundets medlemmar, de förtroendevalda eller kansliet riktigt hängt med i svängarna. Vår politik har varit bra och belönats med att våra synpunkter i flera fall kommit med som vackra ord i propositioner, men de flesta förändringar har fört oss längre från de uppsatta målen. Vad värre är; vårt fokus på nödvändigheten av ett nära samband mellan forskning och utbildning har under åren förlorat oss många potentiella medlemmar.² Redan när förbundet bildades hade akademien börjat spricka mellan forskningstunga och utbildningstunga miljöer, en utveckling som fortsatt under decennierna.

Här spelar också SULF:s dubbla roll som fackförening och professionsförening in. Som fackföreningsmänniska, och kanske framför allt som lokalfacklig företrädare, är det de dagliga problemen som är det stora och viktiga. Att i grunden analysera tänkbara långtidsföljder av trender i politiken är inte bara komplicerat eftersom det ofta är svårt att förutse hur kommande beslut kommer att påverkas av det som beslutas idag – man vet ju inte hur det kommer att se ut. Men det är

¹ ”Ju mer något förändras, desto mer förblir det till samma sak”. Uttrycket tillskrivs Charles Maurice de Talleyrand-Périgord (1754–1838) som bland annat verkade som diplomat och sägs ha myntat en hel del cyniska talesätt som kan vara användbara beskrivningar av politik och affekterat sällskapsliv – och av akademien, vilket användandet i denna överskrift demonstrerar.

² Det här är i hög grad en självkritisk text. Jag satt i SULF:s förbundsstyrelse i nästan sex år och var sedan förbundsdirektör under ytterligare sexton, och bär ett ansvar till exempel för att jag 2006 tillhörde de som avstyrkte den redan då nödvändiga namnändringen.

också naturligt att en lokal fackförenings³ fokus är medlemmarnas problem i vardagen, inte tänkbara framtida problem som olika regerings- och riksdagsbeslut kan komma att föra med sig.

Starkt förenklat kan man säga att SULF i fyrtio år i huvudsak drivit frågor om medlemmarnas rätt till tillsvidareanställning och förutsebara (inte förutsägbara) karriärvägar, om att undervisning och forskning ska bedrivas i tät kontakt med varandra ("alla lärare ska forska, alla forskare ska undervisa") samt att arbetstiden ska räcka till alla arbetsuppgifter. Ingetdera målet har uppnåtts, mer än möjligen förutsebarheten för vissa grupper. Den som fastnar i undervisning inom humaniora/samhällsvetenskap stannar där, det är inte svårt att förutse.

De förändringar som skett under dessa fyra decennier har lett till att medlemmarnas vardag i ännu högre grad än för fyrtio år sedan styrs av olika logiker beroende på var i den stora verksamheten man befinner sig. En professor i ett humanistiskt ämne vid en liten högskola har andra problem än en professor som på ett stort lärosäte leder en forskningsmiljö som omsätter tiotals – eller hundratals – miljoner varje år. Och skillnaderna för lektorer och adjunkter inom olika fakulteter är ännu större. Dessutom har andelen undervisande och forskande personal som inte har anställningar som regleras i högskoleförordning eller lokal anställningsordning ökat. Att uppmärksamma och driva frågor blir svårare när medlemmarna har så olika vardagsproblem. Och det blir inte lättare av att forskande medlemmar utan undervisning kan ha vitt skilda titlar eller tjänstebenenämningar.

I det följande gör jag en ytterst subjektiv och mycket fragmentarisk genomgång av det som jag ser som de mest betydelsefulla förändringarna (försämringarna!) under de senaste fyra decennierna.

En av mina utgångspunkter är SULF:s förste förbundsdirektörs, Bert Fredrikssons skrift till tioårsjubileet: SULF, en ung historia. Men hans entusiasm över förbundets opinionsmässiga framgångar är det svårt att dela. Då som nu går det att övertyga regeringar av skilda färger att i propositioner skriva in vackra fraser som stämmer väl överens med SULF:s politik. Men vackra ord och höga

³ Ja, jag vet. Det är bara Saco-S förtroendevalda som kan vara lokalfackligt aktiva. Men en avsevärd andel av ombuden på SULF:s kongress (alltså SULF:s högsta beslutande organ) är verksamma lokalt inom Saco-S verksamhet och har betydligt starkare band till sin vardag som fackliga än de har till högskolepolitiken.

ambitioner är en sak. När de ekonomiska förutsättningar samma politiker ger verksamheten i själva verket uppmuntrar motsatt beteende hos lärosätetsledningar och enskilda lärare och forskare så blir verkligheten en annan.

SULF:s medlemmars viktigaste frågor – och förbundets

Ett av de absolut vanligaste ämnena för motioner till SULF:s kongress de senaste 20 år sedan är arbetstidsfrågor. Det är medlemmar verksamma inom samhällsvetenskap eller humaniora som tar upp en av två frågor; antingen att undervisningen får allt mindre tid eller att man inte har möjlighet att bedriva forskning eller kompetensutveckling.

Egentligen kan man säga att detta problem illustrerar det som varit SULF:s utbildnings- och forskningspolitiska fokus under alla år; att resurserna till forskning och utbildning inte är tillräckliga och att framför allt forskningsmedlen inte fördelas på ett sätt som stärker utbildningen och i förlängningen hotar Sveriges möjlighet att nyttiggöra den forskning som bedrivs i andra länder. Finansieringens brister gör också att medlemmarna har avsevärt sämre anställningstrygghet än andra yrkesgrupper, och att Lagen om anställningsskydd (LAS) i allt väsentligt är satt ur spel på svenska lärosäten. I det följande kommer jag att beskriva problemen med finansieringen av undervisning, förändringen i hur forskningsresurser fördelas och vad det betytt för forskning, anställningstrygghet och för kvaliteten på undervisningen.

Effektiviseringen av undervisningen eller Hur fyra lärarledda timmar per vecka blev en nedre gräns

Undervisningen får sedan mitten av 1990-talet varje år mindre ersättning än vad som motsvarar de ökade kostnaderna. Effektiviseringen kommer sig av att regeringen under den ekonomiska krisen på 1990-talet klokt nog insåg att statens verksamhet inte kunde växa rutinmässigt. På samma sätt som verksamheter inom bank- och försäkringsbranschen effektiviserades (= kostade mindre andel av inkomsterna varje år) skulle statens verksamhet effektiviseras. Och det låter ju rimligt för vissa verksamheter (tänk Skatteverket och Försäkringskassan) som likt banker och försäkringsbolag låter oss sköta våra mellanhavanden hemma vid datorn i stället för genom att träffa en anställd på ett myndighetskontor. För andra verksamheter (tänk Polisen och länsstyrelserna) är det kanske delvis

möjligt. Likaså för lärosätena. Ansökningsförandet har till exempel digitaliserats, och man sparar personal genom att varje lärare själv matar in kursresultat i stället för att en administratör gör det. Att det minskar tiden som läraren kan använda till undervisning är ju mindre viktigt eftersom det inte syns.

Men det som verkligen är svårt att effektivisera är den lärarledda undervisningstiden. Låt oss titta på hur det konkret fungerar. En effektivisering på 2 procent per år innebär att en föreläsning om relativitetsteorin som 1995 tog $2 \cdot 45 = 90$ minuter att genomföra tio år senare (2005) skulle genomföras på 75 minuter. Ska vi dra ut serien över de nästan 30 år som systemet tillämpats så är vi idag nere på 50 minuter. Och det begriper vem som helst att det inte fungerar. Till och med regeringar av olika färg har begripit detta. Eller nja, en högskolepolitisk talesperson för ett stort parti tyckte i en debatt i Almedalen året före pandemin att det var tråkigt att landets rektorer och övriga högskolekunniga inte delade hennes uppfattning att basanslagen för forskning egentligen var till för utbildning. Men de flesta andra har begripit (se dock nedan). Men steget från att begripa till att förändra är långt. Framför allt är det svårt att förändra eftersom finansministern har mer makt än utbildnings- och forskningsministern oavsett vilka partier som ingår i regeringen.

Samtidigt kan man ju inte undanta högskolan från de besparingar andra statliga verksamheter gör. Så lärosätena började spara in på annat som rörde undervisningen är tid för föreläsningar och seminarier. Det blev färre studiebesök, möjligheten att skriva kandidatuppsatser individuellt försvann redan i början av 2000-talet, likaså möjligheten för teknikstudenter att prova tekniska lösningar handgripligt (det går väl lika bra med att visa en reklamfilm från Youtube?) och det blev färre lärarledda seminarier.

Det här har drabbat olika ämnesområden olika. Mellan 1994/95 och 2016 ökade kostnaderna för undervisning med 92 procent. Ersättningen till undervisning i medicin ökade under samma tid med 30 procent, för undervisning i naturvetenskap, teknik och farmaci med 35 procent, och vård med 45 procent. Däremot har de områden som har flest studenter – humaniora, samhällsvetenskap, juridik och teologi – fått sin ersättning ökad med 93 procent. Det är en procent mer än kostnadsökningarna!

Den som befarar orättvisa och att humaniora och samhällsvetenskap gynnas otillbörligt kan finna tröst i vetenskapen om att studenterna på dessa områden har 4–6 timmar läroledad undervisning i veckan, och det hade de redan på 1980-talet. Det betyder att studierna till 75–90 procent är självstudier. Där går tydligen skamgränsen för varje regering. Därför har det kallats ”kvalitetsatsning” de år regeringen har skickat med extra pengar för att den gränsen kan hållas, vilket vanligen skett efter att Sveriges förenade studentkårer (SFS) – tack och lov – uppmärksammat förhållandet i en större debattartikel.

Ja, dessa siffror är från 2016. Men sedan dess har i stort sett ingenting förändrats. Vid senaste SULF-kongressen (2021) fanns två motioner i frågan om arbetstidsavtalen och tiden man får lägga på undervisning. Det är mindre än tidigare år och speglar en förändring i SULF:s fokus. Och den förändringen hänger samman med den andra frågan: Tid till och villkoren för att bedriva forskning är vitt skilda mellan olika ämnesområden. Att glipan blev allt större begrep vi nog inte förrän det nästan var för sent – trots att vi under hela vår verksamhet drivit frågan om att undervisning och forskning ska hänga ihop.

Från regeringsutsedda professorer med garanterad forskning till lokala arbetstidsavtal

I Sverige forskas och utvecklas det. Sverige ligger över EU:s mål att 3 procent av BNP ska vara forskning och utveckling. Bäst i klassen helt enkelt. Men bara en fjärdedel av arbetet sker inom sektorn – resten sker i privata näringslivet. Jag avstår från att ha några åsikter om vad som är en lämplig nivå i detta fall. Kan bara konstatera att det är jättebra att forskare kan gå till privata näringslivet i stället för att vara kvar på lärosätena, för i näringslivet får man en riktig tillsvidareanställning efter provanställningen. Det får man inte på lärosätena.

Redan när SULF bildades kanaliserades en – enligt SULF – alldeles för stor del av forskningsresurserna genom olika forskningsråd i stället för att gå direkt till lärosätena. Under 1990-talet förstärktes denna trend. Det har märkts allra tydligast, ja rent av varit systemförändrande, framför allt för små ämnesområden inom humaniora. För att börja i forntiden (på 1980-talet) kan vi till exempel tala om rörelsen från statligt finansierade professorer till professorer som finansieras i stort sett helt via externa forskningsanslag. Ja, alltså, jag menar inte att externa

finansiärer kan köpa professorer åt utvalda forskare. Det vore ju absurt, i alla fall om det hände ofta.

Fram till för lite mer än trettio år sedan så tillsattes alla professorer av regeringen. Och det normala var – enligt då gällande avtal för universitetslärare – att en professor hade 115 så kallade lektorstimmar per år i undervisning (det vill säga ungefär 25 procent av arbetstiden). Resten av tiden skulle användas till forskning och forskarutbildning. På vissa institutioner inom humaniora och samhällskunskap dimensionerades forskarutbildningen av hur många studenter man ansåg sig ha tid att handleda, inte hur många man hade råd att finansiera. Vad det betydde för doktorandernas (arbets)miljö att vara ofinansierade ska vi inte diskutera här. Men det innebar att regeringen, när de tillsatte och framför allt tillskapade nya professorer, också skickade med finansiering för en del av anställningen.

1997 hade tiden totalt sprungit ifrån detta. Redan 1993 hade lektorer fått möjlighet att ansöka om att bli befordrade till professor i stället för att vänta på pensionsavgångar. Inte alla SULF-medlemmar var glada över detta. Några professorer hade kanske inte presterat så himla mycket sedan professuren (ja, det fanns sådana professorer på den tiden, men naturligtvis inte numer) och befarade att de skulle få konkurrera med yngre, mer alerta kolleger om forskningspengar. Dessutom kunde ju ett befordringssystem vara korrumpert (det kunde tydligen inte förfarandet med statlig tillsättning vara).

Lite lätt nyvaket, kan man tycka, med tanke på att flera av dessa reformer hade sina rötter i diskussioner som förts i åtminstone ett decennium. SULF som förbund var dock trots vissa tveksamheter positivt till befordringsmöjligheter. Från förbundsstyrelsens sida var man i princip positiv redan under nittioalet, men flera decennier efteråt kunde man höra medlemmar och förtroendevalda som menade att det var befordringsmöjligheten snarare än resurstilldelningen som var problemet. Ofta var de missnöjda professorer, som inte fått forskningsmedel de sökt, och ofta var de verksamma på undervisningsdominerade institutioner inom humaniora och samhällsvetenskap. Än idag har vissa professorer på vissa lärosäten en del garanterad tid för forskning men många har det inte.

Avregleringarna av anställningarna fortsätter

Fram till 1997 (och med viss eftersläpning längre) gällde ett avtal som reglerade antalet timmar lektionsundervisning för varje anställningskategori: Professorer 125, lektor 400 och adjunkt 630. Den totala årsarbetstiden var 1757 timmar. Av detta ska man inte dra slutsatsen att det tog längre tid för professorerna att förbereda sin undervisning. Tvärtom förväntades de använda resten av tiden till forskning och forskarutbildning. Vad gäller lektorerna och adjunkterna var det dock meningen att hela tiden skulle användas för undervisning om de inte fick andra arbetsuppgifter (eller medel från ett forskningsråd).

1997 slöts ett arbetstidsavtal mellan Arbetsgivarverket och de centrala parterna som lade i stort sett hela ansvaret för fördelningen av arbetstiden på varje lärosäte. Avtalen kom att vara mycket olika, vilket skapade oro inom SULF. Målsättningen var att arbetsgivarna inte skulle kunna lägga på mer undervisning än tidigare (det vill säga i stort sett behålla de tidigare normerna om antalet timmar) eller helst göra villkoren bättre. Det lyckades inget vidare på de flesta ställen. Ett anrikt universitet slöt ett avtal om att allting i stort sett skulle motsvara omräkningsfaktor 4 för lektorer, vilket i stort sett motsvarade den tidigare ordningen, medan man på ett annat universitet kommit överens om att man institutionsvis kunde sätta omräkningsfaktorn för olika sorters undervisning, oavsett lärarens anställningskategori, till mellan 2 och 7 timmar. Det väckte ont blod hos SULF centralt. Man menade att det öppnade för godtycke hos studierektorerna på institutionerna och riskerade ge högre undervisningsbörda. Frågan var infekterad under många år.

Med den så kallade autonomireformen 2011 gick avregleringarna ännu längre. Reglerna i högskolelag och högskoleförordning minskades rejält och det är talande att anställningsformen forskarassistent som tidigare reglerats i förordningen nu uttrangerades. Regeringen kan ju knappast i en förordning säga att vissa anställningar ska vara till främst för forskning när man inte ger undervisningstunga områden som samhällsvetenskap och humaniora några forskningspengar. Det är ju faktiskt så illa att dessa områden inte ens har tillräckligt med forskningsresurser för att kunna forskarutbilda tillräckligt många för att klara kompetensförsörjningen. Om några år kommer bristen på forskarutbildade lärare få allvarliga konsekvenser för utbildningarna i samhällsvetenskap och humaniora.

En annan förändring som skedde samtidigt var att lärosätena själva fick ansvar för vilka lärarkategorier man ville ha. I högskoleförordningen och högskolelagen finns numer bara fem: professor, gästprofessor, adjungerad professor, lektor och biträdande lektor. I övrigt fick lärosätena själva i sina anställningsordningar besluta vilka lärarkategorier som skulle finnas. Och eftersom forskningen nu i så hög grad skilts från utbildningen blir frågan om lärare en ren undervisningsfråga på de flesta lärosäten. Inom naturvetenskap, medicin och teknik finns många forskare som inte undervisar och som kan ha en mängd olika titlar. Den här gruppen utgör 25 procent av all undervisande och forskande personal. Det är alltså en stor grupp som inte befinner sig i ett överskådligt meriteringssystem. Karriärvägarna för forskare är en djungel där man bara får lita på turen. För hur överskådligt blir det när anställningen ”forskningsassistent” på en institution används för en skuggdoktorand (det vill säga en student som bedriver forskning medan hen hoppas på att bli antagen till forskarutbildningen) men på en annan institution kan vara en person med flera års forskning efter doktorsexamen.

Inte ens docentkompetens har en formell grund. På 1980-talet var ”oavlönad docent” en kompetenstitel som angav att forskaren i fråga efter sin disputation producerat så mycket att hen var en självständig, kompetent forskare. Då kunde även hobbyforskare och pensionerade lektorer som inte hunnit meritera sig vetenskapligt under sin anställning men fortsatt forska efter pensionering få titeln. När lönegraderna slopades och lönesättningen blev en lokal fråga fick en anställd lektor som blev docent vanligen ett visst lönelöft. Idag kan docent vara en anställningskategori snarare än en kompetenstitel, och docentur från ett lärosäte räknas inte alltid som en lönegrundande kompetens när hen söker en anställning på ett annat lärosäte.

Externfinansieringen galopperar

Redan för fyrtio år sedan menade SULF att basanslagen var för små och att de externa forskningsanslagen – då från forskningsråden – styrde lärosätena för mycket och bidrog till ett större glapp mellan utbildning och forskning. När 10-årsjubileumsskriften skrevs anade dess författare nog inte att glappet redan samma år skulle bli ännu större.

1994 gjordes en omfattande förändring i svensk högskolefinansiering genom att en stor del av förmögenheten i de nedlagda löntagarfonderna fick finansiera

tillkomsten av fem nya forskningsstiftelser: Östersjöstiftelsen, Mistra, SSF, STINT och KK-stiftelsen. Dessutom förstärktes Riksbankens jubileumsfond genom en donation. En del av pengarna användes också för att göra Chalmers och Högskolan Jönköping till stiftelser, men det kan vi diskutera en annan gång. Summan av kardemumman är att fem nya forskningsstiftelser och förstärkning av en redan existerande utgjorde ett tillskott på 16 miljarder. Eller nja, de nya stiftelserna fick 14,6 miljarder som kapital och Jubileumsfonden 1,5 som tillskott. Dessa miljarder skulle förvaltas och överskottet skulle finansiera forskning. Men vem skulle få forskningspengarna?

Det är värt att notera att dessa fonder har ett nyttoperspektiv. Här är det inte tal om Blue skies-research (nyfikenhetsforskning) eller om det förskräckliga begreppet excellens (ja, jag kommer dit) utan i hög grad om forskning som ska analysera och lösa samhällsproblem och följa samhällsutvecklingen. Men det är likväl forskningspengar man måste ansöka om och kvalificera sig för. Det gällde dock inte Östersjöstiftelsen under de första åren. Den tydliga kopplingen till Södertörns högskola i stiftelseurkunden gjorde att man till viss utsträckning såg det som sin uppgift att – efter en enklare ansökan – förse de fast anställda lektorerna, docenterna och professorerna med forskningstid för att bygga upp forskningen. Men det här höll ju inte så länge. Det viktiga är att dessa fonder tillförde medel till sektorn och att de – i likhet med tidigare svenska forskningsfinansierande myndigheter – delade ut pengar efter ett ansökningsförfarande och att de därigenom var en del av uppbyggnaden av det system vi har idag.

Excellens och Nobelprisjakt

Nästa steg togs vid sekelskiftet när Vetenskapsrådet bildade 2001, genom sammanslagningen av forskningsråden. VR ska ge stöd till ”forskning av högsta vetenskapliga kvalitet inom samtliga vetenskapsområden”. Begreppet hög kvalitet nämns på två ställen i myndighetsinstruktionens första paragraf. Tur det, annars kanske de hade fått för sig att finansiera forskning av låg kvalitet. Det här är en följd av och fortsättning på politiska slagord om excellens och ”fler Nobelpris till Sverige”.

Det finns flera problem med begrepp som excellens och högsta kvalitet, inte minst i samband med Nobelpris. Eller nej, det är inte begreppen det är fel på men

det är deras förhållande till just forskning och kortsiktig forskningsfinansiering. Här kommer en lista på varför:

Om det går att förutse forskningen kan den inte vara banbrytande. Men för att bevisa att forskningen är av högsta kvalitet måste man i ansökningarna göra förutsägelser om vad man ska upptäcka. Det är inte så Nobelprisgivande forskning fungerar. Inte heller går den snabbt. Naturligtvis kan man – för ett till exempel treårigt projekt – förutse vad man ska komma fram till och vad upptäckten kan leda till. Men Nobelprisvärdig forskning är frukten av långsiktig forskning som drivs av okunskap i den mening att den handlar om att undersöka sådant som man ännu inte har kunskap om. Blue skies research – eller om man ska tala svenska: nyfikenhetsforskning.

Flera Nobelpristagare har under de senast 15–20 åren påpekat att de aldrig kunnat göra sina prisade upptäckter, om de hade levt i det excellens- och ansökningsdrivna finansieringssystem som finns idag. Jag ska inte trötta ut läsaren med en lista, men kan namnge två: Ada Yonath (kemi, 2009) och Anton Zeilinger (fysik, 2022). Enligt deras – och de flest insattas – uppfattning måste riktigt banbrytande forskning vara fri från specifika förväntningar (nej, jag ska inte dra penicillin-exemplet) och vara långsiktigt finansierad.

Den höga kvaliteten och excellensen ska dessutom ställas emot modeord inom respektive forskningsområde, och emot att forskare inom samma område är de som är bäst lämpade att avgöra vad som ser bra ut. För en utomstående kanske det verkar som om det då finns en risk att man gynnar sina kamrater och missgynnar konkurrenter. Men naturligtvis är det inte så det fungerar, naturligtvis gör forskarna alltid objektiva bedömningar. Den forskare som kom från Asien till ett svenskt lärosäte för att bygga upp ett forskningsområde och ägnade sig åt det i stället för att skapa nätverk inför kommande anslagssökning och sedan blev uppsagd för att hen inte drog in pengar till sin egen och medarbetarnas löner drabbades säkert inte av sin brist på nätverk. Det var säkert så att hens ansökningar inte var tillräckligt excellenta. Efter att professorn blivit uppsagd från det svenska universitetet anställdes hen på ett stort amerikanskt universitet.

Att politiker pratar om excellens och Nobelpris kanske man kan leva med. De kan ju inte förväntas veta inte hur forskning fungerar. Men att kvalificerade företrädare för vetenskapssamhället – till exempel Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademien eller Kungl. Vetenskapsakademien – gör det kan bara betyda en sak: Dessa professorer ser det som viktigast att finansiera sin egen excellenta forskning och undvika att andra mindre excellenta forskare får del av pengarna.

Detta stöds också av att samma personer (liksom vissa politiker) ofta säger att Sverige är ett litet land som inte har råd att bedriva forskning som inte håller högsta klass. En liten stunds eftertanke leder till insikten att det förhåller sig precis tvärtom. Om Sverige enligt vissa beräkningar utför 1 procent av världens forskning så betyder det att 99 procent bedrivs i andra länder. Om vi inte forskar över breda områden utan bara där vi är excellenta så har vi inte en chans att förstå och nyttiggöra den forskning som bedrivs i andra länder. Och var hamnar vi då? Eller annorlunda beskrivet: om samma resonemang använts för femtio-sextio-sjuttio år sedan så skulle forskningen i lingvistik och systematisk botanik lagts ner. För vem kunde ana att dessa mossiga icke-excellent forskningsområden skulle vara nödvändiga för utvecklingen av datorprogrammeringen och genetiken?

SULF:s ständiga påpekanden under 40 år att både forskning och utbildning skulle ha mått bra av större basanslag har inte hörsammats av politikerna – sannolikt bland annat därför att systemet försvaras av dess vinnare. För även om man då och då fyllt på basanslagen så blir obalansen inte mindre.

Finansieringen och anställnings-/arbetsvillkoren

Eftersom finansieringen är tidsbegränsad är andelen forskande och undervisande personal med visstidsanställningar hög även om man räknar bort doktorandanställningar, postdoktorer och meriteringsanställda. Andelen har tills nyligen sjunkit en halv till en procent varje år, men trenden har avstannat och andelen är fortfarande över 25 procent. Därtill kommer ett rejält – men inte mätbart – kollektiv med falska tillsvidareanställningar. Enligt lagen om anställningsskydd ska arbetsgivaren vid uppsägning på grund av arbetsbrist göra en turordning bland de anställda med lika arbetsuppgifter. Men även om två forskare har lika arbetsuppgifter så finns det bland de berörda en uppfattning om att man är anställd på

”egna pengar”, och även om någon annan är lika kvalificerad så är det självklart att man accepterar att det är ens egen tur att gå. I praktiken betyder det att man inte har större anställningstrygghet än en egenföretagare.

SULF drev i många år frågan om att UKÄ borde redovisa andelen tidsbegränsat anställda i sin årsrapport, och det gör de ibland. Men i år kom en särskild skrift *Tidsbegränsade anställningar i högskolan* (UKÄ 2024:6). Där redovisas i detalj hur eländigt det fortsatt ser ut. Och inte blir man gladare av att i texten få reda på att det är mindre andel tidsbegränsat anställda för att ”där det bedrivs mycket undervisning eftersom denna primärt finansieras genom basanslag”. Man kan undra om författaren liksom den ovan nämnda politikern tycker att det är en åsiktsfråga att riksdagsbeslut om medel till forskning ska användas för utbildning.

Har SULF misslyckats?

Som jag nämnde i början är frågor om arbetstid och forskningstid inte några nya företeelser. De har stått på agendan i 40 år, om än med lite skilda förutsättningar. SULF har envist drivit frågorna om ökade basanslag för forskning, om högre ersättningsbelopp för att skydda undervisningen från urholkning, och om bättre anställningsvillkor för att säkra kvaliteten på undervisning och forskning. Vi har varit så bra på att driva dessa frågor att varje högskolepolitisk och forskningspolitisk proposition har innehållit formuleringar som skulle kunnat ha varit tagna direkt ur någon av SULF:s programskrifter. Det vi har varit mindre bra på är att påpeka att de fina formuleringarna inte har något värde när man inte kopplar dem till fördelningen av resurser. Här måste vi bli mycket tuffare.

Men SULF:s största misstag under de första 40 åren var att vi inte såg hur situationen för de tänkbara medlemmarna förändrades. Ända till 2015 höll vi fast vid att alla universitetslärare skulle både undervisa och forska, och att all forskande och undervisande personal skulle vara anställda som universitetslärare. Detta trots att den forskande personalen ökat kraftigt och att det för en del medicinare och naturvetare länge varit svårt att få tillräcklig meritering inom undervisning för att kunna bli docenter. I perspektivet undrar jag om vi helt enkelt såg frågan ur ett hum/sam-perspektiv. Där är bristen på forskningsresurser ett stort problem. Men i och med att vi höll fast vid namnet Sveriges universitetslärarförbund avskräckte

vi många potentiella medlemmar. Redan inför kongressen 2006 väcktes frågan, men vi lyssnade inte på dem, som sade att ”många identifierar sig som forskare och inte som lärare”.

Framtiden

Trots att historien kanske inte tycks upplyftande menar jag att vi har en historia av att lyckas få politiker att lyssna. Och med vetskapen om detta har SULF avsevärt mycket bättre möjligheter att nå framgång nu. Förbundet har länge haft ett gott samarbete med SFS, och med SUHF har vi – som framgår i Pam Fredmans bidrag till denna skrift – sedan 2009 ett allt tätare samarbete. Dessa tre organisationer kan tillsammans försätta berg, det är jag övertygad om. Framför allt borde organisationerna gemensamt kunna ställa politiker till svars när retoriken och de ekonomiska förutsättningarna drar åt olika håll.

Och framför allt: SULF är inte bara en högskolepolitisk organisation. SULF är också ett fackförbund som via förtroendevalda och anställda varje år hjälper många tacksamma medlemmar med allt från lönestatistik och löneförhandlingar till att företräda dem i Arbetsdomstolen. Den vardagsverksamheten är, och har för det mesta varit, extremt framgångsrik.

De kommande 40 åren kommer att bli fantastiska!

Vidare läsning som innehåller hårda fakta:

Systemfel i kunskapsfabriken - om urholkning av ersättningsbeloppen till högre utbildning (SULF, Karin Åmossa, 2018)

Årsrapport 2023 (UKÄ)

Att förstå och förklara samhället – en rapport om resurskrisen inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning (DIK, Git Claesson Pipping med Johanna Alm Dahlin, 2023)

Osäkert läge – en verklighet för juniora forskare i Sverige (2021, SULF och National Junior Faculty)



Jacob Färnert

Utbildad statsvetare från Uppsala universitet och tidigare ordförande för Uppsala studentkår 2020/22 samt vice ordförande och ordförande för Sveriges förenade studentkårer 2022/23 respektive 2023/24.

Min universitets- lärare och jag

Jacob Färnert

Vad är en universitetslärare? När jag var gymnasieelev och funderade över högskolestudier tror jag inte att jag hade kunnat besvara den frågan. Professor, lektor, docent och doktorand, begreppen är många. Möjligen hade jag någon vag och osann bild av att en professor är en person som har en labbrock som arbetskläder och håller på med forskning. Jag var långt ifrån att förstå hur högskolan egentligen fungerar och vilken roll universitetsläraren spelar för både vetenskapen och samhället. Jag föreställde mig att en universitetslärare lever i en akademisk värld fylld av böcker och laboratorier, men insåg inte att universitetslärare också är de som formar studenters intellektuella resa, leder komplexa forskningsprojekt och ofta bidrar till samhällsdebatten med sina insikter. De är inte bara utbildare utan också forskare som driver fram nya upptäckter och innovationer. Deras arbete sträcker sig långt utanför klassrummet och påverkar både akademiska kretsar och den bredare allmänheten. Men innan vi fortsätter med frågan om universitetslärarens roll, låt oss först fråga oss: Varför högskoleutbildning? Varför ska vi utbilda oss i högskolan?

Det är uppenbart för mig att högskoleutbildningens signum är närheten till vetenskapen, det vi i högskoletermer brukar kalla forskningsanknytning. Det är en grundpelare för högskolans verksamhet. Det är så pass grundläggande att det till och med är en av de första paragraferna i Högskolelagen. I 1 kap. 2 § går det att läsa att högskolorna ska anordna utbildning som vilar på vetenskaplig eller konstnärlig grund samt på beprövad erfarenhet. Det visar även att det finns ett parlamentariskt stöd för högskoleutbildningens forskningsanknytning. Däremot tycker jag att vi i samhällsdebatten och högskolesektorns diskussioner saknar diskussionen om särarten. Ofta upplever jag att vissa röster vill att högskolan ska böja sig för att tillgodose diverse behov och viljor i samhället,

ofta arbetsmarknadens. Till dessa röster vill jag svara att vi inte kan kompromissa med forskningsanknytningen. Det finns en rad andra eftergymnasiala utbildningsformer i samhället för den som inte vill underkasta sig forskningsanknytningens principer. I dagsläget finns det både yrkeshögskoleutbildning och folkhögskoleutbildning samt andra privata aktörer som erbjuder eftergymnasial utbildning. Det är värt att försvara forskningsanknytningen för att den spelar en kritisk roll i att förbereda oss studenter för de krav och utmaningar som vi kommer att möta i våra framtida yrkesliv. Den hjälper oss att utveckla färdigheter som är nödvändiga för att navigera och bidra i en värld som ständigt förändras och utvecklas. Det är det vetenskapliga förhållningssättet som gör högskoleutbildningen så värdefull och som ger oss studenter en unik förmåga. Vi studenter ska vara individer som kan anpassa sig till förändringar, men också leda oss igenom dem och göra det på ett välgrundat sätt och där vi fattar vetenskapligt underbyggda beslut. Så när jag tänker på högskolans roll och universitetslärares ansvar, måste vi alltid återkomma till kärnan – forskningsanknytningen.

Hur kommer forskningsanknytningen till uttryck? Resan till att nå forskningsanknytning kan variera och är olika mellan våra discipliner. Till diskussionen har vi nyligen fått ett särskilt tillskott med Kerstin Sahlins rapport i ämnet (KVA, 2023) som menar att forskningsanknytning är att integrera aktuell vetenskaplig kunskap och forskning i högre utbildning för att förbättra utbildningskvaliteten och ge studenterna ett vetenskapligt förhållningssätt. Det konstateras att det är något som kräver en rad olika åtgärder och metoder, inklusive tillgång till forskningsresultat, aktiv medverkan i forskningsprojekt och en miljö som främjar forskningsbaserad undervisning. Forskningsanknytning måste genomsyra all utbildning och stödjas på alla nivåer med tydliga mål och progression för att säkerställa att vi studenter utvecklar de nödvändiga färdigheterna. Det handlar om att skapa en utbildningsmiljö där forskning och undervisning är tätt sammanlänkade, vilket i sin tur förbättrar både lärande och forskningens kvalitet. Sahlin målar upp en väldigt pedagogisk rangordning av forskningsanknytningen i form av olika pistnivåer, där färgerna grönt, blått, rött och svart ska motsvara svårighetsgraderna i en skidbacke. I modellen utgör forskningsbaserade kunskaper

grön pist, värdera kunskaper blå pist, söka fram och använda forskning röd pist och slutligt att kunna forska som den svåraste, det vill säga svart pist. Jag tycker det väcker en bra tanke och skapar nyanser i begreppet, men till syvende och sist är universitetsläraren för mig den främsta delen av forskningsanknytningen i utbildningen. Läraren har en avgörande roll i att brygga mellan forskningen och utbildningen. I studenternas ögon blir läraren den främsta företrädaren för vetenskapen, en stor roll att axla.

För min egen del var den första kontakten med en universitetslärare lite av ett slag i ansiktet. Det var nämligen så att på den A-kurs som var först ut på mitt utbildningsprogram så varvades föreläsningarna med professorer, många av dem tunga namn inom ämnet vi studerade, och föreläsningarna var en mäktig upplevelse att vara en del av. När jag nu har mer kunskap om högskolans finansiering förstår jag att vi studenter på den kursen var väldigt privilegierade av att ha en sådan uppsättning av lärare i början, särskilt i den moderna högskolan som håller på att gå sönder på grund av finansieringssystemet. Jag misstänker att professorerna, med sina i förhållande till de andra lärarkategorierna höga löner, gör att undervisningen blir dyrare för institutionen. Hursomhelst minns jag tydligt den första föreläsningen som handlade om tidig politisk teori och diverse historiska giganter såsom Platon och Sokrates. Genom föreläsningen fanns det en tydlig koppling till den forskning som fanns i ämnet och varför det var viktigt att vi lärde oss och reflekterade över ämnet som vi tog del av, detta trots att jag hade svårt för alla översättningar från flera tusen år gamla språk och det faktum att Platon verkar ha varit rätt knepig att ha och göra med. Det kritiska tänkandet visade också sin närvaro i undervisningen rätt snabbt. Professorn hade en handmikrofon som delades ut till en slumpmässigt utvald student som fick läsa upp ett citat, som jag vill minnas var på latin, och sedan skulle vi reflektera över det. Jag blev livrädd i stunden. Läsa ut ett citat av Platon på ett språk som jag inte kan? Aldrig i livet, men snabbt började kugghjulen inne i hjärnan snurra och reflektionerna var igång. Nu när jag tittar tillbaka på det är det vackert att se hur kritiskt tänkande kan stimuleras och sättas igång. Den där första föreläsningen satte ribban högt och visade mig kraften i lärandet.

Jag vill också betona universitetslärarens oerhört viktiga roll i att inspirera oss studenter för ämnet. När en lärare har en brinnande kärlek för sitt ämne blir det tydligt och smittar av sig på oss studenter. Några år senare efter den första föreläsningen läste jag nationalekonomi på A-nivå. För den som har läst grundläggande nationalekonomi kan det lätt bli mycket ritande av diverse grafer i olika färger, men jag minns särskilt en lärare som med stor entusiasm förklarade komplexa nationalekonomiska teorier och alltid relaterade dem till aktuella händelser i vår omvärld. Det var en passion som gjorde föreläsningarna mer intressanta och hjälpte mig att förstå nationalekonomins relevans i dagens samhälle. I pauserna gick det kritiska tänkandet igång igen och vi vågade oss till whiteboarden för att ställa följdfrågor och diskutera med läraren. Så en engagerad lärare kan förvandla en stundtals torr teori till en spännande diskussion som uppmuntrar oss att tänka kritiskt och självständigt samt hålla liv i ett ämne som är helt nytt för många studenter. En genuin glädje och engagemang för sitt ämne är något vi märker och uppskattar. Passande nog fick den aktuella läraren stående ovationer när sista föreläsningen nådde sitt slut och mina ögon var långt ifrån torra den stunden. Högskoleutbildning när den är som bäst!

Tillbaka till frågan om forskningsanknytning och att låta den komma utbildning och studenterna till gagn. Det är viktigt att betona hur forskningsanknytningen inte bara innebär att lärarna är aktiva forskare, utan också att de kan kommunicera och implementera sina och andras forskningsresultat i undervisningen på ett sätt som är relevant och begripligt för studenterna. Det ställer höga krav på pedagogisk skicklighet och förmåga att anpassa forskningsfynden till praktiska undervisningssituationer. Frågor om lärande, pedagogik och andra aspekter av utbildningens kvalitet har länge varit på studenternas agenda. Under efterkrigstiden påbörjades en kraftig expansion av högskolan. 1945 var endast ett fåtal studenter registrerade på högskoleutbildningar, men efter 1977 års högskolereform var antalet studenter under högskolans tak betydligt högre. Sverige gick sakt men säkert från ett högskolelandskap bestående av elituniversiteten, där endast det yttersta toppskiktet av samhället genomgick högre utbildning och där kvinnor helt eller i hög grad stängdes ute, till en ny verklighet med vad vi nu kallar massuniversitet. Idag förväntar vi oss att varannan ung person ska genomgå högre utbildning. I samband med att antalet studenter ökade och högre

utbildning fick en större roll i samhället ökade också studenternas engagemang för högskolan och framförallt undervisningen.

Inför 1955 års universitetsutredning tryckte studenterna och studentorganisationerna på för en debatt om kvalitetsbrister i högre utbildning och framförallt avsaknaden av pedagogisk kvalitet. Denna problematik togs åter upp drygt trettio år senare i samband med Högskoleutredningen 1989. SFS ansåg då att det fanns brister i undervisningsorganisationen, att undervisningen hade en låg status, att lärare saknade pedagogisk utbildning och att undervisningsmeriter spelade en underordnad roll vid tjänstetillsättningar. Sedan millennieskiftet har SFS engagemang för högskolepedagogiken återfötts i samband med rapporten ”Studentens lärande i centrum: Sveriges förenade studentkårer om pedagogik i högskolan” som publicerades 2013 och att det har varit en del av vår politiska fokusfråga 2021/22–2023/24. Högskolepedagogik har identifierats som en viktig aspekt av utbildningskvalitet och därför låg mycket av vårt fokus på den frågan. Bakgrunden är som jag skrev tidigare att vi studenter (generellt) tycker om våra lärare och lärandet blir som bäst när undervisningen och pedagogiken håller hög standard. Vårt kämpande i den här frågan kan också ses som en reaktion på autonomireformen som genomfördes 2011 och lättade på många av de krav som fanns i lagstiftningen när det kom till vilka kompetenser som ska föreligga vid anställning av lärare. Innan reformen fanns det krav i lagstiftningen på pedagogisk utbildning för anställning som lärare i högskolan. Resonemanget var att lärosätena skulle ta ett ökat ansvar och få större frihet vilket i sin tur skulle leda till att den högskolepedagogiska utvecklingen förbättrades. Visserligen har mycket blivit bättre när det gäller den högskolepedagogiska utvecklingen, men flera rapporter har konstaterat att många lärosäten lagt ribban för pedagogisk skicklighet vid anställning som lärare på en betydligt lägre nivå efter att kraven togs bort i lagstiftningen. I dagsläget kan du på ett av de största och äldsta universiteten i Sverige bli anställd som professor, den högsta lärarbefattningen i högskolan, med fem veckor högskolepedagogisk utbildning. Är det tillräckligt för att garantera hög kvalitet på undervisningen och utveckling i verksamheten?

Frågan om pedagogisk skicklighet, krav för anställning och vem som ska avgöra det är en känslig fråga. Jag är säker på att det finns olika åsikter om detta mellan

oss studenter, lärare och lärosäten. Relaterat till det här minns jag särskilt när jag var studentkårsordförande och universitetet skulle revidera sin anställningsordning, det vill säga regelverket som styr vad som ska gälla för anställningar av lärare och forskare, och hur spänd stämning det var under beredningen. Under de slutliga sammanträdena av beredningen i ledningsrådet kunde man nästan ta på spänningen i rummet för att det var en så avgörande strategisk fråga som påverkar många, samtidigt som vi studenter vill bevaka att det inte tummades på kraven om pedagogisk skicklighet. Nåväl, jag är mycket glad över att SFS och SULF genom åren har arbetat tillsammans i olika projekt för att främja högskolepedagogiken och förutsättningar för lärarna att kompetensutveckla sig för att förbättra sin förmåga att undervisa. Ämnet fick till och med hänga med politikens sommarcentrum i Almedalen 2016, där SFS och SULF anordnade seminariet Maxad högskola – hur maximerar vi lärandet? med en imponerande panel bestående av forskare, statssekreterare, rektorer, studenter och företrädare från SULF. Det är ett exempel på att när studenter och lärare går samman för att belysa en fråga så kan det nå långt och diskuteras på hög nivå i politiken och sektorn.

Högskolepedagogiken är viktig för oss studenter. Det är viktigt för lärande, för utbildningen och för högskolan. I slutändan ska det såklart också vara centralt för universitetsläraren. Jag upplever däremot stundtals en stor motsättning från enskilda universitetslärare gällande den här frågan. För mig har det blivit uppenbart att det finns en kultur i högskolan där utbildningen inte prioriteras eller får samma kärlek som forskningen. Det tar sig uttryck i att det med jämna mellanrum går att höra tunga företrädare från akademien, ofta universitetslärare, både i det kollegiala samtalet och offentligt på diverse debattsidor slänga högskolepedagogiken under bussen. Ibland beskrivs högskolepedagogiken som onödig, oseriös och ett ingrepp på lärarens eget svängrum. För mig som student och studentkårsföreträdare är det frustrerande att se hur den uppfattningen lever friskt, frodas och sprids vidare. Det är inte alla universitetslärare som har den här uppfattningen, men det är uppenbart att det är en tanke som lever starkt i högskolans korridorer. Varför ska undervisning och pedagogisk utveckling stå tillbaka till förmån för forskningsmeritering? Är inte högkvalitativ utbildning avgörande för att vi ska kunna utbilda framtidens medborgare? Ger inte en väl framförd föreläsning för tvåhundra studenter större genomslag än att publicera

en artikel i en tidskrift? Den här frågan har för mig blivit en stor kamp och mycket av mitt engagemang har ägnats åt just universitetslärares undervisningsförmåga. Jag ser det som att jag och mina ordförandekollegor år ut och år in drar kugghjulen i akademins maskineri ett snäpp åt taget, men det är ett stort arbete eftersom utbildningen inte prioriteras eller får samma uppmärksamhet som forskningen. I framtiden hoppas jag på en högskola där vi tar denna fråga på allvar och inser att en god högskolepedagogik är en nyckel för vår verksamhet och inte en last.

Oavsett hur bra universitetslärare vi har och hur pedagogiskt skickliga de är, spelar det inte så stor roll om de aldrig får träffa studenterna. Vi studenter uppskattar tiden med våra lärare. I drömmarnas värld skulle därför den lärarledda tiden i utbildningen maximeras, men såklart behöver det också finnas tid för egen reflektion och undersökningar. Däremot finns det en generell uppfattning bland studenter om att en viss nivå av lärarledd tid är eftersträvansvärd. Frågan om lärarledd tid har och fortsätter att engagera många studenter och studentkårsföreträdare. Dessvärre kan vi se att Sverige ligger långt efter när det kommer till den lärarledda tiden. En undersökning från Eurostudent 2018 visar att svenska studenter får minst lärarledd tid av alla studenter i Europa. Det handlar om tio timmar per vecka för den genomsnittlige studenten. För min del tycker jag att det låter högt. När jag var aktiv i Uppsala studentkår 2022 genomförde vi en undersökning av den lärarledda tiden på fakulteterna. Genomsnittet på fakulteterna med HTJS-prislappar låg på 4,75 timmar per vecka. Nu i min roll på SFS har jag besökt många lärosäten och studentkårer runt om i Sverige och då får jag höra om den här verkligheten direkt av studenterna. Vissa jag möter får träffa sina lärare en till två gånger i veckan. Boven i dramat är flera, men särskilt vill jag nämna det prestationsbaserade finansieringssystem som infördes i det tidiga 1990-talet när New public management var som mest trendigt. Systemet har inneburit en urholkning där kostnaderna ökar och där finansieringen inte tar hänsyn till det. Konsekvenserna går att beskåda i både rösterna från studenterna jag nämnde, men även i konkreta underlag som lägger fram sanningen. I en av högskolesektorns kanske mest lästa rapporter, *Systemfel i kunskapsfabriken – om urholkning av ersättningsbeloppen till högre utbildning* (Åmossa, SULF 2018), går det att läsa att urholkningen har gjort så att det 2016 saknas sju miljarder kronor för att vi

ska nå de nivåer som var tänkta när systemet infördes på 1990-talet. I dagens tidningar går det att se nyhetsrubriker om nedskärningar som sker i högskolan. Varsel av lärare, uppsägning av lokaler, inställda föreläsningar, digital undervisning istället för lärarledd tid på campus, befodrings- och anställningsstopp, stopp på intagning av nya doktorander och att undervisningen anpassas för att bli så billig som möjlig. Hur kan vi tillåta det här? Är det här Kunskapsnationen Sverige? Vad händer med universitetsläraren?

Utöver allt det här verkar det som att universitetsläraren i allt högre grad har blivit en yrkeskategori som administrerar. Den administrativa bördan har ökat för universitetslärare. Detta är antagligen inte en utveckling som har skett frivilligt. Den ökade andelen administration för universitetslärare påverkar också studenternas utbildning negativt. Det innebär att lärare har mindre tid för undervisning men också mindre tid för för- och efterarbete, planering och utveckling. Kraven på dokumentation, återrapportering och annat administrativt arbete har ökat, vilket gör att den undervisande och forskande personalen upplever att deras möjligheter att långsiktigt planera undervisningen och ge studenterna feedback har minskat. Det kostar att leva upp till nya krav som ställs på verksamheten och kostnaden blir sämre förutsättningar för vetenskapen. Det är sällan lärosätena och universitetslärare får någon särskild ersättning för ökad administration från uppdragsgivaren. För studenterna innebär allt detta att vi får mindre tid med våra lärare och mindre möjligheter till individuell feedback och stöd, vilket är avgörande för vårt lärande och utveckling. Det är frustrerande att se hur den administrativa bördan undergräver kvalitén på utbildningen och hindrar lärare från att utföra sitt arbete. Jag är chockad över att politiker i regeringen som har lovat att administrationen ska minska skamlöst låter byråkratins monster att fortsätta plöja fram. Om vi vill ha en högkvalitativ högre utbildning måste vi minska byråkratin och återföra fokus till kärnverksamheten – utbildning och forskning. Förslagen på hur det kan göras är många och flera av dem ligger på politiken bord. Det är dags för handling!

Innan jag avslutar vill jag säga några ord om universitetsläraren som inspiratör. I skrivande stund är studenters psykiska hälsa en prioriterad fråga för studentkårsrörelsen. Rapporter har visat att nedsatt psykiskt välbefinnande är betydligt

vanligare hos studenter (26 %) än hos yrkesarbetande (15 %). Jag har själv haft mörka stunder som student. Jag minns särskilt när jag precis hade börjat. Allt var så hektiskt, att flytta hemifrån, byta stad, bort från vänner och familj och nu högskolestudier. Det var svårt och svårare än vad jag hade väntat mig. I allt det kaoset så insåg jag en dag att jag hade glömt att anmäla mig till terminens första tenta. Katastrof tänkte jag först. Jag kunde inte ens lyckas med en så pass enkel sak som att anmäla mig till tentan. Jag blev så nedstämd och det var tufft att hålla modet uppe när jag var på campus för att plugga. Men så plötsligt, en dag sprang jag på en av kursens lärare i trappan på institutionen. Vi passerade varandra men precis innan möjligheten att se varandra i trappan försvann så hörde jag "Jacob!" och jag vände mig. Läraren tittade fram över trappräcket och sa "Jag hörde att du missade att anmäla dig till tentan. Jag förstår att det är jobbigt, men du kommer att klara det!". Sen tog samtalet slut. Kort och snabbt, men jag gick från ledsen till glad. Jag hade en flamma igen och inspiration till att fortsätta med plagget. Utan det samtalet är jag osäker om jag ens hade fortsatt med högskolestudier. Vi pratar ofta om studenthälsa och vad som kan göras policymässigt. Jag upplever att på den senaste tiden har studenthälsofrågorna också blivit något som universitetslärarna ska beakta i sin yrkesutövning. Huruvida det är rimligt eller ingår i lärarens arbetsuppgifter vågar jag inte ta ställning till i den här skriften, men jag vet att en universitetslärare kan också tända flammen i en student. Det behövs inte mycket, utan att bara utbyta en liten uppmuntrande mening i trappan på institutionen kan tända en gnista för lärandet.

Så, vad är en universitetslärare? Uppenbarligen en komplex fråga och tydligt är det att det är en stor roll som sträcker sig långt bortom att bara vara en förmedlare av vetenskapen. En universitetslärare är en forskare, en pedagog, en mentor, en innovatör, en som inspirerar och en som det förväntas mycket av. Det gäller inte bara att vara expert inom sitt respektive fält, utan också att kunna förmedla vetenskaplig och konstnärlig kunskap som är relevant för högskoleutbildningen på ett pedagogiskt sätt. Universitetslärare har en central roll i att säkerställa att högre utbildning har en stark forskningsanknytning, vilket är en grundpelare för både högskolans verksamhet och studenternas framtida framgång. Studenterna är flammen i högskolan som ser till att den går het, men lärarna har en enorm och viktig uppgift i att vara den som tänder elden, som tänder tanken och den som

tänder lärandet. En dynamik som vi bör värna, inte bara för vår egen del utan för samhället i stort.

Universitetsläraren. Tillsammans med oss studenter är universitetslärarna en av de grundläggande grupperna i högskolans värld. En värld som behöver uppmärksammas. Jag drömmer om att högskolefrågorna ska tas på allvar i framtiden.

Förslagen är många och studenterna och universitetslärarna är redo för att ta vårt ansvar för verksamheten och hur vi kan utvecklas på bästa sätt, men det behövs ett fungerande ramverk. Jag drömmer om att förslagen blir verklighet och att vi i framtiden inte bara sjunger om studentens lyckliga dar, utan också universitetslärarens lyckliga dar.



Karin Åmossa

Fil dr i ekonomisk historia och samhällspolitisk chef på SULF. Har lång erfarenhet av internationellt fackligt arbete inom Education International.

SULF i världen

Karin Åmossa

I december 2019 satt jag och två kollegor från Saco och Lärarnas riksförbund (LR) i ett litet rum hos den fackliga centralorganisation KESK i Ankara tillsammans med 8 universitetslärare och forskare som alla utom en blivit avskedade från sina jobb, anklagade för samröre med terroristorganisationer. De var alla medlemmar i SULF:s turkiska systerorganisation Eđitim Sen, en av få fria fackföreningar i Turkiet. Ute var det vinter och minusgrader, inne varmt och trångt. Vi drack te, åt kakor och pratade. Eller, vi från Sverige lyssnade mest på deras berättelser som allteftersom tiden gick kändes mer och mer absurda. Ibland ställde vi en och annan fråga. Känslan av kollegialitet mellan oss var stark. Men också känslan av vanmakt.

Det här kapitlet handlar om varför SULF:s internationella engagemang är viktigt. I våra internationella nätverk möter vi utmaningar tillsammans, lär oss av varandra och kämpar för bättre arbetsvillkor och akademisk frihet över hela världen. Genom konkreta exempel från Turkiet och andra länder visar jag hur solidaritet, vänskap och nära personliga relationer kan göra en verklig skillnad. Jag hoppas att min berättelse inte bara belyser problemens allvar, utan också inspirerar till fortsatt engagemang och samarbete för att förbättra arbetsförhållandena inom akademien globalt.

Turkiet

Anledningen till att vi var i Turkiet var för att lära oss mer om situationen för akademisk frihet i Turkiet. För det hade vi sökt pengar från Union to Union för ett projekt med titeln ”Strengthening academic life in Turkey”.

Resan inleddes med ett besök på det svenska konsulatet i Istanbul där vi träffade den svenske generalkonsuln och två av hans medarbetare.

Generalkonsuln inledde mötet med repliken ”Jag har egentligen inte befogenheter att tala om den politiska situationen i Turkiet, det är ambassaden i Ankaras uppgift, men med det sagt så kommer jag nu att bryta mot det”. Han beskrev följande situation: Enligt regimen är Gülen roten till allt ont. Tusentals personer har blivit av med jobbet anklagade för samröre med Gülenrörelsen. I många fall har det räckt med att ha en särskild app (ByLock) installerad på sin telefon. Det tolkas som samröre med terrororganisationen FETÖ¹. I ett fall räckte det med att personens släkting hade köpt pizza från en pizzeria där ägare stödjer Gülen, för att bli avskedad och fängslad.

Generalkonsuln betonade vikten av moraliskt stöd på organisationsnivå och att det är viktigt att upprätthålla kontakterna med Turkiet i största allmänhet. Regeringen är inte allt. Han sa också att det ni gör är viktigt och att det är många andra delegationer som har ställt in. Det handlar inte bara om pengar, utan om engagemang. På frågan om vi behövde vidta några särskilda försiktighetsåtgärder vid våra resor i Turkiet fick vi svaret: Ta inte med personer med turkiskt pass, besök organisationer och tala med personer öppet, gör ingenting i smyg och stäm inte möte med personer ni inte känner under någon bro. Det kändes som rimliga råd.

Det första mötet skedde i metallarbetarfackets lokaler i den asiatiska delen av Istanbul. Där träffade vi Eyup från Metall och Mustafa från Eğitim Sen. Mustafa var fortfarande verksam som lärare och forskare i statsvetenskap vid universitetet i Istanbul och beskrev en situation som präglades av godtycklighet. Det var svårt att veta varför vissa fick behålla jobbet och andra blev avskedade utan förklaring.

Våra kollegor berättade att bara drygt fem procent av arbetstagarna täcks av kollektivavtal. Organisationsgraden är under tio procent, vilket är lägst i OECD. Om en arbetstagare vill gå med i facket måste hen logga in på en statlig sida ”e-state” för att välja fackförbund. Staten får alltså veta om du väljer att gå med i ett regimkritiskt förbund. Arbetsgivare kan också ”köpa” alla arbetstagares lösenord och ändra deras medlemskap utan deras vetskap. ”I praktiken råder vi

¹ <https://sv.wikipedia.org/wiki/Gülenrörelsen>

våra nya medlemmar att hålla tyst om medlemskapet, även inom familjen. Vi har ett system för organisering så att arbetstagarna inte vet vilka andra som är medlemmar i de fall det finns en läcka.” Det är vanligt med avskedanden i samband med facklig anslutning. För att kunna teckna kollektivavtal måste ett förbund ha 50 +1 procent av alla arbetstagare. När de får det skickar arbetsmarknadsdepartementet ut en lista så att det blir öppet för arbetsgivaren vilka som är med. Som motåtgärd brukar de bestrida listan rättsligt i långdragna processer och under tiden bildar arbetsgivaren ofta en ”yellow union”², det vill säga en fackförening som kontrolleras av arbetsgivaren snarare än av arbetarna själva. Syftet är att motarbeta den fria fackföreningen genom att skapa en organisation som ser ut att representera arbetarnas intressen, men i själva verket gynnar arbetsgivarens agenda. Dessutom avskedas fackligt aktiva under tiden processerna pågår så att andelen minskar. Istället för den sociala dialogen talar våra fackliga kollegor om den ”asociala monologen”.

Tillbaka till Ankara och mötet med Egitim-Sen. Våra kollegor berättar att de alla, utom en, blivit avskedade från sina jobb på universitetet. De har blivit fråntagna sina pass och fått en märkning i sina socialförsäkringspapper som innebär att de är permanent bannlysta från statliga tjänster. Det innebär också stora svårigheter att få en anställning över huvud taget eftersom få arbetsgivare vågar anställa dem. I praktiken innebär det yrkesförbud på livstid. Flera av dem hade under tecknat en fredspetition och stämplades nu som terrorister. Några har suttit fängslade, någon väntar fortfarande på dom.

Det sätt avskedandena gick till på var att när de kom till sin arbetsplats på universitetet fanns listor uppsatta med namnen på dem som fick gå, utan förklaring. Vägrade de att lämna sina jobb blev de hämtade av polis. Vid ett tillfälle protesterade universitetslärarna genom att lägga ut sina akademiska ämbetsdräkter på golvet framför sig, så att polisen var tvungna att gå tvärs över för att kunna avhysa dem. En stark bild för hur regimen trampar på den akademiska friheten. Vid det här tillfället fanns det 8000 forskare och universitetslärare som blivit avskedade.

² https://en.wikipedia.org/wiki/Company_union

Den person som ännu hade sitt jobb kvar beskrev hur kollegiet präglades av en rädsla för vad de säger i föreläsningssalen eftersom det fanns informanter bland studenter. På sociala medier cirkulerade hotbilder från ”de grå vargarna”³ som visar deras flaggor hängande från taket på universitetet och män med vapen. För de forskare och lärare som fortsätter sina uppgifter vid universiteten innebär avstängningar av kollegorna inte bara en ökad arbetsbelastning utan även en isolering som orsakade att de tappade tron på sitt arbete. Konsekvenserna blev att särskilt studier av kritiska frågor drabbades av en tystnadsspiral.

I slutet av vårt samtal ställde jag en fråga som bottnade i min känsla av maktlöshet. Vad kunde vi göra för dem, och spelade det ens någon roll att vi var där? Svaret kom snabbt. Ni är vår röst. Ni gör oss starka. Bara genom att sitta här och lyssna. Om inte Education International (EI) fanns skulle vi inte finnas, och om inte de och andra globala fackliga organisationer såg oss skulle det inte finnas några fria fackföreningar alls i Turkiet. Att ni kommer gör att de inte vågar röra oss. Berätta vår historia, publicera våra namn och våra bilder. Det kan knappast bli värre. Den här berättelsen får utgöra avstampen till varför internationellt fackligt arbete är viktigt.



Varför är fackligt internationellt arbete viktigt?

SULF:s internationella fackliga sammanhang. För att samarbeta och kunna uppfylla målen behöver man kompisar, rätt kompisar:

- Education International (EI): 400 fackförbund i 171 länder, 30 milj medlemmar – världens största fackliga federation, nära samarbete med ITUC och del av Global Unions.

³ https://sv.wikipedia.org/wiki/Grå_vargarna

- European Trade Union Committee for Education, (ETUCE): EI:s europainivå och utbildningsgrenen av Europafacket: 131 fackförbund i 48 länder, 11 miljoner medlemmar.
- Global Unions is the partnership between the International Trade Union Confederation, Global Union Federations and the Trade Union Advisory Committee to the OECD.
- Europeiska fackliga samorganisationen (EFS), på engelska European Trade Union Confederation (ETUC), i Sverige ofta kallat Europafacket, bildades 1973.
- Europafacket består i dag av 95 medlemsorganisationer från 36 länder och representerar totalt ca 60 miljoner löntagare i hela Europa. I EFS ingår också 11 europeiska branschfederationer som är förbundens europeiska samorganisationer. EFS har till uppgift att påverka europeisk politik och lagstiftning. Viktiga politikområden är sysselsättning, sociala frågor och ekonomisk politik.
- Nordiska mötet: Nordisk samarbete en gång/år. Utbyter erfarenheter och samarbetar kring löner, arbetsvillkor, resurser, akademisk frihet etc.

Föreningsfrihet

Absolut grundläggande för att kunna göra sin röst hörd och hävda sina rättigheter är friheten att sluta sig samman med andra i olika typer av föreningar. För oss som är engagerade i fackföreningsrörelsen i de nordiska länderna är det en självklarhet som är lätt att ta för given. Föreningsfriheten är grundlagsskyddad i Sverige och många andra länder och också en av rättigheterna som regleras i FN:s konvention om de medborgerliga och politiska rättigheterna. Men för att föreningsfriheten ska kunna upprätthållas behövs någon som granskar. Ögon som ser. Kollegorna i Turkiet var tydliga på den punkten: ”Om ni inte såg oss skulle det inte finnas några fria fackföreningar alls”. Att det internationella samfundets ögon såg dem stärkte deras mod och skyddade i alla fall till viss del mot repressalier från regimen. Att värna föreningsfriheten i världen och därmed stärka demokratins utveckling, eller hålla emot när den är på nedgång, är en av anledningarna till att SULF engagerar sig i internationellt arbete.

Akademisk frihet i praktiken

Om friheterna inte kan utövas i praktiken hjälper det föga att de finns nedtecknade i diverse dokument och konventioner. Även om det kan verka svårt finns det

ändå mycket vi kan göra för att se till att de som hindras från att utöva sin frihet får stöd att göra det.

Vi tar exemplet Turkiet igen. En av våra kollegor där, en duktig forskare i ett särskilt utsatt ämne, statsvetenskap, fick sparken från sitt jobb på universitetet i Ankara på grund av påstått samröre med en terrororganisation. Han blev som så många andra fråntagen sitt pass och sina försörjningsmöjligheter. Innan allt det hände hade han just fått en postdok vid ett tyskt universitet. Eftersom han inte längre hade ett pass kunde han inte resa dit. Men universitetet i Tyskland löste det genom att låta honom bedriva sitt arbete hemifrån köksbordet. Efter att postdokperioden gått ut kunde han fortsätta undervisa på distans för att på så sätt delvis kunna utöva sin akademiska frihet och inte minst försörja sig och sin familj.

Ibland låter det som att försörjning inte skulle vara viktigt för forskare och det är sällan det diskuteras i samband med akademisk frihet. Men forskare är människor precis som alla andra och behöver lön för att kunna betala räkningar och försörja familjer och anhöriga. Att forskaryrket skulle vara ett kall är en seglivad föreställning, även om det är sant att många brinner för sitt jobb.

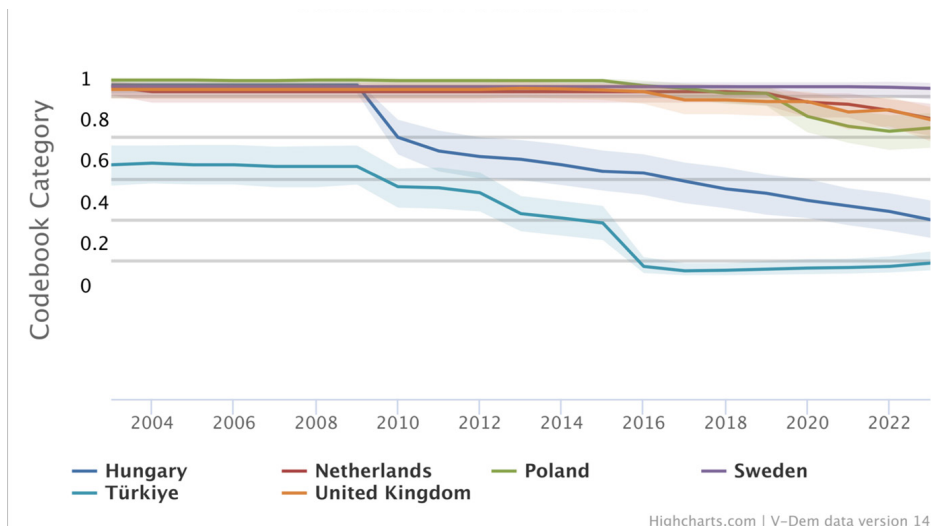
För att akademisk frihet ska kunna utövas i praktiken behövs både lön och en rimlig nivå av anställningstrygghet. Det är svårt att vara obekvämt om priset för det är att man inte får möjlighet att fortsätta arbeta. Akademisk frihet betyder enkelt uttryckt att forskare och universitetslärare fritt ska kunna söka efter kunskap och sprida den. I UNESCO:s rekommendation om lärare i den högre utbildningen från 1997 poängteras dessutom rätten för universitetslärare att uttrycka sin åsikt om lärosätet eller systemet som de arbetar i, utan att riskera repressalier från staten eller någon annan. Trygga tillsvidareanställningar (tenure) är enligt rekommendationen ett av de viktigaste skydden för akademisk frihet och mot godtyckliga beslut.⁴ Just godtycklighet är den härskarteknik som den turkiska regimen använt mot universitetsanställda. Ingen vet riktigt varför vissa men inte andra avskedas och anklagas. Det skapar osäkerhet, oförutsägbarhet och rädsla vilket är helt oförenligt med tanken om akademisk frihet.

Någon kanske tycker att Turkiet är ett extremexempel och att det inte kan hända

⁴ www.unesco.org/en/legal-affairs/recommendation-concerning-status-higher-education-teaching-personnel

här. Men i alltför många länder är både akademisk frihet och demokrati på nedgång och vitsen med internationella nätverk och relationer är att vi snabbare ska kunna få upp ögonen för oroande trender och kunna motverka dem i tid. I Turkiet har den akademiska friheten varit i skarp nedgång de senaste 15 åren och i fritt fall de senaste 10. Bilden nedan visar en jämförelse mellan Turkiet, Ungern, Polen, Nederländerna, Storbritannien och Sverige de senaste 20 åren. I alla länder i jämförelsen utom i Sverige har det skett en kraftig nedgång i akademisk frihet och till med i Sverige syns en svag nedgång de senaste åren, vilket beror på en större nedgång i mätningar av lärosätens autonomi. Alla länder i jämförelsen, förutom Turkiet, låg tillsammans med Sverige i topp för 15–20 år sedan, för att därefter dala med varierande hastighet. Det understryker vikten av att inte slå sig till ro bara för att våra värden idag är bra.⁵

Akademisk frihet index



Solidaritet

Facklig internationell solidaritet inom forskning och högre utbildning är särskilt viktigt på grund av den internationella och samarbetande naturen i akademien. Den kraft som kommer av att gå samman behövs i en tid då akademisk frihet och arbetsvillkor utmanas på global skala. Det är genom samarbete och solidaritet

⁵ KÄLLA: V-DEM ACADEMIC FREEDOM INDEX, V-DEM

som forskare och lärare kan ha en chans att stå emot politiska och kommersiella påtryckningar, och säkerställa fri forskning och utbildning. I en värld där osäkra anställningar, korttidskontrakt och projektbaserad finansiering är vardag för många universitetslärare och forskare, blir det internationella samarbetet mellan fackföreningar ett nödvändigt verktyg för att förbättra arbetsvillkoren och hålla emot försämringar. Om utvecklingen går åt fel håll i några länder är det stor risk för att det dåliga sprider sig.

Genom att upprätthålla och fördjupa internationell solidaritet kan fackföreningar inom forskning och högre utbildning inte bara förbättra sina medlemmars arbetsvillkor och skydda akademisk frihet, utan också aktivt bidra till att möta och lösa globala utmaningar. Det är genom en gemensam front och ett starkt kollektivt engagemang som vi bäst kan navigera de komplexa problem som präglar vår tid, från klimatförändringar till social ojämlikhet.

Kunskapsutbyte

I Europa träffas fackföreningarna inom forskning och högre utbildning två gånger per år i kommittén HERSC – Higher Education and Research Standing Committee, inom ETUCE – European Trade Union Committee for Education. På världsnivå ses vi vartannat år på EI:s världskonferens för forskning och högre utbildning. Där blir det slående hur internationell verksamhet inom akademien är och hur lika problemen är. Jag minns hur en kollega från Ghana kom fram till mig under världskonferensen i Taipei och sa, ”märkligt hur lika problemen är i Norden och i Afrika, det är samma problem fast i en annan skala”. Och visst är det så, även om problemen är uppblåsta i Ghana så har de samma grund. Osäkra anställningar, otydliga karriärvägar, dålig arbetsmiljö och bristande möjligheter att utöva sin akademiska frihet på individnivå. Möten med kollegor från olika delar av världen ger ett fruktbart utbyte av kunskap och resurser som stärker den kollektiva kapaciteten att hantera gemensamma utmaningar. I en tid där högre utbildning och forskning alltmer betraktas genom en kommersiell lins, blir det ännu mer kritiskt att stå enade i försvaret av det som akademien producerar som offentliga nyttigheter, tillgängliga för alla och till förmån för individer och samhället.

Påverkan

För kanske tio år sen var det svårt att tala om problemen med akademisk

frihet, osäkra anställningar och otydliga karriärvägar i akademien på möten i Bolognaprocessen, med EU-kommissionen eller med OECD. Jag satt ofta ensam som facklig representant för EI eller ETUCE i olika arbetsgrupper eller möten och möttes rätt ofta av tystnad eller oförståelse. Sen hände något och tonen har långsamt förändrats. Osäkerheten i akademien, särskilt för unga forskare, har börjat ses som ett problem. Tänk om de mest talangfulla inte har lust att stanna? Tänk om den yngre generationen inte tycker att det känns särskilt lockande att gå in i ett förvisso spännande, men också osäkert yrke med dålig utsikt till fast anställning inom överskådlig tid och med en medioker lön om man jämför med andra yrken för dem med högre utbildning? Hur går det då med visionerna om högre utbildning och forskning i världsklass, och hur ska vi då klara oss i konkurrensen eller lösa framtidens problem.

Jag vet inte hur mycket som är fackföreningsrörelsens förtjänst, men jag är övertygad om att vårt arbete inom ramen för EI och ETUCE har spelat roll. Vi som är aktiva där från fackföreningar i olika länder turas om att representera oss runt en mängd olika bord. Just det att vi är många spelar roll särskilt som våra internationella federationer har begränsade resurser och ofta ganska små kanslier. Utan medlemsorganisationernas arbetskraft skulle möjligheterna att påverka vara betydligt sämre.

Det som har hänt de senaste åren är till exempel att EU-kommissionen har sjö-satt ett initiativ om attraktiva och hållbara karriärer inom högre utbildning och ett paket för attraktiva och hållbara forskarkarriärer.⁶ EU-kommissionen skriver rakt ut att akademisk personal möter utmaningar i form av ojämnt erkännande i olika roller, osäkra anställningar, ojämsställdhet mellan kvinnor och män och bristande stöd. I arbetet har de vid flera tillfällen träffat kommittén för forskning och högre utbildning HERSC och inhämtat fackets syn på saken.

OECD hade tidigare något som de kallade för OECD Higher Education Stakeholder Forum. De handlade mest om benchmarking, alltså hur man skulle kunna jämföra systemen i olika länder med varandra, eller om hur högre utbildning skulle

⁶ (https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/14076-Attractive-and-sustainable-careers-in-higher-education_en, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/commission-package-attractive-and-sustainable-research-careers-advances-steadily-2024-03-21_en)

kunna möta arbetsmarknadens behov. Det som var bra där var att många olika intressenter, inklusive fackföreningar, var inbjudna för att reflektera kring OECD:s olika projekt inom området. Det skedde i form av gruppdiskussioner där vi hade möjlighet att ge feedback och utbyta erfarenheter. Det fanns mycket kritik mot att försöken att mäta resultaten från högre utbildning och jämföra mellan länder. Det tydligaste exemplet var AHELO – Assessment of Higher Education Learning Outcomes, ett slags PISA för högre utbildning. AHELO var ett stort projekt för OECD men det dog långsamt under trycket av vår, i den globala fackföreningsrörelsen, och många andras kritik. När jag nu söker efter AHELO på OECD:s hemsida får jag meddelandet att sidan har upphört att existera. Men den som är intresserad kan läsa lite om projektet i University World News.⁷

Vårt och andras tal om osäkra forskarkarriärer verkar dock ha landat hos OECD som nu precis som EU-kommissionen oroar sig för vad som ska hända om de unga inte har lust att ge sig in i en osäker forskarkarriär. Ordet prekariat är ett begrepp för att beskriva en grupp människor som på grund av osäkra anställningar lever i ett tillstånd av osäkerhet och oförutsägbarhet. Ett annat relaterat ord är gigeekonomi.⁸ Inom fackföreningsrörelsen har vi länge pratat om akademins prekariat, men nu har även OECD tagit ordet i sin mun. Jag vågar påstå att det aldrig hade hänt utan dialogen med oss.

I maj 2021 publicerade OECD en policyrapport med titeln ”Reducing the precarity of academic research careers”. Den analyserar problemen som följer av att det har bildats ett forskarprekariat, det vill säga en grupp av postdoktorala forskare på tidsbegränsade anställningar utan några utsikter till fast anställning eller möjlighet att slå in på någon akademisk karriärväg. Syftet med rapporten är enligt OECD att definiera policies och praktiker som förbättrar forskares välmående och att utveckla mer jämlika och inkluderande forskningssystem, att attrahera och behålla de bästa talangerna och i slutändan förbättra vetenskapens kvalitet. Listan på rekommendationer i rapporten inkluderar som punkt nummer ett bättre arbetsvillkor och mer transparenta karriärvägar för postdoktorala forskare. Jag tycker att OECD förtjänar att citeras:

⁷ <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20150515064746124>

⁸ <https://sv.m.wikipedia.org/wiki/Prekariat>

”The main factor underlying the increasing precarity of postdoctoral researchers is their employment status. Many are on stipends rather than employment contracts, and many others are on fixed-term contracts, often short time and part time. These stipends and contracts tend to be associated with fixed-term funding for research projects, and exist outside of established research career statuses and frameworks, without clear conditions for progression and continuing employment.”⁹

Känns retoriken igen? Jag skulle kunna fortsätta länge om den här rapporten och lyfter ofta fram den i diskussioner både nationellt och hemma i Sverige. Läs den gärna. Den förändring som jag har sett under mina 15 år i internationellt fackligt arbete är att det nu verkar råda ganska mycket konsensus om att osäkra anställningar i akademien är ett problem, både för möjligheterna att attrahera talangfulla personer och för forskningens och den högre utbildningens kvalitet. Så var det inte när jag började, vilket är det tidsperspektiv jag personligen kan överblicka. Utan den sociala dialogen mellan intressenter på internationell nivå hade vi inte nått så långt.

Vi är alltså på någon slags övergripande nivå ense om problembilden. Det är bra. Problemet är när vi hamnar på nationell nivå, där besluten om forskning och högre utbildning tas, är de som fattar besluten inte beredda att göra det som skulle krävas för att praktiken ska lösa problemen. Eller så känner de kanske inte till den här diskussionen alls. För oss som verkar på både internationell och nationell nivå är det en svår och viktig uppgift att sprida kunskapen vidare till politiker och beslutsfattare. Även om det ibland kan kännas som ett sisyfosarbete är det något som måste göras.

Vänskap och närhet

Hela idén med fackföreningar är att bygga relationer innan något går åt skogen. Det gäller inte minst i internationella sammanhang. För att bygga relationer behövs kontinuitet och personliga möten.

De personliga mötena är viktiga av flera skäl. För det första bygger de förtroende och samarbetsvilja mellan fackförbund från olika länder, vilket gör det lättare att

⁹ <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/Of8bd468-en.pdf?expires=1720083014&id=id&accname=guest&checksum=C768A5E7277ABBAF6BDDA7C6221981B7#page10>

arbeta tillsammans mot gemensamma mål. Genom dessa relationer kan fackföreningsrörelsen också dela erfarenheter och lärdomar, vilket leder till bättre strategier och lösningar på gemensamma problem. När vi möter utmaningar kan det behövas upparbetade vägar till kommunikation. De relationer och den tillit vi byggt över tid är särskilt viktiga i krissituationer när snabba beslut behövs. Det visade sig inte minst under pandemin eller när Ryssland oprovocerat gick till anfall mot Ukraina. Vi kunde då via länk prata med och få direkt tillgång till våra ukrainska kollegors berättelser och upplevelser.

Att förstå varandras perspektiv och behov är enklare när man har nära personliga relationer, vilket hjälper till att skapa en enad front och gemensamma mål. Det i sin tur hjälper EI och ETUCE att skapa och driva internationella kampanjer och initiativ.

Slutligen förstärker dessa relationer den internationella fackföreningsrörelsens påverkan, eftersom de hjälper till att bygga starka koalitioner och nätverk som kan utöva större politisk påtryckning. Nära personliga relationer gör hela fackföreningsrörelsen mer sammanhållen och effektiv i arbetet för rättvisa och bättre arbetsvillkor globalt.

Medlemsnytta

All den kunskap som kommer från internationellt samarbete är till direkt nytta för våra medlemmar i SULF. Genom att delta i internationella fackliga nätverk, möten och konferenser får vi tillgång till insikter och erfarenheter från kollegor världen över, vilket gör att vi kan ta till oss och använda bästa praxis i vårt eget arbete. Det stärker i sin tur vår förmåga att påverka nationella beslut för att förbättra arbetsvillkor och försvara akademisk frihet.

Genom att utbyta erfarenheter mellan internationella fackliga organisationer kan vi hitta nya sätt och lösningar för att förbättra tillvaron för våra medlemmar här hemma. Dialogen med fackförbund i andra länder har exempelvis hjälpt oss att påverka policyer kring anställningstrygghet och arbetsvillkor för forskare och universitetslärare. Internationella samarbeten ger oss också verktyg och resurser för att försvara akademisk frihet mot hot och inskränkningar. Vi lär oss av andras erfarenheter och kan tillämpa liknande strategier för att våra medlemmar ska kunna arbeta fritt och utan rädsla för repressalier.

Genom att se hur andra länder hanterar utmaningar som osäkra anställningar och otydliga karriärvägar, kan vi arbeta för att skapa mer förutsägbara och hållbara karriärvägar för våra medlemmar i Sverige. Det kan handla om att påverka nationella beslutsfattare för att forskare och universitetslärare ska kunna få bättre möjligheter att utvecklas professionellt. Att vara en del av ett globalt nätverk av fackliga organisationer gör också att vi kan både ge och få stöd i krissituationer. Den solidaritet som byggs genom internationellt samarbete hjälper oss att kunna stå emot politiska och ekonomiska påtryckningar och stärker vår röst både nationellt och internationellt.

Genom internationellt fackligt arbete ser vi till att vi inte bara får stöd och skydd, utan också de bästa möjliga förutsättningarna för att utföra vårt viktiga arbete inom akademien.

Avslutande tankar

Ibland brukar jag säga att det vore tjänstefel av SULF att inte delta i internationellt fackligt arbete. När verksamheten som vi arbetar med är sant internationell i sin själ och hjärta går det inte att begränsa sig till den nationella arenan om man vill förstå varför problemen är som de är i akademien. Den akademiska kulturen är internationell, problemen har internationell botten och då måste också lösningarna formuleras mot en internationell bakgrund.

Sist vill jag avsluta med att berätta hur det gick för ett par av de terroranklagade turkiska forskare som delade sina erfarenheter med oss i det varma rummet i Ankara. Med hjälp av SULF, Saco och Uppsala universitet lyckades de få finansiering för att komma till Uppsala som gästforskare under ett år. På grund av turkisk lagstiftning och internationella påtryckningar fick de tillbaka sina pass och kunde ta sig ut ur landet för att fortsätta sina akademiska karriärer utanför Turkiet. Vill ni läsa mer om dem rekommenderas till exempel den här artikeln i Universitetsläraren: <https://universitetslararen.se/2021/03/22/skrev-pa-for-fred-fick-sparken/>



Lars Haikola

Deltog i beslutet vid konstituerandet av SULF 1984 och var under en kort tid styrelseledamot. Har lång erfarenhet av ledning och ledarskap inom den svenska högskolan som prefekt, dekan, rektor och universitetskansler. I alla roller har kvalitetsutveckling varit i fokus.

Reflektioner över kvalitet och kvalitetssäkring

Lars Haikola

Kvalitetsrörelsen och fokuseringen på kvalitet i högskolan uppstod vid mitten av 80-talet – samtidigt som Sveriges universitetslärare och forskare! Alltsedan dess har frågor om kvalitet i högskolan varit livligt debatterade både inom högskolesektorn och i samhället utanför. Begreppet kvalitet är mångfacetterat och rymmer faror för förenkling. Här diskuteras några kända och några mindre kända aspekter i den fortlöpande debatten.

Kvalitet – ett relativt begrepp

Quality – is what makes my hair stand on end. Detta påstående tillerkänns Emily Dickinson som med sin eleganta formulering betonar viktiga aspekter av kvalitetsbegreppet, nämligen; att tillskriva något kvalitet har subjektiva drag – det är något individuellt – men att det samtidigt finns objektiva kriterier på kvalitet – håret reser sig. Ett sådant kvalitetsbegrepp synes tillämpligt på många mänskliga skapelser och artefakter, framför allt sådana som äger konstnärlig kvalitet.

Men det är tveksamt om det räcker med att få håret att resa sig för att du ska våga köpa en cykel eller en diskmaskin. Vi vill ha mer säkra och objektiva bevis, eller åtminstone argument, för att cykeln och diskmaskinen fungerar, är tillförlitlig och hållbar. Först om cykeln eller diskmaskinen har sådana rimligt mätbara egenskaper, och säkert några till, vågar vi tillskriva dem kvalitet. Om du sedan vill försäkra din cykel eller diskmaskin så uppstår också krav på försäkringens kvalitet och då gäller krav som tillförlitlighet, tillgänglighet och trygghet.

Detta är bara några exempel på hur vi använder begreppet *kvalitet* och kräver kvalitet i olika sammanhang. Vi talar om kvaliteten i en bok, en komposition, en bild, liksom om en produkts kvalitet såsom i bilar, hushållsmaskiner och kosmetika, och vi tillskriver även tjänster och service kvalitet, såsom i resor, rådgivning och vård. Vi ställer också olika krav på "objektivitet" beträffande kvalitet. En bils kvalitet kan testas upprepade gånger av olika personer medan en konstnärlig produkts kvalitet tveklöst omfattar mer subjektiva inslag. Även om få personer idag accepterar objektiva värden så förväntar vi oss en högre grad av konsensus vad gäller kvaliteten hos en bil än hos en roman. Tjänster och service placerar sig mellan dessa ytterligheter men närmare produktkvalitet.

Svenska akademins ordlista anger om kvalitet: "inre värde; god egenskap; sort, god beskaftenhet". Standardiseringskommissionen i Sverige (SIS) definierar kvalitet som: "alla sammantagna egenskaper hos en produkt (eller tjänst) som ger dess förmåga att tillfredsställa uttalade eller underförstådda behov". Dessa exempel anger förvisso något karakteristiskt om kvalitetsbegreppet men illustrerar samtidigt svårigheten med att väsensdefinitioner och ordboksbestämningar blir alltför generella för att vara praktiskt användbara.

Kvalitetsbegreppet lider av relativiseringens risker. Det är inte bara dess subjektiva och individuella drag som understryker detta. Det är uppenbart att olika gruppers intressen och kulturell kontext påverkar vad som ska kallas kvalitet och förstärker risken att relativisera kvalitet. Till exempel upplever vi ibland att konsumentens bedömning av kvalitet skiljer sig från producentens bedömning. Likaså kan det variera över tid vad som bedöms omfatta kvalitet. Kvalitetsbegrepp inom konstnärlig verksamhet är också utsatt för relativiseringens risker. Kvalitet inom konst mejslas fram inom en subkultur och visar kvalitetsbegreppets kontextberoende. Inom en given kontext diskuteras och utvecklas kriterier för vad som ska kallas kvalitet och kvalitet kan därför bara förstås givet en viss kontext. Därmed blir kvalitet i konst kontextberoende men ej reducerat till något helt subjektivt – kvalitet är inte detsamma som tycke och smak. Det är inte enbart upp till den enskilda individen att bestämma vad som är kvalitet i ett konstföremål – det finns ett intersubjektivt drag också i den

konstnärliga artefaktens kvalitet. Men den relativisering som följer givet varje kontext eller kultur är oundviklig.

Kvalitet som egenskap

Det finns en betydelse av kvalitet som utgör konträr motsats till en relativistisk tolkning. En ordboksdefinition av kvalitet är att ett föremåls kvalitet avser dess natur, essens eller ”hur föremålet är i sig själv”. SAOB anger att kvalitet betyder ”beskaffenhet, natur” och även ”egenskap”. Ursprunget – latinets *qualitas* – betyder just egenskap. Denna kvalitetsbestämning återfinns i vardagsspråket när vi talar om material, till exempel ett tygs, kvalitet. Tygets kvalitet kan förvisso avse det gängse, nämligen att detta tyg är bra mätt i martindales (som är en enhet för nötningsgrad) men det kan också avse tygets struktur, hur dess fibrer är sammansatta, dess struktur eller, med SAOB, dess beskaffenhet.

Denna betydelse av kvalitet som egenskap var tydlig vid naturvetenskapens genombrott då bland annat Newton skilde på primär kvalitet och sekundär kvalitet. Det som betecknas som primära egenskaper antas tillhöra en av oss oberoende (fysisk) verklighet, som storlek, form och rörelse. Till sekundära egenskaper räknades sådant som färg, lukt och smak vilka är subjektiva i den meningen att de endast existerar i vår upplevelse av tingen. Till detta fogas senare tertiär kvalitet som står för värden vi tilldelar ett föremål (eller produkt, process, tjänst, etc.), dvs. något vi finner vara gott, ont, vackert, fult, etc.

Kvalitet genomgår således en successiv förskjutning från sin ursprungsbetydelse av att stå för något fundamentalt objektivt och naturgivet till att betyda värdeomdömen med tydligt subjektiva inslag. Idag kan kvalitet tolkas som ett begrepp med två olika betydelser snarare än som nyanser av ett begrepp. Men det kan också utnyttjas så att det subjektiva värderingsinslaget döljer att det är just begreppet *kvalitet* som används. Den tertiära kvaliteten profiterar på att det finns ett kvalitetsbegrepp med en naturgiven icke ifrågasättbar karaktär varmed det relativistiska inslaget döljs.

Kvalitet i högskolan – ett modeord

Högskolan har under det senaste halvsekle varit en av de mest frekventa användarna av *kvalitet* i sitt yrkesspråk. Kvalitet är tveklöst ett modeord inom

svensk högre utbildning och forskning och ett buzzword internationellt. Än tydligare blir det när vi räknar upp alla suffix till kvalitet som används i högskolevärlden:

- Kvalitetssystem
- Kvalitetssäkring
- Kvalitetssäkringsarbete
- Kvalitetsplan
- Kvalitetsprocess
- Kvalitetsutveckling
- Kvalitetskontroll
- Kvalitetsledning
- Kvalitetskrav
- Kvalitetsansvar
- Kvalitetskultur, etc, etc.

(Observera att *kvalitetstid* inte återfinns i denna uppräknig!)

Antalet kvalitetsuffix överträffas ändå av antalet kvalitetssäkringsorganisationer. Genomgående har varje land upprättat minst en nationell organisation för kvalitetssäkring. I den europeiska samarbetsorganisationen ENQA finns 60 medlemsorganisationer, däribland Universitetskanslersämbetet, och 41 affilierade organisationer. Utöver de nationella organen tillkommer internationella organisationer som, om de inskränks till Europa, kan exemplifieras med:

- ENQA European Association for Quality Assurance in Higher Education
- EQAR European Quality Assurance Register for Higher Education
- EQAF European Quality Assurance Forum
- NOQA Nordic Quality Assurance Network in Higher Education.

Till dessa organisationer kan läggas lika många från andra världsdelar, internationella kvalitetsorganisationer och samarbetsorganisationer, och därtill organisationer som fokuserar någon särskild kvalitet, såsom hållbarhet, internationalisering eller e-lärande, eller någon särskild utbildning, såsom handelshögskolor, tekniska högskolor eller vårdhögskolor. Det finns ingen uppgift om det totala antalet organisationer som är inrättade för att studera, säkra och utveckla kvalitet enbart inom högre utbildning – men de torde uppgå till tusentals.

Kvalitet i högskolan – ett utbildningspolitiskt verktyg

Kvalitetsbegreppets utbildningspolitiska vikt framgår också av hur ofta termen nyttjas i namnen på propositioner och betänkanden inom högskoleområdet från 90-talet. Mycket symptomatiskt börjar det med proposition 1992/93:1 *Universitet & högskolor, Frihet för kvalitet*, dvs. med den proposition som grundade den så kallade frihetsreformen. Här nyttjas kvalitet i titeln första gången för att sedan återkomma med hög frekvens.

- Prop 1992/93: 231 Högskolor i stiftelseform – mångfald för kvalitet
- Prop 1993/94:177 Utbildning och forskning. Kvalitet och konkurrenskraft
- Prop 2006/07 Vägar till högskolan för kunskap och kvalitet
- Prop 2008/09:134 Forskarutbildning med profilering och kvalitet
- Prop 2009/10:65 Konkurrera med kvalitet – studieavgifter för utländska studenter
- Prop 2009/10:139 Fokus på kunskap – kvalitet i den högre utbildningen
- SOU 1993:3 Ersättning för kvalitet och effektivitet: Utformningen av ett nytt resurstilldelningssystem för grundläggande högskoleutbildning
- SOU 1993:102 Kvalitet och dynamik
- SOU 2007:81 Resurser för kvalitet
- SOU 2007:98 Karriär för kvalitet
- SOU 2008:30 Forskningsfinansiering – kvalitet och relevans.

Kvalitet är utbildningspolitiskt ett vitalt begrepp som används både som honnörsord och som en möjlighet för påverkan och styrning av högskolan. När det nya resurstilldelningssystemet etableras med 1993 års högskolereform och kopplingen till New Public Management sker samtidigt så framstår kvalitetsbegreppet som ett av de främsta utbildningspolitiska verktygen.

Allt detta ska ses som symptom på kvalitetsbegreppets ”popularitet” i högskolevärlden. Av den höga nyttjandefrekvensen av termen kvalitet kunde man förledas till tanken att kvaliteten i högre utbildning är utomordentligt hög, men verkligheten är naturligtvis den motsatta – behovet av att betona kvalitet, kvalitetskontroll, kvalitetsorganisationer och diskussionen om kvalitet har uppstått för att det uppfattas vara för lite kvalitet i högskolan – inte för mycket kvalitet.

Kvalitet i liten skala

I den högskola som präglades av Humboldtianska ideal om närhet mellan lärare och student, forskande lärare och ämnesfördjupning fanns inga kvalitetsorganisationer och behovet av att diskutera kvaliteten i utbildningen var inte omfattande. Man ska akta sig för att idealisera denna tids utbildning – det förekom dålig undervisning, kritik mot utbildningen och med våra dagars mått skulle mycket av denna tids utbildning dömas ut som undermålig. Men detta var ingen dominerande fråga i universitetsdebatten och den fördes definitivt inte i termer av kvalitetskontroll, kvalitetssäkring eller ens kvalitet. Det vi idag benämner ”högskolans kvalitet” var visserligen inte garanterad, men heller inte ifrågasatt. I den småskaliga värld som högskolan då utgjorde kunde kunskap skapas och traderas inom ramar som säkrade dess värde – eller med dagens terminologi - *kvalitet*. Det är med högskolans makalösa tillväxt från 1960-talet i det som brukar kallas massuniversitetet som det småningom uppstår behov av begrepp som kvalitetskontroll, kvalitetssäkring och kvalitet. I dagens högskola har relationen lärare – student radikalt förändrats – både kvantitativt och kvalitativt. Den insyn i och insikt om studentens kunskapsnivå, förmåga att resonera kring sin kunskap och att tillägna sig ny kunskap som dåtidens lärare hade möjlighet att bedöma har upplösts med dagens mångdubbla storlek på högskolan. Så uppstår ett behov av att bygga särskilda system för att utveckla och garantera kvaliteten i högskolan.

Det finns en analogi med hur hantverket utvecklats till massfabrikation vilket på ett liknande sätt skapat behov av kvalitetskontroll, kvalitetssäkring och kvalitetsystem. Hantverkets småskalighet, noggrannhet, urval och utdragna tidsanvändning hade inget behov av kvalitetssystem ty kvaliteten var inbyggd och garanterad i den småskaliga världen. Detta liknar den småskaliga utbildningsverksamhet som universitetet utgjorde för hundra år sedan.

Den högre utbildningens nästan explosionsartade utveckling är förvisso inte ett inhemskt fenomen utan kan noteras över hela världen. Högre utbildning utgör ett av de mest globaliserade områdena över huvudtaget och den ökade globaliseringen har medfört stärkta behov av att kunna jämföra utbildningar och att sätta utbildningssystem i relation till varandra. Detta gäller särskilt för Europa där

både EU och multilaterala överenskommelser, som Bolognaöverenskommelsen, skapat system för utbyte och jämförelse med syftet att uppmuntra och påskynda studenters och lärares utbyte mellan europeiska universitet. En gemensam syn på kvalitet, kvalitetssäkring och kvalitetssystem är en grundbult för att utveckla en europeisk högre utbildning där utbytbarhet mellan och harmonisering av olika utbildningssystem är etablerad, och där ömsesidigt erkännande av varandras examensbevis garanteras. Vikten och omfattningen av internationellt utbyte inom högre utbildning utgör en av de främsta drivkrafterna bakom framväxten av kvalitetsrörelsen.

Vad utgör bärare av kvalitet?

I svensk högskola har det under olika perioder varit olika delar och dimensioner av högskolan som varit själva föremålet för utvärdering och bedömning – *bäraren* av kvalitet kan variera. De storheter som tillskrivits kvalitet över åren är:

- Kvalitetssystem, kvalitetssäkringssystem (t.ex. i UKÄ:s nuvarande – 2024 års -system)
- Högskolan (under den period då högskolor kunde ansöka om universitetsstatus)
- Vetenskapsområde (under den period då högskolor kunde ansöka om vetenskapsområde)
- Ämne (på alla nivåer)
- Utbildningsprogram (på alla nivåer)
- Examina
- Ett tema (t.ex. jämställdhet, hållbarhet, social och etnisk mångfald, studentinflytande, internationalisering, samverkan, studenthälsovård).

Utöver dessa storheter som Högskoleverket och Universitetskanslersämbetet haft som uppdrag att utvärdera och bedöma är det sedan länge etablerat att bedöma kvalitet i avhandlingar, publikationer, forskningsansökningar, forskningsprojekt och forskningsprogram liksom hos forskare och forskningsmiljöer. Idag utsträcks också kvalitetsgranskning till de verksamhetsstödande delarna av en högskola.

Det finns alltså ett stort antal storheter inom högskolan som kan tillskrivas kvalitet. Kvalitet kan avse individer, miljöer, organisationer, planer, processer och system liksom, naturligtvis, forskningsresultat i olika former. Med viss

självklarhet kommer kvalitet att ha olika betydelser beroende på vad det är som äger kvaliteten, och metoderna för att bedöma kvalitet måste också variera med storhet.

Intressenter för utvärdering av kvalitet

Att olika intressentgrupper gör olika tolkning av kvalitet gäller generellt och be-
träffande högre utbildning finns fyra klassiska intressenter.

1. Statsmakterna – uppdragsgivaren som också utgör den helt dominerande
finansiären av utbildning och forskning
2. Högskolan – genom hela organisationen från styrelse och rektor till den
enskilde läraren och forskaren
3. Studenterna – som direkta avnämare och närmast beroende av utbild-
ningens kvalitet
4. Arbetslivet – som indirekta avnämare av utbildning.

Alla dessa intressenter tolkar kvalitet efter sina intressen och behov. Det finns
självklart stor överlappning i vad de olika intressenterna menar med kvalitet men
det finns också skillnader i betoning av vad som är viktigt. Statsmakterna knyter
kvalitet till resurseffektivitet, genomströmning och ett välfungerande högskole-
system, högskolan värnar sitt anseende och rekryteringsförmåga, studenterna
vill ha god undervisning och användbar kunskap, och arbetslivet vill ha välutbil-
dad och kompetent personal.

Vad som bestäms som kvalitet kommer att variera utifrån vilken intressents
perspektiv som dominerar. De två intressenter som byggt upp systematisk
kunskap och organisation för utvärdering av "sina" kvalitetsintressen är stats-
makterna och lärosätena. Men det förekommer att också arbetslivet genomför
utvärderingar av utbildningars kvalitet, ofta med betoning på relevans. Att inte
alla intressenter bygger upp egna utvärderingssystem speglar att detta är en
kostnadskrävande verksamhet.

Om man vill få så bred bild av kvalitet som möjligt måste alla intressenters
perspektiv beaktas. Statsmakterna har tillsatt en särskild myndighet för att
säkerställa kvaliteten i högskolan men då inte inskränkt uppdraget till denna
myndighet – Universitetskanslersämbetet – att enbart beakta statsmakternas
intressen utan det bredare – se till alla intressenters perspektiv. Detta kan också

tolkas så att uppdragsgivarna i grunden har ett brett perspektiv av att landet är beroende av välutbildade medborgare, gott arbetsliv och högskolor som skapar dessa förutsättningar.

Syfte med utvärdering av kvalitet

De fyra intressenterna svarar mot lika många syften med att utvärdera kvalitet.

1. Kontroll
2. Utveckling
3. Information till studenter
4. Information till arbetsgivare

Dessa syften har länge fungerat parallellt i högskolan, men med olika betoningar. När kvalitetsfrågor först uppmärksammades under 90-talet låg betoningen på utveckling. Devisen löd ”granska för att främja” och fokus var att stimulera uppbyggnaden av en kvalitetskultur på lärosätena. Det var viktigt att det nya styrbegreppet *kvalitet* förankrades som en del av lärosätets egenutveckling – att det var till för att främja. Kvalitet som kontroll och dess funktion som en del av styrsystemet var mindre synligt motiv. Först senare skedde en ombalansering från utveckling till kontroll – tydligast under perioden 2011–2014. Därefter har det åter svängt mot utveckling – åtminstone i retoriken. De olika motiven behöver självklart inte ställas mot varandra – tvärtom. Kontroll kan och ska användas för utveckling och det är svårt att bedriva utveckling utan att först ha kontrollerat. Vanligen fungerar kontroll och utveckling som två sidor av samma mynt. Statsmakterna och lärosätena har ett självklart gemensamt intresse av utveckling och förbättring. Balansen mellan statens behov av kontroll och lärosätets behov av att hävda sin autonomi och betona utvecklingsaspekten torde utgöra en evig envig som också påverkas av de internationella åtaganden som Sverige gjort, framför allt genom anslutning till ESG (Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area).

Informationsbehovet bottenar i att studenter har behov av kvalitetsbedömningar som underlag för val av utbildning och arbetsgivarna vill veta hur utbildningar motsvarar deras behov. Informationsmotivet var i begynnelsen ett starkt uttalat motiv för utvärdering av kvalitet men detta har efterhand minskat i betydelse.

Det har alltid varit svårt att organisera och formulera det breda och heterogena arbetslivets behov av utbildades kompetenser och utbildningens kvalitet på ett så konkret sätt att det kan ge genomslag i högskolan. Bäst fungerar detta branschvis mot en enskild utbildning. Men också studenternas behov av konsumentupplysning, dvs. information om kvaliteten i utbildning, har eroderat. I 1993 års högskolereform var det ett viktigt inslag att kvaliteten i utbildningen vid olika lärosäten skulle utvärderas och redovisas så att denna information kunde ligga till grund för studenters rationella och upplysta val av utbildning. Detta motiv för kvalitetsutvärdering av utbildning har efterhand tonats ned betydligt. Det är gåtfullt att studentrörelsen gett upp kravet på att utvärderingssystemet ska fungera så att nationell jämförelse kan ske och att utvärderingsresultat ger information om utbildningens kvalitet. 2011–2014 års system fokuserade på utbildningens kvalitet i sig – ej bara kvalitetssäkringssystemets kvalitet – och medgav nationell jämförelse. Även tidigare system med nationella ämnesutvärderingar har givit relevant jämförande information. Efter 2017 års nationella kvalitetssäkringssystem är det enbart legitimationsutbildningar som ger denna för studenter och arbetsgivare viktiga information. Studenter är starka agenter avseende dimensionering av utbildning genom resurstilldelningssystemets funktion, men de är svaga agenter i att påverka kvalitet. Genomgående har informationsmotivet för att utvärdera utbildningens kvalitet försvagats betydligt.

Högskolelagens krav på hög kvalitet

Kvalitet används i högskolan inte enbart som ett retoriskt grepp och som ett instrument för styrning utan också juridiskt. Kvalitet nämns redan i högskolelagen som i 1 kapitlet 4 paragrafen stadgar:

Verksamheten ska anpassas så att en hög kvalitet nås i utbildningen och forskningen.

De tillgängliga resurserna ska utnyttjas effektivt för att hålla en hög kvalitet i verksamheten.

Kvalitetsarbetet är en gemensam angelägenhet för högskolornas personal och studenterna. (Lag 2013:119).

Därtill ges också Universitetskanslersämbetet genom en förordning i uppdrag att ”ansvara för kvalitetssäkring av universitetens och högskolornas verksamhet” (Förordning 2012:810).

Vi har sett att kvalitet har en ursprunglig betydelse av egenskap av mer eller mindre intersubjektiv karaktär som genomgår en glidning mot värdering med utrymme för subjektiva inslag. När vi säger att *denna bok har kvalitet* så betyder det helt enkelt att *denna bok är bra*. Uttrycket ”hög kvalitet” ansluter till en tydligt värderande användning av kvalitet och anger att verksamheten inom högskolan ska vara sådan att den värderas högt – lagen stadgar att all verksamhet i högskolan ska vara mycket bra.

Men ”hög kvalitet” är ett förledande uttryck när det sätts i lagtext. Det kommer snarare att fungera som teknisk term för att uttrycka den minsta godtagbara nivån på all verksamhet i högskolan. Om en verksamhet inte håller hög kvalitet så ska den överhuvud inte finnas inom högskolan. Lagkravet innebär att all forskning liksom utbildning på alla nivåer ska hålla hög kvalitet. Den andra satsen inkluderar, för säkerhets skull, att även den verksamhet som inte klassificeras som forskning eller utbildning ska omfattas av kravet att hålla hög kvalitet. Hit kan räknas alla former av samverkan, utvecklingsarbete liksom alla stödfunktioner inom högskolan. Allt inom högskolan ska hålla hög kvalitet.

Denna tolkning av att hög kvalitet snarast bör tolkas som ”good enough” understryks av dess översättning till engelska. Högskolelagens första kapitelns fjärde paragraf översätts:

The operations of higher education institutions shall be arranged to ensure that high standards are attained in courses and study programmes and in research.

Hög kvalitet översätts alltså med *high standards* vilket understryker att lagen anger ett slags miniminivå eller norm/normalnivå för högskolemässighet. Hög kvalitet riskerar att bli ett missvisande högt värdesättande av något som snarare handlar om att sätta ribban – *good enough* – för att alls höra till högskolan.

Detta medför ett slags trivialisering av den höga kvaliteten. Eftersom ”hög kvalitet” degraderats till att stå för ett minimum så öppnar detta för ett behov av att ställa *högre* krav på kvalitet – mer än att klara ribban. Så uppstår behovet av begreppet excellens!

New Public Management och Grundbulten ger kvalitet

Kvalitetsrörelsen med start i mitten av 80-talet fick sin näring från två olika källor. Ofta nämns enbart den ena – New Public Management, NPM – som den avgörande impulsen till en ny styrmodell och betoning av kvalitet, men det utgick också en impuls från högskolan själv.

NPM

NPM innebar en reformering av hela det statliga området. Den tidigare styrmodellen byggde på att staten styrde sina myndigheter med hjälp av utförliga regelverk. Denna styrning blev mycket detaljerad och för högskolans del en omöjlig modell efterhand som högskolan växte och blev alltmer heterogen samtidigt som statens finanser var ansträngda. Med marknadsekonomiska ideal förändrades styrningen av all offentlig verksamhet genom avreglering och införande av ramanslag som medgav att medel kunde nyttjas mer fritt för att nå verksamhetens mål. Denna frihet skulle pareras med uppföljning av resultat, utvärdering, och ett tydligt ansvariggörande – *accountability* – för de resultat som uppnåddes. Idén var att tilldelade medel blir mer effektivt använda när besluten om dess användning ligger närmare verksamheten samtidigt som avregleringen gör offentliga tjänster konkurrensutsatta. För högskolans del innebar detta att mål för verksamheten måste sättas upp, vilket skedde med den nya högskolelagen och högskoleförordningen från 1993. Därpå måste det etableras ett system för utvärdering av i hur hög grad målen uppnås. I den marknadsideologiska idén låg också att studenten skulle ges sådan kunskap och förmåga att hen kan agera som en aktiv konsument av högre utbildning genom att välja den utbildning som har hög kvalitet, och välja bort utbildning av låg kvalitet. Som ovan angavs så har konsumentupplysningsaspekten av utvärdering och kvalitet idag en svag position. Mål- och resultatstyrning av högskolans verksamhet är alltsedan dess införande föremål för en stark och kritisk debatt.

Grundbulten

Den andra impulsen utgår från högskolan själv. I mitten på 80-talet flyttas fokus i högskoledebatt och högskolereformer från 60- och 70-talens temata demokratisering av högskolan, breddad rekrytering och ökad tillgång till

högskoleutbildning, till kvalitet i högskolans verksamhet. Studentrörelsen, i huvudsak genom Sveriges förenade studentkårer, riktade hård kritik mot utbildningens kvalitet. Kritiken gällde fundamentala aspekter av utbildning som undervisningsresurser, lärartillgång, undervisningens organisation och utbildningens svaga status bredvid forskning. Debatt och förslag kanaliserades genom en stor utredning med det legendariska namnet Grundbulten (med slutbetänkandet *Frihet Ansvar Kompetens – Grundutbildningens villkor i högskolan, 1992*). Grundbulten behandlade den högre utbildningens förutsättningar, resurser, organisation och styrning. Grundbulten fann att högskolan i och för sig omfattade flera utvärderingsmekanismer av kvalitet men att dessa var fokuserade på forskning och forskarutbildning (såsom utvärdering av forskningsansökningar, prövning vid tjänstetillsättningar, fakultetsopponentskap och betygsnämnd inom forskarutbildningen). Grundbulten ville se systematisk utvärdering även av utbildningen på nationell nivå och med internationella perspektiv. (Grundbulten ser visserligen att examination utgör en etablerad kvalitetssäkringsfunktion i utbildning men drar inga slutsatser av detta för den utbyggnad av utvärderings-system som man föreslår.)

Grundbulten genomlyste resurstilldelning och resursanvändning inom olika utbildningsformer och föreslog en ny modell som utgick från undervisningens karaktär och de behov olika typer av utbildning har, dvs. resurser skulle bygga på pedagogiska grunder såsom andel föreläsningar, seminarier, laborationer, behov av utrustning, etc. I tiden kom Grundbultens förslag att sammanfalla med mål- och resultatstyrningsmodellen som samtidigt infördes inom hela den statliga sektorn.

Grundbulten hade högskolesektorns samlade stöd och innebar en förnyelse av högre utbildning. Den var således också en av impulserna till den mål- och resultatstyrningsmodell med utvärdering av resultat och kvalitet som infördes strax därefter – med 1993-års högskolereform. Idealerna med utvärdering av resultat och kvalitet som samtidigt infördes i hela den statliga sektorn förstärktes härigenom.

Kvalitetsarbete – nytt och främmande eller gammalt och välkänt?

Kvalitetsrörelsen tolkas oftast som en exponent av NPM och som en främmande fågel i den akademiska världen – och för övrigt i hela den offentliga sfären. Från starten av kvalitetsrörelsen kan emellertid två reaktioner utläsas – utöver en kritisk och avståndstagande reaktion kan en mer positiv och igenkännande reaktion identifieras.

Den kritiska reaktionen

Den kritiska reaktionen på mål- och resultatstyrning inom högskolan är tveklöst den idag dominerande reaktionen och bygger på flera inslag i den styrprocess som blir följden av mål- och resultatstyrning. I grunden uppfattas mål- och resultatstyrning och dess konsekvenser som missanpassad för högskolan och som en inkräktare i högskolans värld.

En grundläggande kritisk punkt består i omfattningen av det arbete som kvalitetssäkring (och arbetet med alla andra kvalitetsuffix) som krävs. Insamling, utvärdering och analys av en stor mängd data är resurskrävande – så till den grad att det kan uppfattas som ett hot mot kärnverksamheten – och därmed hot mot kärnverksamhetens kvalitet. Denna kritik kommer inte minst från golvet – från undervisande lärare och aktiva forskare – som avsätter betydande arbetstid för redovisning och dokumentation.

Mål- och resultatstyrning infördes som en styrmodell som syftade till ökad frihet i högskolan. Denna frihet innebar att lärosätena gavs ökat utrymme att nyttja sina resurser, anställa personal och besluta om utbildning under friare former, etc., men friheten på basnivå – hos lärare och forskare – ökade inte genom reformen. Istället drabbades basnivån av kraven på redovisning och dokumentation, uppfattat som mer byråkrati istället för mindre, varför frihetsreform och avreglering upplevdes som hyckleri. Den byråkratiska styrningsmodell av högskolan som 1993 års högskolereform ersatte var visserligen också omfattande och detaljstyrande men reglerade mer av lärosätet centralt än den enskilde läraren och forskaren. Den byråkratiska styrmodellen glömdes i alla fall snabbt bort av alla – sörjd av ingen.

Den nya styrmodellen uppfattades alltså som en ny form av byråkrati som dessutom provocerade det akademiska samhället genom de förenklingar och generaliseringar som följer när stora mängder data ska översättas till styrande beslut. Särskilt ogillas att subtila kvaliteter översätts till kvantitativa indikatorer. Den akademiske läraren och forskaren vill i sin profession gärna framhäva detaljer och komplexitet men syftet med de data som samlas in i uppföljningar och utvärderingar är att se övergripande och generella mönster som kan fungera som beslutsunderlag.

En ännu värre hädelse uppstår när utvärderingsresultat nyttjas för att påverka utbildning och forskning. Kvalitetsutvärdering efter externt uppsatta kriterier uppfattas som ett hot mot akademins kärnvärden eftersom akademien traditionellt ser det som en av sina centrala uppgifter att själv avgöra vad som är kvalitet i utbildning och forskning. Extramurala intressenters synpunkter och krav på vad som är hög kvalitet uppskattas inte alltid innanför murarna. Det är värt att notera att den stora högskolereformen 1977 syftade till demokratisering av högskolan bland annat genom att yrkeslivet och samhället utanför högskolan gavs plats i styrelser och nämnder på flera nivåer. Inflytande utifrån enligt denna modell blev inte framgångsrik, men dagens modell att ge externa krafter en röst i högskolan genom utvärdering höjer denna röst och gör den mer effektiv.

Parallellt med kvalitetsrörelsen pågår en debatt på den internationella arenan om att högskolors autonomi bör stärkas. Denna debatt är stark även i Sverige varför det uppstår en kollision mellan en stark utvärderingstrend och en lika stark trend att stärka högskolans autonomi. Denna balansakt omprövas kontinuerligt och det finns ingen konsensus om hur den denna balans bör utformas och inte ens om hur den faktiskt ser ut idag.

Alltså – utvärdering utgör en del av mål- och resultatstyrningen av högskolan. Detta är och ska vara just styrning – annat vore hyckleri att hävda – och med detta följer med viss nödvändighet att det ogillas av de styrda. Detta gäller särskilt om syftesbalansen kontroll – utveckling läggs på det förstnämnda. Att det akademiska samhällets reaktion mot utvärdering av kvalitet med syftet att styra högskolan genom krav på kvalitetsplaner, kvalitetsarbete, kvalitetskontroll och en omfattande redovisning och dokumentation, är negativ kan inte förvåna. En sådan kritisk reaktion utgår från det akademiska nervsystemet.

Den igenkännande reaktionen

Men det finns också en mer positiv syn på kvalitet och kvalitetsarbete som kan sammanfattas med orden ”detta är vad vi alltid gjort i akademien”. Kvalitetssäkring ses som ett slags lättversion av traditionellt akademiskt arbete. Denna mer positiva syn bygger således på att man ser likheter mellan å ena sidan kvalitetsarbete och kvalitetssäkring och å andra sidan traditionellt akademiskt arbete inom framför allt forskning men även utbildning. En sådan attityd kan också vara uttryck för en akademisk vonoben-attityd – ”kom inte och mästra oss med hur kvalitet ska säkras – det vet vi bättre än Toyotas-managers”. Även en sådan attityd ger uttryck för att kvalitetsarbete redan är en akademisk paradgren.

Ursprunget till kvalitetsrörelsen brukar tillskrivas just Toyota och det japanska begreppet kaizen – förbättring. Före kaizen skedde kvalitetsgranskning som efterkontroll. Om fel uppdagades på den färdiga produkten så rättades felet till eller produkten kasserades – men detta skedde sist i processen när felet redan är de facto gällande. Den nya idén med kaizen bestod i att systematiskt identifiera kritiska steg i produktionsprocessen och kontinuerligt förbättra denna för att undvika misstag. En sådan kontinuerligt kritiskt granskande process förutsatte allas engagemang – ej enbart produktionsledarnas. Att ständigt bevaka, förbättra och lära av misstag skapade samtidigt en process av kontinuerligt lärande. Ett sådant kvalitetsarbete syftar till perfektion och utvecklades efterhand från en managementteori till en ideologi – en kvalitetsideologi som grundade kvalitetsrörelsen.

Det finns en uppenbar analogi med den sökande kunskapsprocess som karakteriserar akademien. Också där genomförs ett systematiskt stegvis sökande efter kunskap där naturfenomen eller mänskliga artefakter studeras, mäts och analyseras, hypoteser formuleras och verifieras, eller visar sig vara misstag och falsifieras. Processen präglas av en konstant kritisk blick, medför ett kontinuerligt lärande och syftar till excellens. Det ideala akademiska samtalet inbegriper alla – det är argumenten i sig som räknas, inte vem som uttalar dem. Att dessa processer ska präglas av öppenhet och transparens ökar likheterna.

Vi konstaterade ovan att akademien ogillar omfattande insamlande av data och med detta som grund mäta sådant som inte låter sig mätas. Det finns ett

ogillande av att tvingas till att göra bedömningar av subtila kvaliteter grundat på kvantitativa indikatorer. Men att samla och bearbeta data är naturligtvis en grundsten i forskningsverksamhet och utgör startpunkten för naturvetenskapens genombrott. Att mäta mer subtila kvaliteter har utgjort en utmaning inom högre utbildning och forskning under hela dess resa varför det finns lång erfarenhet av att hantera svåra bedömningar. Det bedömningssystem som nyttjats är ofta peer review som ger utrymme för akademisk professionell erfarenhet. Också inom utbildning utgör bedömning och utvärdering av icke-kvantifierbara data en grundsten, ty detta är vanligt när vi sätter betyg och ger en examen. Att utfärda en examen innebär kvalitetssäkring av en individs kunskap och sådan verksamhet har akademien lång erfarenhet av.

Det finns således analogier mellan systematiskt kvalitetsarbete och sådana kärnverksamheter i högskolan som forskning och examination. Att systematiskt och kritiskt söka ständiga förbättringar och ny kunskap utgör en del av högskolans kärnverksamhet och att göra utvärderingar och bedömningar av subtila och svårkvantifierbara kvaliteter är också vad högskolan gjort sedan sin uppkomst. Analogierna ska inte överdrivas men heller inte underskattas. Akademien gör anspråk på att i sin verksamhetsidé bygga på kvalitet, men kan också hävda att systematiskt kvalitetsarbete utgör en del av samma grundidé.

Bestämningar av kvalitet i högskolan

Robert Pirzig publicerade 1974 sin kulturbok *The Art of Motorcycle Maintenance* med det berömda uttrycket ”kvalitet – alla vet vad det betyder ... men ingen kan definiera det”.

Inom högre utbildning har vi höga anspråk på att våra centrala begrepp är väldefinierade och diskussionen om och försöken till att bestämma vad kvalitet ska betyda är ständigt intensiv. Men – det enda det råder konsensus om är att det saknas konsensus om vad som är kvalitet i högre utbildning. Ofta – alltför ofta – stannar diskussionen vid att kvalitet inom högre utbildning inte kan kvantifieras, att kvalitet är subjektivt och att kvalitet är beroende av olika intressenters perspektiv.

I det betänkande som ligger till grund för dagens resurstilldelningssystem (*Kvalitet och dynamik – Förslag från Resursberedningen rörande statsmakternas resurstilldelning till grundläggande högskoleutbildning samt forskning och forskarutbildning SOU 1993:102*) anges:

Kvalitet är varken en objektivt konstaterbar eller oföränderlig egenskap hos en företeelse. Kvalitet är ett omdöme om denna företeelse, avgivet av en intressent – vid ett visst tillfälle – grundat på en subjektiv bedömning av dess värde för honom eller henne.

Detta är ett remarkabelt relativistiskt sätt att definiera kvalitet som inte skulle accepteras som underlag för att dra in ett examenstillstånd. Att ge en allomfattande definition av kvalitet som täcker alla användningar av begreppet inom högre utbildning är ett futilt arbete, som dessutom sannolikt inte ökar klarheten av begreppet kvalitet. Som angetts ovan så är ordboks- eller väsensdefinitioner inte operationellt användbara och vi har också sett att begreppet kan variera över tid. Att olika intressenter ger olika bestämmningar bidrar också till svårigheten att definiera kvalitet i högre utbildning. Det finns alltså ett stort antal variabler när man ska bestämma vad som är kvalitet i högre utbildning. Men – kvalitet inom högskolan är alltför viktigt för att en bestämning ska stanna vid *det beror på*.

I en artikel från 2015 försöker Schindler et.al. att gruppera olika definitionsförsök av kvalitet inom den högre utbildningen.¹ Deras underlag hämtas både från forskning inom högre utbildning och från utvärderingsorganisationer. De finner att kvalitet bestäms på två olika sätt. Det finns ett slags bestämmningar som utgår ifrån att kvalitet bedöms mot en given standard som kan vara av fyra slag som de benämner "purposeful, exceptional, transformative, and accountable". Med detta avses att kvalitet kan mätas genom att se hur mycket av ändamålet i en uttalad mission (eller liknande mål) som uppnåtts (purposeful), eller mot hur exceptionellt bra eller excellent något är (exceptional), eller hur det förändrar studenters lärande (transformative), eller hur föremålet för utvärdering svarar mot optimalt nyttjande av resurser (accountable). Till stor del svarar de olika slagen av standard mot olika intressenters behov. Ett annat sätt att bestämma

¹ Definitions of Quality in Higher Education: A Synthesis of the Literature
Laura Schindler, Sarah Puls-Elvidge, Heather Welzant, and Linda Crawford, Academic Quality and Accreditation, Laureate Education, Inc., USA. Higher Learning Research Communication. Volume 5, Num. 3 September 2015

kvalitet har utgått ifrån att särskilda indikatorer fastställs för en utvärdering. Man identifierar 50 olika indikatorer som avser såväl input som output för att mäta kvalitet.

Dessa kategorier för att bestämma kvalitet finner man stabila under det senaste kvartssektlet men med en viss förskjutning mot att alltmer bestämma kvalitet efter externa intressenters mål och mot att nyttja indikatorer för att bedöma kvaliteten i högre utbildning.

I det utvärderingssystem som UKÄ tillämpade 2011–2014 bestämdes kvalitet till graden av måluppfyllelse av examensmålen angivna i högskoleförordningens examensbilaga, dvs. ett tydligt exempel på vad Schindler et.al. benämner kvalitet enligt en given standard – högskoleförordningens mål (purpose). På liknande sätt bör det för varje specifikt utvärderingsprojekt eller -situation vara möjligt att göra avgränsning och bestämning av kvalitet.

Slutord – om framtiden

Det står klart att debatten om vad som kännetecknar kvalitet inom högskolan är fortsatt stark – delvis beroende på att *kvalitet* är så lockande, så mångfacetterat, så dynamiskt och kan tolkas ur så många perspektiv. Risken för förenklingar är betydande. Samtidigt är det av stor vikt för högskolan att upprätthålla och visa just kvalitet. Det är ofruktbart att sträva efter entydiga definitioner av kvalitet, men det är rimligt att begära en bestämning av vad som avses med kvalitet i varje enskilt sammanhang där kvalitet bedöms. Denna utmaning är fortsatt stark.

Jag har tecknat ett kvalitetsbegrepp som varierar med syften, intressenter och vad som är bärare av kvalitet. Hur kvalitetsbegreppet utvecklas i framtiden kommer att bestämmas av vilka prioriteringar och betoningar som görs av dessa aspekter. Jag vill peka på tre utvecklingslinjer som särskilt intressanta.

Hög kvalitet – excellens

I avsnittet *Högskolelagens krav på hög kvalitet* ovan pekade jag på risken för att högskolelagens uttryck ”hög kvalitet” tolkas som lägsta möjliga nivå – ribban – för högskolans verksamhet, snarare än som ett högt ställt krav på kvalitet

inom utbildning och forskning. Denna förtunning av kvalitetsbegreppet är redan uppmärksammas genom framväxten av det högre kravet på excellens. Kanske har uttrycket ”hög kvalitet” förlorat sin funktion och säkert kommer utvecklingen mot att uttrycka och finna nya vägar för ett starkare kvalitetsbegrepp att fortsätta.

Ett bredare kvalitetsbegrepp

Som ovan angavs har efterhand allt större delar av den totala högskoleverksamheten blivit föremål för utvärdering och kvalitetskontroll så att t.ex. även HR-frågor och andra centrala stödverksamheter i högskolan blir en del av högskolans kvalitetsarbete. Under senare år har ytterligare överväganden och överenskomelser tillkommit som breddar kvalitetsbegreppet genom att det ställer krav på att fler aspekter beaktas inom framför allt forskning, men också inom utbildning. Sådan breddning kan förväntas både med introduktionen av altmetri och med den växande överenskommelsen CoARA (Coalition for Advancing Research Assessment).

Altmetri innebär att man beaktar vilket genomslag forskningen har i samhället utanför den vetenskapliga sfären. Det görs genom att undersöka hur forskningen omnämns i exempelvis traditionella och sociala media, men också hur forskningsresultat nyttjas i policydokument. Till skillnad från bibliometriska mätvärden, som baseras på citeringar i vetenskapliga tidskrifter och ofta inte syns förrän efter flera år, är de altmetriska mätvärdena synliga direkt. Altmetri medför att fler aspekter av forskning och forskningsresultat beaktas och värderas.

CoARA initierades 2022 av European University Association (EUA), Science Europe, och Europeiska Kommissionen och utgör en modell för breddad meritbedömning. Idag har 676 organisationer – lärosäten, forskningsfinansiärer, utvärderingsinstitutioner, andra forskningsorganisationer och intresseorganisationer – undertecknat överenskommelsen, varav 33 från Sverige (2024).²

² <https://coara.eu>

I den första satsen i CoARA:s vision framgår att forskning ska bedömas på bredare sätt än vad som utgör dagens standard.

That the assessment of research, researchers and research organisations recognises the diverse outputs, practices and activities that maximizes the quality and impact of research.

Breddningen förtydligas i att bedömningen av kvalitet ska utgå inte enbart från forskningens resultat och impact utan även beakta forskningskultur och hur denna manifesteras genom:

- mångfald och jämställdhet
- alternativa karriärvägar och större bredd av meritgrunder än traditionellt
- utrymme för tvärvetenskap och olikheter mellan ämnesområden.

Än mer konkret anges att det ska tas hänsyn till uppgifter som kollegial granskning, utbildning, mentorskap och handledning av doktorander, ledarskapsroller och kommunikation och interaktion med samhället, entreprenörskap och industri-akademisamarbete.

Tveklöst uttrycker CoARA höga ambitioner och ger uttryck för en betydligt mer nyanserad syn på vad som utgör vetenskaplig kvalitet.

Balansen peer review - indikatormätning

I visionens andra sats anges en ombalansering av utvärderingsmetodikerna.

This requires basing assessment primarily on qualitative judgement, for which peer review is central, supported by responsible use of quantitative indicators.

Även om externa intressenters behov av kontroll och högskolans intresse av utveckling utgör två sidor av samma mynt så kommer prioriteringen mellan dessa huvudsyften att även fortsatt befinna sig i ett spänningsförhållande och förbli en fråga om balans. CoARA:s principer kan innebära ett ställningstagande till hur denna balans utformas. Högskolans intresse är autonomi och utveckling framför kontroll, och högskolans vedertagna metod för att bedöma kvalitet utgörs av peer review. CoARA:s betoning av peer review framför nyttjande av mätbara indikatorer fungerar som support för det akademiska samhällets preferenser. Samtidigt

är externa intressenters krav på redovisning av hur högskolan använder sina – omfattande – resurser fortsatt tydliga, och behovet av redovisning även i form av förenklade men tydliga mätmetoder kommer att kvarstå. Som ovan noterades utgör detta också de senaste årens trend.

CoARA har ställt upp höga mål för att bedöma vetenskaplig kvalitet på ett mer subtilt och rättvisande sätt. Eftersom de är uttryckta som strävansmål så kommer överenskommelsen säkert att medföra en mer kvalitativ syn på kvalitet. CoARA kommer också att påverka hur prioritering av syften och utvärderingsmetoder utfaller, men det är för tidigt att säga hur den nya balansövningen kommer att utfalla.



Robert Andersson

AgrD i molekylär genetik vid SLU.
Förhandlingschef för statlig sektor
på SULF sedan 2009 och vice ordförande
i Saco-S styrelse 2009–2019
samt 2021–. Styrelseledamot
i Trygghetsstiftelsen och
Akademikernas a-kassa.

Vad har SULF åstadkommit genom förhandling?

Robert Andersson

Den frågan är berättigad och viktig. Svaret är en hel del!

Utan att täcka in allt det som åstadkommit genom initiativ som SULF har tagit eller arbete vi bidragit till vill jag lyfta fram något av det jag själv tycker varit viktigast för våra medlemmar inte minst mot bakgrund av de särskilda villkor som gäller inom högskolan med många visstidsanställningar och en blandning av medlemmar med avseende på bland annat ålder och kön.

Jag kommer här fokusera på förhandlingsarbetet inom det statliga avtalsområdet där vi har merparten av våra medlemmar. SULF är, och har länge varit, det näst största förbundet inom förhandlingsorganisationen Saco-S som för närvarande har 18 medlemsförbund och sammantaget mer än 90 000 medlemmar inom statlig sektor. Det ger oss ett betydande inflytande där men det ställer också krav på stort ansvarstagande för hela organisationen och hela den statliga verksamheten.

Att förhandla inom det statliga avtalsområdet har sina fördelar och nackdelar. Som jag berör nedan har vi parter inom offentlig sektor ibland inte fått samma inflytande över vissa frågor som parterna inom privat sektor och istället fått anpassa oss till de lösningar man funnit där vilket ibland har varit utmanande. Vi måste också inom statlig sektor förhålla oss till den särlagstiftning som på gott och ont gäller och där det finns såväl avvikelser från allmän lag som begränsningar kring vad vi kan avtala om. Ett exempel på det senare är att vi inte kunde

avtala om att precisera innebörden av sakliga skäl för uppsägning i samband med att lagen om anställningsskydd ändrades 2022 inom ramen för den så kallade LAS-reformen. Detta på grund av bestämmelser i grundlagen. Även om lagbestämmelser specifika för den statliga sektorn kan vara till fördel för båda parter så anser jag att det finns en övervikt av speciallagstiftning som gynnar arbetsgivarsidan. Ett sådant exempel är att möjligheterna att använda visstidsanställningar är större än inom andra sektorer. Sådant speciallagstiftning rubbar helt enkelt balansen mellan oss parter i och med att det inte krävs kollektivavtal för att utöka möjligheten till visstidsanställning såsom fallet är inom andra sektorer. Med detta sagt är avtalen inom statlig sektor konkurrenskraftiga vilket är viktigt för att kunna locka till sig och behålla kompetens trots att löneläget för akademiker är lägre än för motsvarande arbeten inom privat sektor. Vi hoppas kunna fortsätta utveckla våra avtal framöver och för att göra det behöver vi också möta upp de behov som unga akademiker idag efterfrågar och även fånga upp det som kommer med utvecklingen inom AI samt vad vi som parter kan göra i klimatfrågan för att ta några exempel. Andra frågor som säkert kommer diskuteras framöver är arbetstider, möjligheter till att arbeta flexibelt i tid och rum samt anställningstrygghet vilket är sådant som på efterfrågas av de unga idag. I andra änden av arbetslivet kommer pensionsfrågor fortsatt vara aktuella. Vi kommer därför med säkerhet behöva ett starkt SULF även framöver!

Under de 15–20 år som jag haft förmånen att vara centralt placerad inom Saco-S har en hel del hänt. I ett så omfattande samarbete mellan många förbund som organiserar olika professioner är det viktigt att lyfta förslag som man tror att andra förbund kommer se positivt på men givetvis också sådant som det är realistiskt att motparten kommer gå med på. Här kan jag konstatera att frågor som varit viktiga för SULF såsom den omfattande problematiken med visstidsanställningar med tiden har omfamnats av fler förbund, för att inte säga alla, inom Saco-S även om inte alla förbund ser en lika tydlig problematik vad gäller visstidsanställningar. Inte desto mindre är det nu en viktig fråga för Saco-S och det har visat sig bland annat genom de yrkanden vi lagt fram om begränsningar av möjligheterna att stapla visstidsanställningar och genom att det nu räcker med två års visstidsanställning för att få ett omfattande stöd från Trygghetsstiftelsen. Ett annat exempel är vår uppfattning att alla lärare behöver garanteras tid för

kompetensutveckling och, vad gäller vetenskapligt kompetenta lärare, även forskning fått starkare gehör inom Saco-S. Dessa två exempel visar vikten av att arbeta långsiktigt med de frågor som är av betydelse för förbundets medlemmar. En sak man lär sig med tiden är att det behövs mycket tålamod och man får inte bli otålig när förändringar tar tid.

Jag vill med detta sagt återge några exempel som belyser att SULF gjort skillnad för våra medlemmar och deras villkor.

Omställning

Under begreppet omställning inryms de situationer där en arbetstagare antingen tvingas se sig om efter en ny anställning eller där denne vill söka sig vidare i arbetslivet av andra skäl. Möjligheterna till det senare har nu förstärkts som en del av den reform som implementerades under 2022 med omställningsstöd och annat. För dem som tvingas söka annat arbete på grund av att man blivit uppsagd eller en visstidsanställning löper ut är stöd från en omställningsorganisation extra viktigt.

Under mitten av det första årtiondet efter millennieskiftet ökade uppmärksamheten kring att visstidsanställda inte hade tillgång till stöd från Trygghetsstiftelsen enligt det dåvarande trygghetsavtalet när anställningen upphörde annat än i speciella situationer och i så fall endast ett begränsat stöd. Vårre var att de som hade en anställning som var tidsbegränsad med stöd av högskoleförordningen såsom doktorander och forskarassistenter inte alls kunde komma ifråga. Det drabbade framförallt SULF:s medlemmar inte minst då det på den tiden fanns fler möjligheter till visstidsanställning enligt förordningen än det finns idag. Efter ett mycket omfattande arbete från både kansliets personal, inte minst min företrädare som förhandlingschef, och förtroendevalda lyckades vi till sist få in dessa grupper i avtalet och samtidigt förbättra villkoren för visstidsanställda generellt. Efter det har villkoren förändrats igen men fortsatt gäller att visstidsanställda kan få ett långt mer utvecklat stöd än inom andra sektorer. Det hade nog inte varit möjligt om vårt arbete med det dåvarande trygghetsavtalet inte hade burit frukt.

Allmänna anställningsvillkor och pension

De statliga avtalen, inte minst Villkorsavtal-T och dess föregångare innehåller många riktigt bra förmåner och är sammantaget ett av de bästa avtalen på arbetsmarknaden, om inte det allra bästa. En sådan förmån är föräldrapenningtillägget och inte minst det faktum att avtalet inte innehåller någon kvalifikations-tid. Detta är viktigt för alla nyanställda och alla som byter arbetsgivare men det är också viktigt för ökad jämställdhet och för att ge även visstidsanställda goda villkor. Men visste ni att det var SULF som lyfte fram frågan om att för ett antal år sedan ta bort kvalifikationstiden, vilket också kom att ske?

En annan fråga som SULF initierat inom Saco-S är höjningen av semestertillägget som skedde 2010 samt att åldersgränsen för intjänande av den avgiftsbestämda delen i det dåvarande pensionsavtalet PA-03 sänktes från 28 år till 23 år något år tidigare. Numera är åldersgränsen ännu lägre (18 år), men där och då var detta ett genombrott och något som var mycket värdefullt för våra yngre medlemmar såsom doktorander.

Ytterligare ett par exempel på frågor som SULF lyft upp kom från den senaste avtalsförhandlingen hösten 2023 där det infördes en möjlighet att genom en enskild överenskommelse växla semestertillägget mot fler lediga dagar, även det ett initiativ från SULF samt en möjlighet för arbetsgivaren att medge parallella statliga anställningar i större utsträckning än tidigare.

Vad gäller tjänstepension har också mycket hänt därefter. Från 2016 har vi ett nytt pensionsavtal (PA-16) som framförallt påverkar de som är födda 1988 och senare som nu enbart har avgiftsbestämt intjänande till skillnad från ett delvis förmånsbestämt (där pensionen baseras på antal år man arbetat inom staten och slutlönen) vilket kvarstår för dem som är äldre. Staten var sist ut med att göra denna förändring och det arbetet var mycket omfattande inte minst utifrån komplexiteten i ett pensionsavtal. Resultatet blev gott utifrån att intjänandeåldern kom att både sänkas och höjas så att hela arbetslivet räknas men också för att flexpension infördes för den yngre gruppen. Ett avgiftsbestämt system gynnar också rörlighet mellan arbetsmarknadens olika sektorer. År 2024 var det så dags för förändringar i avtalet även för den äldre gruppen som då också fick intjänande av flexpension samt en högre åldersgräns för intjänande av avgiftsbestäm

pension från 65 år till 69 års ålder precis som för den yngre gruppen. I samband med att PA-16 trädde i kraft fick vi också bort den för mig obegripliga bestämmelsen att den som påbörjat ett uttag av statlig tjänstepension inte omfattades av villkorsavtalet när man fortsatte att arbeta med allt vad det innebär vad gäller arbetstider, semester och olika tillägg vid sjukfrånvaro med mera.

Löner

Vid den första avtalsförhandling jag deltog i som vice ordförande i Saco-S 2010 träffades avtal om ett löneavtal som gällde tillsvidare. Det var en stor nyhet även om det faktum att det inte innehöll något centralt avgivet löneutrymme ingalunda var nytt utan hade gällt sedan 2001. I samband med det blev också modellen med lönesättande samtal huvudväg, det vill säga det som gäller om lokala parter inte enas om annat. Inledningsvis fick högskolan ett undantag från den bestämmelsen, ett undantag som kom att avvecklas några år senare.

Just denna fråga har varit en utmaning för högskolan av flera olika skäl och fortsätter så vara. I samband med att undantaget avvecklades genomfördes därför stödåtgärder riktade till högskolan och i en särskild bilaga finns också antecknat att man ska ta hänsyn till att varje chef har ett rimligt antal medarbetare, att anställningsform och typ av finansiering i sig inte får påverka utfallet. Senare kom vi att särskilt diskutera detta mellan centrala parter i samband med att det var ett fokusområde i en av de regelbundna utvärderingarna som görs av RALS-T. I den undersökning SULF själva presenterade 2021 framkommer att lönekriterierna var dåligt kända för många, att sambandet mellan prestation och utfall många gånger är oklart, att man inte kunnat påverka utfallet i sitt lönesättande samtal samt att många inte fått veta hur man kan påverka sin egen lön framöver. Samtidigt får man inte glömma att 33 procent ansåg sig vara nöjda med hur det fungerar samt att hälften tyckte att modellen med lönesättande samtal som sådan var att föredra.

Detta och en del andra utmaningar vi stött på behöver adresseras på allvar framöver och en del i det kan vara att det reviderade löneavtalet som träder i kraft den 1 oktober 2024 kan ge en nystart. Klart är också att cheferna inom högskolan behöver få ett bättre stöd och mer tid för arbetet, bland annat genom att varje chef får färre medarbetare att sätta lön på.

Styrkan i den svenska modellen

Under pandemin prövades samhället på många sätt. Alla som kunde fick gå över till arbete från hemmet och det var något som kom att pågå under ca två år vilket åtminstone inte jag själv i min vildaste fantasi kunde föreställa mig när rekommendationen om arbete från hemmet kom i mars 2020. För oss som arbetade fackligt uppkom också många nya frågor som behövde lösas med kort varsel. Det handlade om att helt nya frågeställningar dök upp kring arbetsmiljöfrågor och mycket annat men också att vi som parter snabbt fick hantera frågor kring våra kollektivavtal dels utifrån förändrad lagstiftning och dels utifrån att nya krav kom att ställas på verksamheterna vad gäller arbetstid, semester och mycket annat. I efterhand är jag stolt över vad vi gjorde och jag tycker det visar på den svenska modellens styrka där många frågor kan lösas mellan arbetsmarknadens parter som i stunder som denna tar ett stort ansvar tillsammans.

Under 2022 genomfördes stora förändringar vad gäller lagen om anställningsskydd och stödet vid omställning som ett resultat av januariavtalet mellan Socialdemokraterna, Liberalerna, Centerpartiet och Miljöpartiet. I avtalet kom man överens om att arbetsrätten, och inte minst turordningsreglerna vid uppsägning och reglerna kring uppsägning på grund av personliga skäl, skulle förändras antingen genom att parterna på arbetsmarknaden kom överens eller genom lagstiftning samtidigt som stödet för enskilda kring omställning till nytt arbete skulle förstärkas. Vad man än tycker om ingången till detta så ledde det till en spännande tid där en statlig utredning lade fram förslag parallellt med att parterna på privat sektor förhandlade om frågorna.

Här kan vi stanna upp ett ögonblick och begrunda det faktum att man tycks ha tagit för givet att det var parterna på privat sektor som själva skulle lösa detta och där förbund/förhandlingsorganisationer och arbetsgivare som i första hand har intressen inom den offentliga sektorn hamnade på läktaren. Det var olyckligt eftersom de lösningar som så småningom kom fram i förhandlingarna på privat sektor inte i alla delar var så väl anpassade till statlig sektor. Det har vi kunnat hantera till stora delar genom våra kollektivavtal, men det innebär merarbete för oss som hade kunnat undvikas.

En viktig lärdom för framtiden både för oss och för politiken är att alla parter på arbetsmarknaden bör involveras. Hur som helst genomfördes ett omfattande förhandlingsarbete mellan parterna på statlig sektor vilket ledde fram till att en överenskommelse kunde träffas i tid. Den omfattade både arbetsrättsliga frågor och frågor kring ett bättre stöd till omställning genom Trygghetsstiftelsen och de avtal de verkar under. Återigen visade sig styrkan i den svenska modellen även om en del förändringar kom fram under hotet av lagstiftning.

Andra viktiga avtal

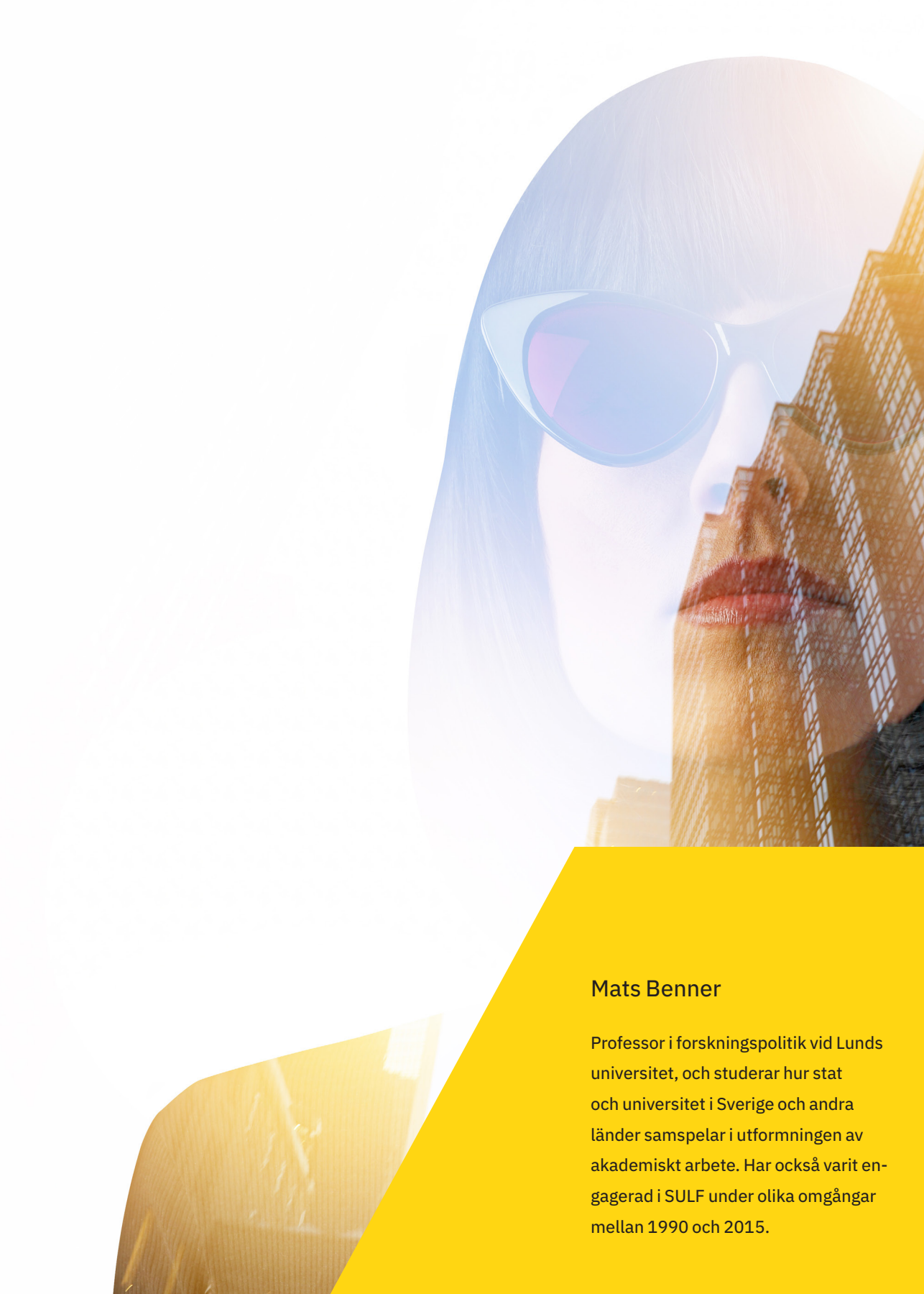
Ett annat viktigt avtal jag vill framhålla är postdoktoravtalet. Postdoktoravtalet träffades första gången 2008 och det gjorde att vi kunde undanröja hotet om att istället få in ett regelverk kring anställningen i högskoleförordningen som vi bedömde mindre fördelaktigt inte bara principiellt utifrån den svenska modellen men också sett till villkoren. Senare tog vi initiativ till att utveckla avtalet utifrån de erfarenheter vi dragit och under 2022 trädde det nya avtalet i kraft. Det nya avtalet anger tydligare än tidigare att anställningen ska vara i minst två år för att säkerställa tid för meritering, men det öppnar också upp för anställning upp till tre år bland annat som en anpassning till hur finansieringen ser ut från forskningsråden. Det nya avtalet medger fortsatt förlängning för bland annat föräldraledig för att undvika ett missgynnande i form av kortare tid för meritering samt ett bättre regelverk om postdoktor sänds ut för arbete utomlands något som blivit vanligare med tiden.

Under 2023 utvecklade vi också det centrala arbetstidsavtalet för lärare, inte minst vad gäller dialogen kring upprättande av tjänstgöringsplaner och kopplingen till kraven i högskolelagen vad gäller exempelvis utbildning på vetenskaplig grund. Vi förtydligade också att doktorander precis som lärare har årsarbetstid. Under 2024 träder som nämns ovan också en reviderad version av löneavtalet RALS-T i kraft vilket förhoppningsvis ska bidra till en bättre lokal process vad gäller lönebildningen.

Det är en komplicerad och inte helt lätt process att hålla samman centrala avtalsförhandlingar med tanke på att det är många intressen att bevaka och en omfattande förankringsprocess som behöver genomföras inom Saco-S och de förbund som där ingår. Inom SULF har vi förmånen att ha en mycket kompetent

förhandlingsdelegation bestående av erfarna lokala förhandlare som jag och andra ansvariga på kansliet kan diskutera med och få direktiv ifrån kring SULF:s inställning i olika frågor. Därefter sker förankring inom Saco-S och förbunden som ingår i såväl styrelsen som det högsta beslutande organet, representantskapet. Även där finns många kompetenta personer som bidrar till bra diskussioner och kloka beslut.

Nu ser vi fram emot minst lika många framgångar för SULF under de kommande 40 åren!



Mats Benner

Professor i forskningspolitik vid Lunds universitet, och studerar hur stat och universitet i Sverige och andra länder samspelar i utformningen av akademiskt arbete. Har också varit engagerad i SULF under olika omgångar mellan 1990 och 2015.

Fackföreningar och universitet – ett dynamiskt förhållande

Mats Benner

Den svenska modellen på arbetsmarknaden är vida känd. En av dess centrala beståndsdelar är fackföreningarnas aktiva roll och djupa engagemang i kopplingen mellan lönebildning och arbetsmarknadsutveckling. Ska goda och välbetalda arbeten säkras, måste också sektorerna utvecklas och moderniseras efterhand. Fackliga organisationer tar därför ett bredare ansvar än att enbart bevaka medlemmarnas kortsiktiga välfärd. Det handlar om trygghet i förändring snarare än trygghet från förändring, som det en gång i tiden formulerades av Hans Hagnell, ekonom vid Metallindustriarbetarförbundet. Fackliga organisationer driver utveckling och strukturomvandling, i en internationellt sett rätt ovanlig och bred roll som går långt bortom den traditionella fackliga.

Finns det en svensk modell också på universitetens område? Ser man tillbaka på ett århundrade av högskolepolitisk utveckling är det kanske inte fackföreningarnas roll som är den mest framträdande och pådrivande faktorn. Det tycks finnas något i akademien som har svårt att omedelbart förenas med det kollektiva engagemang som är fackföreningsrörelsens grundbult. Akademiens fackliga organisationer fick också törnar vid akademikerstrejkerna 1966 och 1971; de uppfattades av många som en missnöjesaktion från privilegierade grupper.

Fackliga organisationer var emellertid mycket aktiva under 1960- och 1970-talets omfattande reformarbete inom högskolan. Den tidens reformer hade ett uttalat samhällsperspektiv, dominerat av teman som regional utveckling och arbetsmarknadsanknytning. Högskolan skulle bli en produktiv del i utvecklingen av den svenska samhällsmodellen i en kritisk period där efterkrigstidens långa och obrutna tillväxtoptimism tycktes ha nått sitt slut. Då tycktes tiden kräva nya arbetssätt och ideal för att säkra social och ekonomisk utveckling, och högskolan drogs in i det skiftet. De första stegen i den riktningen togs under 1960-talet med modernisering av forskningen och expansionen av utbildning för att täcka ett växande behov av kunskap och kompetens. Det fortsatte under 1970-talet med expansionen och breddningen av den högre utbildningen. Utbildningen skulle inte längre primärt vara fri och kopplad till studenterna egna val, utan skulle istället effektiviseras och riktas mot samhälleliga intressen. Inte minst gällde det att möta behoven inom den växande offentliga sektorn, främst när det gällde vården, skolan och socialtjänsten. Fackliga organisationer spelade en viktig roll för utformningen av högskolepolitiken, där företrädare för LO, TCO och SACO, liksom arbetsgivare, dominerade statliga utredningar men också kom att få viktiga roller i ledningen och styrningen av lärosätena. Den akademiska dominansen över hur universitet och högskolor styrdes bröts, och in kom istället en blandad grupp samhällsrepresentanter (Fridjonsdottir 1983).

Det fackliga inflytandet var emellertid inte enbart stort. Det var stort när det gällde de breda politiska greppen och betoningen på högskolans roll för samhällsförändring i stort. Fackliga organisationer fick också ett betydande inflytande över lärosätenas styrning och över forskningspolitikens inriktning. Vad gällde villkoren inom högskolor och universitet var insyn och inflytande för de fackliga organisationerna väsentligt svagare. Det var snarare så att det fackliga perspektivet underordnades de stora samhällsintressena. Hur lärare och forskare anställdes, deras arbetsvillkor, och ledningen och styrningen av lärosäten bekymrade inte nämnvärt de stora reformernas konstruktörer. De professionella aspekterna fick anpassa sig efter samhällsintressen. När utbildningen växte och fick nya profiler ledde det till att vi fick en alltmer spretig tjänstestruktur. Oklara ledningsförhållanden uppstod när en mängd olika intressenter tog plats i högskolornas beslutsorgan, och tidigare relativt entydiga uppdrag som rektor, dekanus, prefekt och

studierektor omvandlades när de skulle möta och förhandla med olika externa intressen. Följden blev en viss oreda och en återkommande debatt om att universitet och högskolor befann sig i kris – hade reformivern gått för långt? Det sena 1970-talet blev en brytningstid, när det akademiska uppdraget återkommande diskuterades, i statliga utredningar, vid konferenser och i den offentliga debatten.

De egentligen första fackliga tendenserna kom samtidigt med de stora reformerna under 1970-talet. SULF:s föregångare SUHAF (för assistenter och adjunkter med mera) fångade upp de nya grupperna av tidsbegränsat anställda lärare. SUHAF blev en maktfaktor i det nya högskolelandskapet i kraft av sitt arbete för att skapa rimligare villkor för de kadrer av lärare som tillkommit i den radikala expansionen av utbildning under 1960- och 1970-talen. Den andra delen, för lektorer och professor (ULF) hanterade såklart den stora kader av lektorer och professorer som också de fick sina villkor förändrade under perioden, men föreföll i alla fall utåt sett mer som en klubb än ett modernt fackförbund.

När sedan SULF kom till 1984 var tiden mogen att skapa en samlad facklig ram kring högskolan. Det är också här någonstans jag själv kommer in, som aktiv i förbundet mot slutet av 1980-talet i den då stillsamma doktorandföreningen.

Redan från start passade SULF därför väl in i en förändrad tidsanda. Debatten om svenska universitets och högskolors väl och ve präglade mycket av politiken under 1980-talet, kring hur effekterna av de stora reformerna från tidigare årtionden skulle hanteras. Det handlade om hur högskolan egentligen fungerade och hur dess villkor – inklusive de anställdas – kunde förstärkas. Nu var huvudfrågan inte längre hur högskolan kunde tjäna samhället efter bästa förmåga utan hur kvaliteten i högre utbildning och forskning kunde stärkas. Då kom också universitetens villkor in på ett helt annat sätt i debatten och politiken. Sverige fick forskningspropositioner som samlade ihop en exceptionellt spretig forskningspolitik, där varje departement hade sin agenda och sina relationer med högskoleforskare. Nu skulle lärosätenas ansvar för kvalitet och rekrytering tydliggöras: de skulle inte längre vara forskarhotell som inrymde stall av forskare som betjänade en viss samhällssektor. Den enskilde lärarens handlingsfrihet och ansvar underströks, akademiska lärare var inte bärare av samhällsuppdrag inom utbildning och forskning utan reellt professionella med behov av autonomi och

handlingsutrymme. SULF bidrog på sitt sätt med konferenser och arrangemang om obalanser i styrning, kriser och utvecklingstendenser framåt (till exempel i Södersten 1992). Förbundet var därmed med och lade grunden för en förändrad syn på högskolepolitiken. Kulmen på den blev förstås avregleringen av högskolepolitiken 1993, när i princip hela efterkrigstidens planeringsmaskin för den högre utbildningen lades ned.

Perioden bjöd förutom de stora dragen också på ett antal specifika frågor, som lyfte fram det fackliga perspektivet ytterligare. De handlade alla om efterbörden av 1970-talets reformer och deras effekter på SULF:s medlemmar. Det gällde arbetsvillkoren för doktorander, professorer och lektorer.

Doktoranderna först. 1969 reformerades forskarutbildningen, och en PhD-modell med fyraåriga studier infördes, medan den gamla modellen med en licentiat-etapp och sedan ett ofta gigantiskt arbete mot en doktorsgrad med få formella regler och begränsningar. Men den fyraåriga forskarutbildningen följdes aldrig upp av någon reform av doktorandernas anställningsförhållanden. Det som fanns till buds var obesattade utbildningsbidrag, som kunde vara på fyra år men inte sällan tre eller ibland bara två år. Det var en mager kost för den som skulle doktorera. Under 1980-talet kom frågan upp alltmer intensivt, och ett litet antal anställningar som doktorand – doktorandtjänst – inrättades. Men huvudmodellen var och förblev utbildningsbidragen. Under sent 1980-tal ökade trycket inom SULF att engagera sig i frågan, och 1990 tillsköts lärosäten med fakulteter medel för att omvandla utbildningsbidrag till doktorandtjänster. 1993 avskaffades utbildningsbidragen. (Att de senare gjorde ett slags comeback är en annan historia). SULF och doktorandsektionen var en kraftfull aktör bakom omvandlingen, som på allvar innebar att doktoranderna tog plats som delar av den akademiska professionen.

Den andra delen handlade om professorernas villkor. En het fråga efter högskolereformen 1977 gällde professorernas ställning inom akademien. Löneutvecklingen hade stagnerat och professorsrollen i det komplexa högskolelandskapet var oklar. Professorernas självklara ställning som formella och informella ledare fick sig en rejäl törn när beslutsformerna öppnades och nya grupper tog plats i ledningen av akademien. Samtidigt kvarstod att professorstillsättningar

ofta var komplexa med stridigheter och irritation, med stor frustration för dem som inte fick de fåtaliga tjänsterna (Nilsson 2009). SULF initierade i det sammanhanget en undersökning av karriärvillkoren inom akademien, och den fann att professorsvillkoren hade underminerats och att vägen till professuren framstod som alltmer illusorisk, kantad av osäkra anställningar och ovisshet (Jense 1985). Professuren framstod – lite paradoxalt – som både ouppnåelig och oattraktiv. Detta var en del i en allmän osäkerhet om förväntningar och befogenheter för olika kategorier inom högskolan. De akademiska anställningarna hade överlag blivit alltmer av ett lapptäcke, utan någon tydlig steg mellan olika positioner. Mängder med internationella utvärderingar av svensk forskning uttryckte sin förvåning över att högt kvalificerade forskare ”bara” var lektorer utan möjlighet till befördran (till exempel Naturvetenskapliga forskningsrådet 1992). Här lades en grund för en aktiv facklig hållning där olika anställningar hakar i varandra och där det finns en tydlig och förutsägbar riktning, från adjunkt till professor. Dessutom lyckades SULF mobilisera och fackligt engagera professorer, en inte obetydlig insats för en grupp som annars ansetts – och ansett sig själv – stå över sådana alldagligheter som löner och arbetsvillkor. Professorernas arbete och syn på anställningsvillkor och position inom högskolan skärptes därmed. Det var också påtagligt för den som likt denna författare var engagerad i SULF sent 1980-tal och tidigt 1990-tal att professorerna trädde fram och drev sina intressen inom förbundet på ett helt annat sätt än tidigare, där professorsengagemanget var svagt.

Det leder till den tredje aspekten av SULF:s aktivitet cirka 1990. Den handlade om den märkliga konstruktion som Sverige skaffade sig vid universitetsexpansionen efter kriget: universitetslektoraten. Lektoraten konstruerades för att säkra tillgången på undervisning och avlasta professorerna. Någon tid till forskning avsattes därför inte; det var professorernas ansvar. Andra möjligheter tillkom dock, inte minst när forskningsfinansieringen växte. Den snabba tillväxten av extern forskningsfinansiering under 1970-talet hanterades delvis i form av ”lektorforskning”, där lektorer sökte forskningsmedel. Men tjänstekonstruktionen kvarstod, det fanns inget garanterat utrymme för forskning i tjänsten. Detta utmärkte Sverige i jämförelse med snart sagt alla länder, där lektorstjänsten i allmänhet innehöll i storleksordningen 30 till 50 procent forskning – som

i Danmark, Norge, Storbritannien, USA och många andra länder. Vid slutet av 1980-talet, när som sagt reformviljan var god i svensk utbildnings- och forskningspolitik, tog därför SULF initiativ till att uppmärksamma denna anmärkningsvärda svikt. Det skedde genom olika förslag om "tredjedelen" – att en tredjedel av lektorernas arbetstid skulle vikas åt forskning, inspirerat av den danska konstruktionen av lektorat. Längre stod det mellan en reform av doktorandfinansieringen och lektorernas villkor, och frågan nämndes också i 1990 års forskningsproposition som avgörande (proposition 1989/90:90, om forskning). Den temporära lösningen blev dock istället specialsatsningar på lektorsforskning inom naturvetenskap och humaniora, i sig välkomna men inte med större räckvidd än några få anställningar med mycket goda villkor för forskning inom tjänsten – som en pilot inom områdena naturvetenskap och humaniora. Men frågan om lektorernas arbetsvillkor och utrymme för forskning sattes på dagordningen och den svenska anomalin fick för första gången en ordentlig och kritisk genomlysning. Återigen var SULF pådrivande och lyckades föga in frågan i ett större politiskt sammanhang, nämligen om akademisk autonomi och självbestämmande för professionen ("forskning på eget programansvar" som det formulerades i 1990 års forskningsproposition). Utifrån detta kom sedan reformer som dem av professorernas arbetsvillkor och möjligheter till befordran – som kanske inte löste alla problem för gruppen av lektorer men i alla fall löste upp den gamla knuten om möjligheter till befordran (proposition 1996/97:141, Högskolans ledning, lärare och organisation).

Det hela såg med andra ord rätt bra ut vid 1990-talets ingång. Olika reformer gav lektorer bättre villkor, hanteringen av professorernas villkor förbättrades och Sverige fullföljde till slut den doktorandreform som påbörjades 1969. De negativa effekterna av de stora högskolereformerna började neutraliseras. Tillsammans med en balanserad generell riktning på högskolepolitiken mot kvalitet snarare än att svara mot särintressen, syntes framtiden ljus för svensk högskola.

Vad har hänt sedan dess? Det leder långt att täcka allt som skett på 30 år men enkelt kan det sammanfattas så här: allt har ändrats. Det tidiga 1990-talets ekonomiska kris ritade om spelplanen totalt, och högskolan fick en mängd nya

uppdrag: strategisk forskning och innovation, regional utveckling och sysselsättningsstöd, kompetensförsörjning och internationalisering, med mycket mera. Effekterna på högskolans arbetssätt blev omfattande och förändrade i grunden – igen! – villkor för svensk högskola, lika dramatiskt som reformerna under 1960- och 1970-talen, men denna gång i starkt oordnad form. Exempelen på effekter är många, här ska bara nämnas några. Från en hygglig balans mellan interna och externa medel har forskningsfinansieringssystemet exploderat i volym och komplexitet. Själva grunden för anställningssystemet idag ligger i finansieringen och det är den som bestämmer hur en anställning ser ut. På samma sätt har styrningen av utbildningen gått från uppdrag till prestation och volym. Det betyder att de lärare som inte är framgångsrika på marknaden för forskningsmedel har mycket omfattande utbildningsåtaganden i ett system av ofta tämligen standardiserad utbildning, rutiniserad för att inte tappa i prestationer i utbildning. Det i sin tur har skapat en sorts tudelning av lärarkadern, mellan dem som primärt undervisar och dem som primärt är forskare. Rollen som lektor – och för delen också professorer – har delvis gått förlorad och ersatts av uppdrag som följs upp i excelark för effektiv planering och ekonomisk optimering. Flexibiliteten är total men professionaliteten har fått sig en törn. Professorernas villkor har också genomgått en smärre revolution sedan 1990. Visst var professorernas villkor redan då en smula ostyriga, inte minst med mängden extra professurer som inrättades vid sidan av de ordinarie, regeringstillsatta professurerna (Richardsson 1989). Men med befordringsreformen 1998 – som i sig var efterlängtd, äntligen fick Sverige en befordringsgång – blev professuren ett alltmer variabelt skal som kunde fyllas med snart sagt vilket innehåll som helst, beroende på tillgången på forskningsmedel och lokala behov på lärosätet. Sverige har gått unikt långt i att decentralisera synen på vad en professur är och hur den ska regleras.

Lektorerna är kanske den tjänstekategori som blivit mest omvandlad. I dag är den en kategori som rymmer det mesta – en fas över mot professuren eller en slutstation för undervisare, allt beroende på vilket område det gäller och hur en person rekryteras. Lektorerna var ändå en gång själva stommen i svenska universitet men har idag förvandlats till en blandkategori, utlämnad till nycker och trender medan det professionella självansvaret reducerats. Därmed har också självmedvetenheten inom gruppen kringkurits. Även om SULF här har

gjort heroiska försök att skapa bättre villkor för lektorerna – genom att peka på urholkningen av utbildningsanslagen och behoven av kompetensutveckling – kvarstår frågan om lektorernas ställning i princip olöst. Doktorandfinansieringen, slutligen, är idag ett lapptäcke, och de fakultetsfinansierade tjänster som stod i förgrunden för debatten 1990 är idag bara en del i en mix som till stor del består av externa medel av olika slag. Forskarutbildningens styrning och reglering har alltid överlappat med forskningsprojektens villkor, men denna utveckling har accelererat. Det har också satt stor press på hur forskarutbildningen ska finansieras och hur olika sÄrlösningar (stipendier, projekt och allehanda andra mer eller mindre fantasifulla modeller) ska fogas samman med förväntningar på en forskarutbildning, lika för alla.

Trots en mängd tappra försök att föreslå stabila former för anställningar i högskolan har inget fungerat, och vi har idag ett tjänstesystem som i princip har tömts på förutsÄgbarhet och tydlighet. Ledningsformerna har också förlorat sitt innehåll. Vem är det egentligen som bestÄmmer i svensk högskola idag, med de olika finansieringsströmmarna och styrsignalerna? Externa finansiärer lägger sig alltmer i hur högskolorna anstÄller sin personal, medan den ekonomiska logik som styr utbildningen understödjer rekrytering av renodlade lärare som inte tappar i effektivitet genom att engagera sig på djupet i forskning (eller samverkan, eller något annat vid sidan av just undervisning). Olika försök har också här gjorts för att skapa stadga i styrningen av högskolan och identifiera stabila former och forum för ledning och ansvar, men dessa ambitioner har stupat de också. Det förefaller vara allt för mycket som har investerats i dagens flexibla men också röriga system för att det ska kunna ersättas med ett mer överskådligt och styrbart alternativ.

Allt detta är naturligtvis inte SULF:s fel. Men den principiella blicken kan behöva väckas, och i den bör ett fackligt perspektiv vara aktivt närvarande. Det är dags för en ordentlig högskolepolitisk reform av många anledningar; de fackliga aspekterna är en av dem. Sverige har aldrig riktigt haft en sammanhängande och genomtÄnkt tjänstestruktur. Det fanns och finns Än idag inget naturligt steg mellan olika tjänstekategorier – det som idag kallas tenure track. Av den befodringsreform som genomfördes 1998 återstår idag inte mycket. Antalet bitrÄdande

lektorer är starkt begränsat och utgör sällan starten på en tydlig relation mellan lärosäte och anställd. Därtill är finansieringen av svenska lärosäten för osäker och för mycket knuten till projekt. Det stora tillskott i forskningsresurser som gjorts de senaste decennierna har i hög grad gått till projektanställningar. Det här hämmar det vetenskapliga genomslaget men skapar också ett slags akademiskt prekariat. Här finns mycket mer att göra för den som vill att de stora svenska forskningssatsningarna också ska slå igenom i hur akademiska lärare anställs och arbetar.

Professorvillkoren kom redan tidigt, egentligen redan under 1960-talet, att delas upp i olika undergrupper av professorer med skilda villkor och position. Idag finns det i praktiken en uppsjö av olika professorsvillkor, helt utan överblick och strategisk riktning. En del undervisar mycket, andra ägnar sig i princip enbart åt forskning, vissa handleder medan andra inte har utrymme för doktorandhandling. Och allt beror på finansieringen, vad det finns för ekonomiskt utrymme för den enskilda professuren. Professorsrollen måste därför restaureras och ges mer konsistenta villkor över hela akademien.

Lektoraten skapades med den unika tanken att de endast skulle undervisa, inte forska; detta skulle istället skötas av andra, lösare anställningar (forskare, forskningsassistenter med mera). Det gör än idag lektoratet till en märklig blandkategori utan tydlig identitet. Också denna grupp behöver få konsistenta villkor och förväntningar för att bära upp de centrala uppgifterna, forskning och utbildning. Så är det i nästan alla andra länder, och Sverige sticker ut med sin märkliga behandling av lektorerna.

Forskarutbildningen reformerades i grunden redan för snart 60 år sedan, men anställningsformerna förändrades inte i grunden och är än idag ett lapptäcke. Utvecklingen de senaste decennierna har bara accelererat dessa tendenser och Sverige har gått unikt långt i att decentralisera och flexibilisera tjänstekategorier – med doktorander som många gånger i praktiken fungerar som projektassistenter och laboratorieassistenter, professorer som inte vet från ett år till ett annat vilket ämnesansvar de kan ta och vilket utrymme att forska de kan tillräkna sig, och lektorer som har blivit ett slags gig-kategori beroende på efterfrågan.

Här finns med andra ord uppgifter som räcker för en ny 40-årsperiod av fackligt engagemang, med syftet att ge högskolans anställda professionaliteten tillbaka. Och – vilket är viktigt att komma ihåg – en sådan reform skulle också stärka kvaliteten inom svensk utbildning och forskning. Det skulle därför vara en del i en god facklig tradition att arbeta för att säkra och stärka villkoren för hela sektorn. Så blir också den fackliga kampen en del i arbetet att stärka kvalitet och professionalitet i högre utbildning och forskning.

Referenser

Fridjonsdottir, Katrin (1983). Vetenskap och samhälle. Stockholm: Akademitratur.

Jense, Göran (1985). Drömmen om professuren. Lund: Lunds universitet.

Naturvetenskapliga forskningsrådet (1992). International evaluation of Swedish research in physics. Stockholm: NFR.

Nilsson, Rangnar (2009). God vetenskap. Göteborg: Göteborgs universitet.

Richardsson, Gunnar (1989). Den forskningspolitiska paradoxen. Stockholm: UHÄ.

Södersten, Bo, red. (1992). Pendeln svänger. Stockholm: SNS förlag.



Lars Geschwind

Professor inom teknikvetenskapens lärande vid KTH, docent i Higher Education Policy and Management och förbundsdirektör vid SULF.

Maria Mattiasson

Förbundssekreterare vid SULF.

SULF de första 40 åren – avslutande reflektioner

Lars Geschwind & Maria Mattiasson

Tillkomsten

Sveriges universitetslärarförbund (SULF) bildades genom ett samgående mellan Sveriges universitets- och högskoleanställdas förbund (SUHAF) och Universitetslärarförbundet (ULF). Det skedde år 1984 efter några års förberedelser och närmanden mellan de bägge förbunden. Målet var att undvika konkurrens om medlemmar och nå ökad kraft att påverka, samt förväntade rationaliseringsvinster. De bägge förbunden hade inte samma målgrupp men de överlappade i någon mån. Universitetslärarförbundet organiserade bland annat professorer och lektorer och var uppbyggt på nationella delföreningar medan SUHAF utgick från lokala amanuens- och assistentföreningar, framför allt vid universiteten och de tekniska högskolorna.

Namnet på det nya förbundet fastställdes till Sveriges Universitetslärarförbund (SULF), men det bör nämnas att det redan vid 1986 års fullmäktige väcktes en motion om att byta namn till Sveriges Universitetslärar- och Forskarförbund, dvs. det namnbyte som genomfördes långt senare. SULF:s basorganisation utgick från central, regional och lokal organisering. Den regionala nivån motsvarade de sex regionala högskolestyrelserna, dvs. Göteborg, Linköping, Lund, Stockholm, Umeå och Uppsala. Med avskaffandet av de regionala högskolestyrelserna försvann även de regionala föreningarna och därmed en nivå i organisationen.

År 1986 fastställdes ett forskningspolitiskt program för högskolans framtida utveckling för att rätta till vad som uppfattades som systemfel. Det innehöll

följande punkter: a) forskningsresurserna hade i för hög grad tilldelats via sektorsorgan, vilket lett till obalans mellan interna och externa anslag och därmed skapat en dålig förutsättning för att inrätta fasta tjänster. Redan hösten 1984 hade SULF skrivit till utbildningsdepartementet i frågan b) grundutbildningen var för kort och alltför bunden till fasta utbildningslinjer c) institutionerna hade för svag ställning, beslut om forskning och utbildning borde fattas på den nivå där verksamheten utförs och inte via olika planeringsorgan d) lärartjänsternas konstruktion innebar att en stor del av lärarkåren inte regelbundet kunde bedriva forskning. Doktorsexamen borde vara en av grunderna för behörighet till lärar- och forskartjänster e) resurserna för ny- och återinvestering av utrustning i vid mening var knappa.

Som skriften visar, har dessa frågor drivits genom åren, vissa framgångar har vunnits, ibland i fruktbart samarbete med andra, men texterna visar också att vissa frågor kvarstår att förändra.

Vilken roll har SULF spelat?

Det framgår tydligt av skriften att SULF spelat en central roll i högskolesektorn. Förbundet har varit ytterst bidragande till sektorns utveckling. SULF:s mångåriga förhandlingschef Robert Andersson lyfter i sitt bidrag fram några förhandlingar där viktiga framgångar vunnits. SULF är det näst största förbundet inom den statliga sektorn och har en tung roll i Saco-S. Robert visar hur vår sektor, med så stor andel visstidsanställningar, har en särställning bland förbunden.

Git Claesson Pipping var SULF:s förbundsdirektör under många år och dessförinnan med i förbundsstyrelsen och dessutom lokal förtroendevald. Hennes stora erfarenhet utgör således en god utgångspunkt för att självkritiskt diskutera SULF:s bidrag under 40-årsperioden. Hon illustrerar genom flera exempel hur SULF varit framgångsrika beträffande reformer och ändringar i lag och förordning, men mindre framgångsrika när det gäller hur dessa förändringar skulle finansieras.

En ständig fråga har varit formerna för finansieringen av högre utbildning och forskning och hur detta påverkar arbetstidens fördelning för den akademiska personalen. För vissa områden, som humaniora och samhällsvetenskap, har

bristen på forskningsmedel varit ett konstant tema. Den så kallade urholkningen, dvs. att kravet på ökad produktivitet i offentlig/statlig verksamhet, minskar resurserna till utbildningarna för varje år. SULF har under lång tid visat hur urholkningen har kommit att medföra färre undervisningstimmar och därmed sämre förutsättningar för att bedriva undervisning med hög kvalitet. Urholkningen har slagit mot alla utbildningsområden, men på vissa områden har det kommit att innebära mycket få undervisningstimmar.

Ett annat område där kombinationen framgång i teorin men motgång i praktiken dominerat, är möjligheten till befordran. Det tidigare systemet med professorer endast tillsatta genom utlysning var under lång tid kritiserat för att vara stelt där många som uppfyllde kraven saknade möjlighet till befordran. Den enda vägen till professuren var när någon av en eller annan anledning avslutade sin anställning. Befodringsreformen öppnade möjligheten till befordran baserat på prövning, dvs. om du uppfyller kriterierna kan du befordras. Problemet med reformen var att den inte var finansierad. Trots löften från politiskt håll kom inte tillräckligt med pengar för att vara i närheten av att täcka ökad tid för forskning och forskarutbildning för att ge samtliga professorer liknande villkor. Claesson Pipping ställer, med dessa exempel och andra, den rättframma och lätt skrämmande frågan om SULF faktiskt misslyckats med sitt uppdrag.

Pam Fredmans bidrag tangerar en del av detta. Hon var Sveriges universitets- och högskoleförbunds (SUHF) ordförande under en period (2009–2015) då SULF och SUHF närmade sig varandra och utvecklade ett förtroendefullt samarbete, i kapitlet illustrerat med en beskrivning av upptakten till den numera årliga traditionen att äta en informell middag i Almedalen tillsammans. Fredmans kapitel utgår från arbetsgivarrollen när hon reflekterar över högskolesektorns grundläggande principer och utmaningar. Det pågående samarbetet mellan SUHF, SULF, Sveriges förenade studentkårer (SFS) och Sveriges unga akademi (SUA) med sikte på att grundlagsskydda den akademiska friheten är ett pågående, långsiktigt projekt som tar oss en bit in i framtiden. Pam Fredman var också ansvarig för den statliga utredning som hade som uppdrag att utreda styrning och resurstilldelning i svensk högskola. Struten, som den kallades, lade en mängd förslag om hur universitet och högskolor borde fungera. Förslagen var nästan

utan undantag i linje med vad SULF har förfäktat i många år och förbundets remissvar var positivt, för att inte säga påhejande.

SULF:s högskole- och forskningspolitiska position tas även upp av Mats Benner, bland mycket annat aktiv i SULF:s doktorandsektion och senare i förbundsstyrelsen. Han konstaterar att förbundet skapas i en tid då många fackliga frågor var föremål för diskussion och debatt i de stora 70-talsreformernas och expansionens efterdyningar. Särskilt lektorers, professorers och doktoranders villkor var på agendan. Kampen för att ersätta utbildningsbidragen med doktorandanställningar var i hög grad förd av SULF inklusive dess doktorandsektion. 1990 omvandlades utbildningsbidragen till anställningar vid de stora universitetens fakulteter och därmed var ett viktigt steg taget mot att göra doktoranderna till en del av den akademiska professionen. Professorernas villkor började också diskuteras. Benner skriver att professurerna något paradoxalt både var svåra att få och oattraktiva på samma gång. Såväl lön som övriga villkor kom därför att diskuteras för en grupp som tidigare, enligt Benner, ansett sig stå över sådana diskussioner med utgångspunkt i sin formella och informella maktposition vid universiteten.

Lektorerna, slutligen, hade skapats som rena undervisningstjänster men alltmer kommit att bli en hybridroll men oklara förutsättningar. Lektorstjänsterna kunde, främst genom ökade externa forskningsmedel innehålla både undervisning och forskning. Den praxis vi fortfarande har, att kunna köpa sig fri från undervisning genom externa anslag som lektor, kom i bruk under 1980- och 1990-talen. De goda förutsättningar som förelåg vid 90-talets början slogs emellertid sönder av ekonomisk kris. Sedan dess har, som Benner skriver, alla tre kategorier tömts på förutsägbarhet och tydlighet trots heroiska insatser från SULF:s sida. En anställning som professor kan idag innehålla i princip vad som helst, beroende på lokala förutsättningar.

SULF:s förre ordförande Mats Ericson har 35 års erfarenhet av att vara ledare, chef och facklig förtroendevald. Han skriver om en annan, lika viktig men mindre känd del av det fackliga arbetet: det som äger rum på lokala planet. Ericson var under många år lokal facklig representant vid ett av våra universitet och hans bidrag är en personlig betraktelse över kontakter och förhandlingar som tagit olika vändningar. Att det är en bortglömd, eller åtminstone oberättad, historia

förklarar Ericson dels med att det handlar om personlig integritet i känsliga ärenden dels att facket kanske inte varit fullt så framgångsrikt som man velat göra gällande i dessa frågor. Genom att dela med sig av några sådana historier från det lokala planet bidrar Ericson till att öka kunskapen om hur det dagliga fackliga arbetet kan gå till och i vissa fall leda till oväntade utgångar.

Internationaliseringens skiftande ansikten

Pam Fredman tar bland många saker upp internationaliseringens betydelse i sitt bidrag. Det temat återkommer i ett par andra kapitel. Såväl Fredman som förra rektorn och statssekreteraren Agneta Bladh diskuterar den förändrade diskurs som omger internationalisering av högre utbildning och forskning. Det är inte länge sedan internationalisering var en entydigt positiv företeelse, som beskrevs som en omistlig, nödvändig, kvalitetshöjande del av den akademiska kärnverksamheten. Mobilitet och olika former av samarbeten berikar. Men den senaste tiden har diskussionen kring internationalisering också haft andra förtecken. Under paraplybegreppet ”ansvarsfull internationalisering” diskuteras även risker med internationalisering med mer etiska och säkerhetspolitiska förtecken. Bladh går tillbaka i historien, till och med längre än tiden för SULF:s skapande, till 70-talet då bland annat den första högskolelagen kom att stipulera att det som ett allmänt mål för den högre utbildningen ingick att främja förståelsen för andra länder och internationella förhållanden. Under 1980- och 1990-talen togs fler steg mot internationalisering, uttryckt bland annat i de propositioner som lades. 1994 grundades STINT, Stiftelsen för internationalisering av högre utbildning och forskning, med syfte att finansiera personrörlighet och projekt. Globaliseringen nådde en höjdpunkt runt millennieskiftet och kommande decennier. Pandemin lamslog mycket av internationellt utbyte och även om det hämtat sig en hel del sammanfaller det med en ökad medvetenhet om klimatavtryck genom resande. Dagens politiska oroligheter, auktoritära regimer, nynationalism och globaliseringsmotstånd har gjort världen mer komplex, polariserad och oförutsägbar än tidigare, skriver Bladh.

SULF:s samhällspolitiska chef Karin Åmossa beskriver förbundets internationella arbete i sitt bidrag. Hon visar också med ett konkret exempel från ett europeiskt land hur den akademiska friheten kan vara utmanad. Åmossa visar varför det

är viktigt att SULF agerar på den internationella arenan. Ömsesidigt lärande, solidaritet och gemensam kamp för akademisk frihet och kollegiala strukturer uppstår när olika länder möts. Det är viktigt att jämföra olika praktiker och villkor i olika länder och SULF har blivit både kunnigare och har kunnat bidra till en positiv utveckling på olika nivåer, inte minst genom Åmossas eget arbete.

Den viktiga och svåra kvalitetsfrågan

Förre rektorn och universitetskanslern Lars Haikola skriver om det svårfångade begreppet kvalitet i sitt bidrag. Han noterar att begreppet och hela ”kvalitetsrörelsen” uppstod vid tiden för SULF:s grundande. Kvalitet och bedömningen av den innehåller såväl objektiva som subjektiva drag, varav det sistnämnda öppnar för en viss relativism. Även kontextuella faktorer – som tid och rum – påverkar vad som uppfattas som kvalitet. Haikola visar sedan hur kvalitetsbegreppet kommit att etableras i vår sektor, blivit ett ”buzzword” och en rörelse som i hög grad påverkat hur vi tänker och talar om högre utbildning och forskning. Den rörelsen är internationell till sin natur och i själva verket, som Haikola visar, gör det internationella utbytet, studenters och arbetskraftens rörlighet att det finns ett stort behov av att kunna jämföra olika utbildningar och akademiska miljöer.

Det finns också många intressenter i högskolan, som har både olika och överlappande uppfattningar om vad kvalitet är. En del gör t.ex. skillnad mellan kvalitet och relevans, både i utbildning och forskning. Vidare finns det olika syften med att bedöma och mäta kvalitet: kontroll, utveckling och information till studenter och arbetsgivare. Haikola diskuterar också tänkbara förändringar eller vidareutvecklingar av kvalitet och kvalitetsrörelsen i framtiden. Ett pågående arbete görs inom CoARA (Coalition for Advancing Research Assessment) med en ny, bredare förståelse av vad kvalitet kan vara i forskning.

Även Jacob Färnert, SFS nyligen avgångne ordförande, skriver om kvalitet, främst i utbildningen och med exempel från sin egen erfarenhet av undervisning och lärande. Färnert ställer fundamentala frågor i sitt bidrag, t.ex. vad en universitetslärare är och, än större, vad högre utbildning är. Hans svar är tydligt: det är kopplingen till forskning som definierar vad som är ”högre” med högre

utbildning. Han beskriver, ur ett studentperspektiv, vad forskningsanknytning bidrar med: en ökad förmåga att vara redo för ett långt föränderligt och dynamiskt arbetsliv. Färnert lyfter fram lärarens huvudroll i detta sammanhang. Utan forskande lärare får vi en svag eller i värsta fall utebliven forskningsanknytning. Färnerts eget möte med professorn på den allra första föreläsningen lämnade ett outplånligt avtryck.

Frågan om högskoleutbildningens vetenskaplighet och forskningsanknytning är högaktuell, främst av två anledningar. Dels ökar satsningarna på annan tertiär utbildning i form av fler utbildningsplatser i yrkeshögskolan dels gäller det frågan om vilket ansvar högskolor och universitet ska ha för livslångt lärande och löpande kompetensutveckling.

Färnert tar också upp ett par andra frågor där SFS och SULF stött varandra genom åren. Den ena fundamentala kvalitetsfrågan är den om finansiering. Den urholkning som skett genom produktivitetsavdraget har inneburit att studenterna får allt mindre undervisning (och lärarna en sämre arbetsmiljö). Bägge organisationerna har också drivit den viktiga frågan om högskolepedagogisk utveckling och utbildning.

Framtiden

Under 40 års tid har SULF varit en central aktör i den svenska universitets- och högskolesektorn. Det har hänt mycket under dessa 40 år. Det är dock fyra decennier av såväl kontinuitet som förändring.

Vi har i den här skriften haft förmånen att se många exempel från många perspektiv som betraktar förbundet såväl utifrån som inifrån. Det finns också några områden som ökat i betydelse, i takt med nationella och internationella förändringar i högskolesektorn. Ett tema som fått ökad betydelse är just internationalisering. Vi har fått en betydligt mer internationell svensk högskola. En annan är den stora tillväxten av sektorn, där antalet studenter, personal och lärosäten har ökat kraftigt sedan SULF:s tillkomst. Vi ser en ökad mångfald med olika förutsättningar, historia och förväntningar som utmanar och komplicerar den roll SULF kan och bör ta.

Vilken roll kommer SULF att spela i framtiden? Den frågan kan behöva preciseras och därmed besvaras på olika sätt. Ett sätt är att ställa frågan vilken roll fackföreningar i allmänhet kommer att spela. En annan fråga är vart sektorn tar vägen och vilka reformer som väntar runt hörnet. Hur kommer högskolelandskapet se ut om femton år eller om ytterligare 40 år? Några frågor har varit närvarande under lång tid och kan misstänkas kräva fortsatt arbete under överskådlig framtid: urholkning av anslag, basfinansiering, karriärvägar, forskningsanknytning samt, givetvis, lön och villkor. Dessa frågor är långt ifrån sin lösning och SULF kommer behöva fortsätta ihärdigt driva på för goda villkor, inte bara för universitetslärare, forskare och doktorander utan även för hela akademien. I sin uppgift som både fack- och professionsförbund, med insikten om att medlemmarnas intressen är intimt sammanlänkade med den högskolesektor inom vilken de verkar så har SULF även framöver en viktig roll att fylla i en framtida föränderligt högskole- och forskningssektor.

Vidare läsning

Björnsson, A. (2007). I kunskapens intresse. SACO:s första sex decennier. Stockholm: Carlssons.

Blomqvist, G. (1994). Från de lärdatas republik till Sveriges Universitetslärarförbund. SULF:s skriftserie VIII. Stockholm: Sveriges universitetslärarförbund.

Fredriksson, B. (1994). SULF – en ung historia. SULF:s skriftserie IX. Stockholm: Sveriges universitetslärarförbund.



Sveriges universitetslärare och forskare
/ Ferkens gränd 4 / 111 30 Stockholm/
tel: 08-505 836 00/e-post: kansli@sulf.se