

Adjunkters forskarutbildning - beskrivning, analys och åtgärdsförslag

BengtOve Gustavsson

**SVERIGES UNIVERSITETS
& HÖGSKOLEFÖRBUND**

Förbunds församlingen har beslutat
om denna rapport 2000-11-02

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	sid
1 BAKGRUND OCH SYFTE	1
2 TIDIGARE ARBETEN OCH AKTUELLA FRÅGESTÄLLNINGAR	1
3 UPPLÄGGNING OCH GENOMFÖRANDE	3
4 RESULTAT	5
4.1 Avgränsning och beskrivning av adjunktsgruppen	5
4.2 Deltagande i forskarutbildning	12
4.3 Särskilda problem för denna grupp	18
4.4 Policies och mål	21
4.5 Förslag till åtgärder	22
5 FÖRSLAG TILL SUHF REKOMMENDATIONER	24
6 SAMMANFATTNING	25

Bilaga 1

**Utvecklingen vid Vårdhögskolan/Institutionen för omvårdnad,
Lunds universitet**

1 BAKGRUND OCH SYFTE

Under åren 1997-99 har behovet av disputerade i högskola och samhälle diskuterats ingående inom Sveriges Universitets- & Högskoleförbund, SUHF. Bland annat har en utredning kring forskarutbildningens innehåll genomförts och presenterats i rapporten "En genomlysning av svensk forskarutbildning" (SUHF, Januari 1999). I den diskussion som fördes inom SUHF:s förbundsårsamling kring denna rapport påtalades bland annat att frågan om adjunkters forskarutbildning måste uppmärksammas i den fortsatta beredningen av frågan. Flera universitet och högskolor uttryckte också detta i sina yttranden över rapportens förslag till rekommendationer.

Som en följd av detta beslutade SUHF:s arbetsutskott i november 1999 att genomföra en utredning om adjunkters forskarutbildning och att utse prorektor BengtOve Gustavsson till utredare.

Med utgångspunkt från de direktiv som gavs för arbetet kan syftet med utredningen sägas vara att dels göra en översiktlig beskrivning av adjunkterna som grupp och deras engagemang i forskarutbildning, dels en analys av de problem som är förknippade med just denna grupp av forskarstuderande, dels också förslag till de åtgärder som analysen leder fram till.

SUHF avser att besluta om ett handlingsprogram för forskarutbildningen och avsikten är att programmet skall omfatta ett antal rekommendationer till medlemmarna. Förslagen från utredningen bör ses i detta sammanhang.

I denna rapport presenteras resultatet av det utredningsarbete som gjorts och de förslag till åtgärder som kommit fram i detta arbete.

2 TIDIGARE ARBETEN OCH AKTUELLA FRÅGESTÄLLNINGAR

Utredningen om adjunkters forskarutbildning skall i huvudsak ses mot bakgrund av en vidare diskussion om universitet och högskolors behov av doktorer. Inom SUHF konstaterades ett stort sådant behov redan 1997 i en rapport från förbundets kompetenskommitté "Får vi nog av doktorer? – Om behovet av disputerade i högskola och samhälle". I det avsnitt som handlar om högskolans behov av doktorer konstateras att lärarnas kompetens måste vara på en sådan nivå att den kan garantera att

verksamheten kan vila på vetenskaplig grund. Högskoleförordningen anger doktorsexamen och pedagogisk skicklighet som behörighetskrav för flertalet befattningar. Varje högskoleenhet måste därför kunna rekrytera och behålla tillräckligt många med denna höga kompetens. Det måste vidare också finnas möjlighet att vidmakthålla och vidareutveckla denna kompetens genom egen forskning och genom att kunna ta del av forskningens utveckling samtidigt som förmågan att kommunicera med studenter och omvärld vidareutvecklas.

Samtidigt konstateras också att det inom högskolan finns utbildningar och delar av utbildningar med praktisk eller konstnärlig inriktning. De krav som detta ställer på lärarnas kompetens och behov av vidareutveckling kommer emellertid inte att behandlas i det följande.

Likaså konstateras att utbildningen sker på olika nivåer med störst krav på hög vetenskaplig kompetens på högre nivåer. Inom mer fördjupade studier som t ex olika magisterutbildningar är behovet av forskningsanvändning stort. Här förutsätts att lärarna inte bara har egen forskarutbildning utan också aktivt bedriver egen forskning.

Andelen disputerade lärare skiljer sig åt mellan olika lärosäten med högst andel vid de äldre universiteten och lägst andel vid nyare och mindre högskolor. Hur denna variation mera i detalj ter sig kommer att belysas nedan.

I en inledande del har utredningsarbetet inriktats på att beskriva hur lärargruppens sammansättning ser ut sammantaget och vid olika lärosäten. Särskilt vikt har lagts vid att beskriva adjunktsgruppens utseende med avseende på olika bakgrundsvariabler. I första hand har ålder, kön, fakultets-/vetenskapsområdestillhörighet och deltagande i forskarutbildning att använts.

Ålder är en viktig variabel därför att en stor del av lärarkåren vid universitet och högskolor börjar närma sig pensionsåldern. Detta kommer inom några år att mycket kraftigt påverka gruppens sammansättning och det är därför viktigt att kunna analysera vilka konsekvenser detta får för adjunktsgruppens del. Det är också rimligt att anta att alla lärosäten har som mål att ha en någorlunda jämn åldersmässig spridning bland sina lärare.

I linje med de strävanden som finns att åstadkomma en jämnare könsfördelning inom lärargruppen är det också viktigt att kunna se vilka könsmissiga variationer som finns inom gruppen och skilda delar därav.

Det finns också stora skillnader mellan olika ämnes-, fakultets, och vetenskapsområden. Också dessa skillnader belyses i det följande men har begränsats till fakultets- och vetenskapsområdesnivå.

Adjunktsgruppens deltagande i forskning och forskarutbildning har undersökts liksom de särskilda problem som är förknippade med forskarutbildning för denna grupp. Det gäller t ex antagning, handledning, finansiering mm. Av särskilt intresse är att lyfta fram de problem som finns vid högskolor utan egen forskarutbildning, där svårigheterna för adjunkterna att kunna genomföra en sådan är större än vid universiteten.

Slutligen har utredningen försökt få fram förslag till åtgärder som kan vidtas för att underlätta för adjunkter att genomgå forskarutbildning. Dessa förslag utgår från ”goda exempel” från olika högskolor men är också ett resultat av nya idéer som kommit fram under utredningsarbetets gång.

Utredningen har inte behandlat forskarutbildningens innehåll och uppläggning. I detta avseende hänvisas till SUHF:s inledningsvis nämnda studie ”En genomlysning av svensk forskarutbildning” (SUHF 1999). Många av de slutsatser och rekommendationer som presenteras där gäller i lika hög grad forskarstuderande adjunkter som andra doktorander.

3 UPPLÄGGNING OCH GENOMFÖRANDE

Utredningen inleddes med ett antal besök vid några särskilt utvalda universitet och högskolor för att utveckla de frågeställningar som antytts ovan. De enheter som valdes var: Lunds universitet, Malmö högskola samt Mitthögskolan. Dessa valdes för att spegla skillnader mellan stora och små, gamla och nya, ”sammanhållna” och ”spridda” enheter. Vid de besök som gjordes fördes samtal med företrädare för universitets-/högskoleledningarna samt verksamhetsansvariga på institutionsnivå/motsvarande. Samtalen var upplagda med utgångspunkt från de olika frågeområden som beskrivits ovan. Resultatet från dessa samtal finns presenterade i en delrapport (SUHF PM 000309 Adjunkters forskarutbildning – Delrapport I).

Resultatet av dessa samtal har legat till grund för utformning av ett datainsamlingsinstrument som sedan använts i en huvudstudie där samtliga universitet och högskolor undersökts. Denna har genomförts som en enkätundersökning med ett antal preciserade frågor som ställs till samtliga enheter.

Följande områden har ingått i arbetet:

Avgränsning och beskrivning av adjunktsgruppen

Detta har dels gjorts med hjälp av befintlig statistik från Högskoleverket, dels med uppgifter från enkätstudien. De bakgrundsvariabler som använts är kön, ålder och vetenskapsområde/utbildningsområde.

Deltagande i forskarutbildning

Här har två huvudvariabler använts: en för att mäta deltagande/aktivitet och en för att mäta hur långt man kommit. Båda har begränsats till några få värden som kan bygga på enkla bedömningar. Allt för att kunna få ett snabbt och överblickbart resultat.

Särskilda problem vad gäller denna grupp

När det gäller att beskriva problem som handlar såväl om individuella förhållanden som om institutionella förhållanden så finns så stora variationer mellan olika universitet och högskolor, mellan olika utbildningsområden etc, att det är svårt att fånga detta i enkla enkätfrågor. Därför har, förutom enkätstudien, också i detta fall gjorts några mera ingående fallbeskrivningar, vilka redovisas nedan.

Policies och mål

En diskussion om policies och mål för adjunkternas kompetensutveckling tar sin utgångspunkt i en allmän diskussion om rekryteringspolicy för lärare. Mot denna bakgrund har sedan mera preciserade mål för adjunkters forskarutbildning kartlagts.

Förslag till åtgärder

Förslag till åtgärder har också ingått som en variabel i enkäten. Samtidigt har analysen av det material som kommit in gett uppslag till lämpliga åtgärder. Åtgärdsförslagen har också diskuteras med företrädare för universiteten och högskolorna för att åstadkomma en rimlig förankring av de förslag som presenteras.

Datainsamling, sammanställning och analys har genomförts av utredaren tillsammans med sekreterare Eva Sundberg vid rektors kansli, Karlstads universitet under perioden april – oktober 2000. Av alla de universitet och högskolor som fått den särskilda enkäten är det några som inte svarat och några som avstått från att svara på vissa frågor. Vissa enheter har också valt att enbart redovisa delar av sin verksamhet. Detta framgår av de tabeller som finns i följande avsnitt. Som helhet är detta bortfall emellertid så litet att det inte torde ha någon större betydelse för den helhetsbild som resultatet visar.

4 RESULTAT

4.1 Avgränsning och beskrivning av adjunktgruppen

Utredningens första uppgift är att beskriva lärargruppens sammansättning med särskild tyngdpunkt på adjunktgruppen. Detta kan delvis göras med hjälp av befintlig statistik från Högskoleverket. De bakgrundsvariabler som ansetts mest viktiga att belysa är kön, ålder och vetenskapsområde/utbildningsområde. Det senare inte minst för att få fram de skillnader som finns mellan olika ämnesområden med skilda traditioner och där det därför troligtvis ser mycket olika ut. Inte minst gäller detta de sk professionsutbildningar som finns inom vård, lärarutbildning och högskoleingenjörsutbildning. Många av de stora skillnader som troligtvis finns mellan t ex stora universitet och mindre högskolor kan sannolikt förklaras med dessa skilda traditioner som i sin tur bottnar i skilda utbildningsuppdrag.

I de samtal som fördes i pilotstudien framfördes också synpunkten att problemet med adjunkters forskarutbildning är analogt med "icke-forskande lektorer". Dvs det är det vetenskapliga förhållningssättet och kontakten med forskningsfronten inom ämnet som är det centrala, inte att det finns en formell examen/titel. Samtidigt ser de allra flesta forskarutbildning som en nödvändig förutsättning för att få till stånd ett sådant vetenskapligt förhållningssätt och att få denna nödvändiga successiva förnyelse av grundutbildningen som en levande kontakt med forskarsamhället innebär.

I diskussionen pekar emellertid också många på att det för vissa utbildningsmoment finns ett behov av kompetenser som endast kan säkerställas på annat sätt än genom forskning, i första hand genom egna erfarenheter av professionell verksamhet inom området ifråga. Det kan gälla utbildningar med praktiska inslag eller som är inriktade på konstnärlig verksamhet. För dessa utbildningsmoment behövs lärare med annan kompetensbakgrund och där är adjunktsanställningen helt adekvat utan krav på forskarutbildning.

Med hjälp av befintlig statistik från Högskoleverket har en översiktlig beskrivning gjorts av adjunktgruppen. Följande tabell ger en bild av hur stor gruppen är vid respektive lärosäte och dess relation till andra lärargrupper:

Tabell 1. Antal och andel adjunkter utan forskarutbildning vid resp lärosäte (heltidsekv 1998)

Universitet/H gskola	Adj utan forskarutbildning		vriga l rare		Tot ant l rare
	Antal	%	Antal	%	Antal
Chalmers tekniska h gskola	75,4	13	495,3	87	570,7
Dansh gskolan	11,8	50	11,8	50	23,6
Dramatiska institutet	6,3	31	14,2	69	20,5
G teborgs universitet	475,9	30	1110,3	70	1586,2
Handelsh gskolan i Stockholm	13,3	2	823,6	98	836,9
H gskolan i Dalarna	125,0	63	73,9	37	198,9
H gskolan i Kristianstad	144,2	64	80,0	36	224,2
H gskolan i Bor s	91,1	59	63,5	41	154,6
H gskolan i G vle	109,2	65	57,7	35	166,9
H gskolan i Halmstad	62,3	35	116,6	65	178,9
H gskolan i J nk ping	79,2	53	69,5	47	148,7
H gskolan i Kalmar	147,0	66	75,0	34	222,0
H gskolan i Karlskrona/Ronneby	51,1	43	66,8	57	117,9
H gskolan i Sk vde	18,0	14	107,0	86	125,0
H gskolan i Trollh ttan/Uddevalla	67,2	64	37,0	36	104,2
H gskolan p Gotland					11,0
Idrottsh gskolan i Stockholm	21,3	54	18,4	46	39,7
Karlstads universitet	235,7	52	214,0	48	449,7
Karolinska institutet	219,5	29	537,6	71	757,1
Konstfack	41,4	50	41,4	50	82,8
Kungl Konsth gskolan	9,0	30	21,3	70	30,3
Kungl Musikh gskolan i Stockholm	81,4	69	36,5	31	117,9
Kungl Tekniska h gskolan	184,0	25	565,0	75	749,0
Link pings universitet	397,9	32	849,7	68	1247,6
Lule tekniska universitet	201,5	47	230,8	53	432,3
Lunds universitet	368,7	17	1859,5	83	2228,2
L rarh gskolan i Stockholm	189,2	76	59,7	24	248,9
Malm h gskola	86,5	64	49,0	36	135,5
Mitth gskolan	289,1	67	143,6	33	432,7
M lardalens h gskola	220,8	63	127,2	37	348,0
Operah gskolan	10,0	59	7,0	41	17,0
Stockholms universitet	160,0	14	1013,6	86	1173,6
Sveriges lantbruksuniversitet	94,2	19	392,6	81	486,8
S dert rms H gskola	10,6	10	93,3	90	103,9
Teaterh gskolan i Stockholm	18,4	65	9,9	35	28,3
Ume universitet	496,0	38	820,3	62	1316,3
Uppsala universitet	264,4	18	1199,2	82	1463,6
V xj universitet	153,7	61	100,3	39	254,0
rebro universitet	213,5	64	122,2	36	335,7

Sammantaget för samtliga lärosäten utgör andelen adjunkter utan forskarutbildning 32 % av den totala lärarkåren (över 5 500 heltidsekvivalenter av drygt 17 000). Som framgår av tabellen skiljer sig emellertid förhållandena avsevärt åt mellan olika lärosäten. Om man gör en grov indelning i tre grupper med olika andelar adjunkter så framträder följande mönster:

Lärosäten med *andel adjunkter som understiger 30%*: De stora äldre universiteten Lund, Stockholm och Uppsala, de vetenskapliga specialhögskolorna KTH, CTH, Handelshögskolan i Stockholm och Karolinska, samt två nya högskolor Skövde och Södertörn.

Lärosäten med *andel adjunkter som ligger mellan 30 – 60%*: De flesta övriga universitet Göteborg, Linköping, Luleå, Umeå och Karlstad, några konstnärliga högskolor Danshögskolan, Dramatiska institutet, Konstfack, Operahögskolan. Idrottshögskolan samt några profilerade högskolor Jönköping, Borås och Karlskrona/Ronneby.

Lärosäten med *andel adjunkter som överstiger 60%*: Några av de nya universiteten Växjö och Örebro, några konstnärliga högskolor Musikhögskolan, Teaterhögskolan samt ett antal högskolor Dalarna, Gävle, Kalmar, Kristianstad, Malmö, Mithögskolan, Mälardalen samt Lärarhögskolan i Stockholm.

Som framhållits i olika sammanhang hänger denna fördelning sannolikt samman såväl med historiska förhållanden som med medveten policy och skillnader i utbildnings- och forskningsuppdrag.

När det gäller de konstnärliga högskolorna innebär uppgifterna i tabellen, till skillnad från övriga enheter, knappast att den resterande lärargruppen består av forskarutbildade lärare med olika anställning, till exempel lektorer och professorer. Detta eftersom forskarutbildning hittills saknats inom det konstnärliga området. Däremot kan vi förutsätta att dessa lärare har en högre kompetens som inom området motsvarar den som en forskarutbildad lärare har inom mera traditionella akademiska discipliner.

Också vad gäller könsfördelning finns stora skillnader, vilket framgår av följande tabell:

Tabell 2. Könsfördelning bland adjunkter (heltidsekv 1998)

Universitet/Högskola	Kvinnor		Män		Totalt
	Antal	%	Antal	%	
Chalmers tekniska högskola	8,0	11	67,9	89	75,9
Danska högskolan	8,2	66	4,2	34	12,4
Dramatiska institutet	1,3	21	5,0	79	6,3
Göteborgs universitet	306,1	61	193,5	39	499,6
Handelshögskolan i Stockholm	3,6	36	10,0	64	13,6
Högskolan i Dalarna	48,8	38	79,3	62	128,1
Högskolan i Kristianstad	87,2	58	61,0	42	148,2
Högskolan i Borås	40,8	42	55,5	58	96,3
Högskolan i Gävle	52,1	48	57,0	52	109,1
Högskolan i Halmstad	35,8	57	27,5	43	63,3
Högskolan i Jönköping	36,0	44	45,6	56	81,6
Högskolan i Kalmar	59,0	40	88,0	60	147,0
Högskolan i Karlskrona/Ronneby	14,3	26	39,8	74	54,1
Högskolan i Skövde	5,0	28	13,0	72	18,0
Högskolan på Gotland					
Högskolan i Trollhättan/Uddevalla	19,7	27	52,5	73	72,2
Idrottshögskolan i Stockholm	9,3	39	14,4	61	23,7
Karlstads universitet	124,9	52	115,1	48	240,0
Karolinska institutet	198,7	83	42,1	17	240,8
Konstfack	17,1	41	24,2	59	41,3
Kungl Konsthögskolan	5,0	56	4,0	44	9,0
Kungl Musikhögskolan i Stockholm	29,0	36	52,4	64	81,4
Kungl Tekniska högskolan	37,0	19	158,0	81	195,0
Linköpings universitet	223,0	52	209,5	48	432,5
Luleå tekniska universitet	66,2	31	149,0	69	215,2
Lunds universitet	206,2	51	197,9	49	404,1
Lärarhögskolan i Stockholm	130,1	69	59,0	31	189,1
Malmö högskola	55,5	61	35,4	39	90,9
Mittelhögskolan	134,1	46	159,8	54	293,9
Mälardalens högskola	106,6	45	128,4	55	235,0
Operahögskolan i Stockholm	4,0	40	6,0	60	10,0
Stockholms universitet	78,5	49	81,4	51	159,9
Sveriges lantbruksuniversitet	51,7	43	68,7	57	120,4
Södertörns högskola	11,0	58	8,1	42	19,1
Teaterhögskolan i Stockholm	9,3	50	9,2	50	18,5
Umeå universitet	258,0	50	255,0	50	513,0
Uppsala universitet	159,7	57	118,8	43	278,5
Växjö universitet	62,2	38	99,6	62	161,8
Västerbottens universitet	107,3	50	108,9	50	216,2

Stora enheter och enheter med ett varierat utbildningsutbud tenderar att ha en jämnare könsfördelning än små och i vissa fall specialiserade enheter. De skillnader som finns verkar alltså att ha att göra med vilket vetenskapsområde det handlar om. I materialet från den enkät som riktats till respektive enhet finns en sådan uppdelning (avseende adjunktgruppen som helhet, dvs även ett fåtal adjunkter med forskarutbildning finns med i detta material) vilken visar att det finns traditionella mönster som t ex innebär att det finns fler manliga adjunkter inom det tekniska området (78% män; 22% kvinnor). Likaså finns det som exempel inom det medicinska området en övervägande del kvinnliga adjunkter (86% kvinnor; 14% män). Också inom det naturvetenskapliga området finns en manlig dominans (71% män; 29% kvinnor) medan det inom det humanistiskt samhällsvetenskapliga området är en mycket jämn könsfördelning (51% kvinnor; 49% män). Detta är inte särskilt förvånande utan bekräftar bara föreställningar som fördes fram i pilotstudien om att situationen vad gäller adjunktgruppens utseende i hög grad speglar traditionella värderingar när det gäller val av utbildning och inriktning. Detta kan i ett jämställdhetsperspektiv utgöra ett problem om högskolesystemet har som mål att ha en jämn könsfördelning bland lärare på olika kompetensnivåer inom alla vetenskapsområden.

Ser vi på hela högskolesystemet kan vi emellertid konstatera att andelarna kvinnor och män är ganska jämnt fördelade i adjunktgruppen; 55% respektive 45%.

Om vi ser på hur antalet adjunkter totalt fördelas mellan olika vetenskapsområden får vi följande bild:

Tabell 3. Andel adjunkter fördelade på olika vetenskapsområden

Vetenskapsområde	%
Humaniora och Samhällsvetenskap	47
Naturvetenskap	13
Teknik	11
Medicin	29
	100

Som klart framgår av tabellen är en mycket stor andel adjunkter verksamma inom det humanistiskt samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet. Detta måste emellertid relateras till områdets storlek totalt. Enligt Högskoleverkets årsrapport för 1998 var då andelen helårsstudenter inom humaniora och samhällsvetenskap 45 %, naturvetenskap och teknik sammanlagt 33% och medicin 13%. Då särredovisas emellertid lärar-, journalist- och bibliotekarieutbildningar, 8%, samt idrott och estetisk utbildning, 2%, varför siffrorna inte är direkt jämförbara. I stort kan man emellertid se att det finns en förhållandevis stor överensstämmelse mellan utbildningsområdenas andelar av totalen och andelen adjunkter inom respektive område. Möjligtvis kan man säga att det inom det medicinska området finns en överrepresentation för adjunktgruppen vilket troligtvis hänger samman med det stora utbildningsuppdrag som vårdutbildningarna utgör och där det tidigare av tradition huvudsakligen rekryterades adjunkter som lärare.

Detta framgår också av ett annat sätt att beskriva adjunktgruppen, nämligen att se inom vilket utbildningsområde de är verksamma. Resultaten från enkätens fråga i detta avseende visar följande bild:

Tabell 4. Andel adjunkter fördelade på olika utbildningsområden

Utbildningsområde	%
Lärarutbildning	16
Vårdutbildning (ej lärarutbildning)	27
Högskoleingenjörsutbildning	10
Konstnärliga utbildningar	6
Övrigt	41

Som framgår av tabellen är en mycket stor andel av adjunktgruppen verksam inom olika professionsutbildningar, inte minst inom vårdutbildningen. Detta bekräftar föreställningar som finns om inom vilka områden som det har varit vanlig att rekrytera adjunkter för att genomföra det utbildningsuppdrag som finns. Inom dessa områden finns därför ett särskilt stort behov av kompetensutveckling och kompetensförstärkning i form av forskarutbildning och rekrytering av forskarutbildade lärare.

Adjunktsgruppens åldersfördelning vid olika lärosäten framgår av följande tabell:

Tabell 5. Åldersfördelning för adjunkter (heltidsekv 1998)

Universitet/H gskola	-34		35-44		45-54		55-59		60		Totalt
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	
Chalmers tekniska h gskola	3,5	5	14,5	19	33,0	43	15,4	20	9,5	13	75,9
Dansh gskolan	0,0		5,7	46	3,8	31	0,9	7	2,0	16	12,4
Dramatiska institutet	0,0		2,0	32	2,3	36	2,0	32	0,0		6,3
G teborgs universitet	18,7	4	75,9	15	251,9	51	117,2	23	36,0	7	499,7
Handelsh gskolan i Stockholm	7,3	54	1,7	13	3,4	25	1,0	7	0,1	1	13,5
H gskolan Dalarna	15,0	12	41,6	33	53,6	42	11,8	9	6,0	4	128,0
H gskolan Kristianstad	12,5	9	27,9	18	72,9	49	29,1	20	5,8	4	148,2
H gskolan i Borås	17,1	18	25,9	27	31,5	33	13,4	14	8,2	8	96,1
H gskolan i Gävle	19,1	17	22,6	21	39,9	37	17,1	16	10,5	9	109,2
H gskolan i Halmstad	3,5	6	10,0	16	37,0	58	8,5	13	4,3	7	63,3
H gskolan i Jönköping	4,8	6	14,2	17	35,8	44	16,5	20	10,2	13	81,5
H gskolan i Kalmar	14,0	9	42,0	29	60,0	41	19,0	13	12,0	8	147,0
H gskolan Karlskrona/Ronneby	14,3	27	17,3	32	15,3	28	2,2	4	4,9	9	54,0
H gskolan i Skövde	1,0	6	4,0	21	10,0	56	2,0	11	1,0	6	18,0
H gskolan Trollhättan/Uddevalla	5,9	8	18,5	26	24,2	33	16,5	23	7,1	10	72,0
H gskolan på Gotland											
Idrottsh gskolan i Stockholm	0,7	3	11,0	46	8,0	35	2,0	8	2,0	8	23,7
Karlstads universitet	43,2	18	41,0	17	106,7	44	39,8	17	9,1	4	239,8
Karolinska institutet	11,6	5	29,8	12	116,2	48	60,8	26	22,3	9	240,7
Konstfack	1,2	3	11,2	27	15,7	38	8,3	20	5,1	12	41,5
Kungl Konsth gskolan	3,0	34	1,0	11	2,0	22	2,0	22	1,0	11	9,0
Kungl Musikh gskolan i Sthlm	8,0	10	28,5	35	27,9	34	9,6	12	7,3	9	81,3
Kungl Tekniska h gskolan	14,0	7	36,0	19	93,0	48	34,0	17	18,0	9	195,0
Linköpings universitet	43,5	10	92,1	21	168,2	39	86,7	20	42,0	10	432,5
Luleå tekniska universitet	38,0	17	53,5	25	80,4	38	29,8	14	13,4	10	215,1
Lunds universitet	23,8	7	106,4	26	170,1	42	69,4	17	34,3	8	404,0
Lärarh gskolan i Stockholm	0,7	1	15,8	8	83,4	44	61,0	32	28,3	15	189,2
Malmö h gskola	2,5	3	12,9	14	42,6	47	22,5	25	10,3	11	90,8
Mittelh gskolan	53,4	18	68,2	23	118,9	41	32,0	11	21,3	7	293,8
Mälardalens h gskola	34,8	15	49,8	21	102,3	44	38,5	16	9,5	4	234,9
Operah gskolan i Stockholm	1,0	10	5,0	50	2,0	20	1,0	10	1,0	10	10,0
Stockholms universitet	21,0	13	30,9	19	58,4	37	31,8	20	17,8	11	159,9
Sveriges lantbruksuniversitet	9,2	8	42,0	35	41,7	35	24,3	20	3,3	2	120,5
Södertörns H gskola	3,3	17	6,8	36	7,6	40	1,3	7	0,0	0	19,0
Teaterh gskolan i Stockholm	1,9	10	3,7	21	5,2	28	2,1	11	5,6	30	18,5
Umeå universitet	68,5	13	123,5	24	219,0	43	68,5	13	33,5	7	513,0
Uppsala universitet	14,4	5	46,3	17	116,4	42	73,2	26	28,1	10	278,4
Växjö universitet	25,4	16	41,2	25	65,8	41	22,5	14	6,9	4	161,8
Västerbottens universitet	23,0	11	37,2	17	105,4	49	38,8	18	11,8	5	216,2

Också när det gäller åldersfördelning finns betydande skillnader mellan olika enheter. I flertalet fall finns emellertid en tydlig tyngdpunkt i åldersintervallet 45-54 år. Stor del av adjunktgruppen tillhör alltså den äldre delen inom lärargruppen vid högskolorna samtidigt som de ännu inte är nära pensionering. De kommer därför att finnas kvar inom systemet under ett betydande antal år varför det måste vara av mycket stort intresse att bibehålla och successivt utveckla deras kompetens. Samtidigt är naturligtvis en fullständig forskarutbildning ett mycket stort åtagande såväl för arbetsgivaren som för den enskilde individen som måste ställas mot andra tänkbara alternativ.

4.2 Deltagande i forskarutbildning

När det gäller adjunktsgruppens faktiska deltagande i forskarutbildning konstaterades i pilotstudien en svårighet att belysa detta genom att utnyttja befintlig statistik. Detta bl a genom att forskarutbildningsaktivitet inte registreras för olika lärargrupper och att LADOK-statistiken inte är upplagd så att det är möjligt att urskilja adjunktgruppen för sig. Här bygger därför den följande analysen helt på uppgifter från respektive universitet/högskola.

Kartläggningen av dessa förhållanden är uppbyggd kring två huvudvariabler: en för att mäta deltagande/aktivitet och en för att mäta hur långt man kommit. Båda har begränsats till några få värden som kan bygga på enkla bedömningar. Allt för att kunna få ett snabbt och överblickbart resultat.

Tabell 6 visar adjunktsgruppens deltagande i forskarutbildning vid olika enheter fördelat på olika aktivitetsgrad:

Tabell 6. Adjunkters deltagande i forskarutbildning vid resp lärosäte fördelat på aktivitetsgrad

Lärosäte	Aldrig antagen till forskarutbildning		Antagen men passiv eller avhoppad		Antagen och aktiv		Totalt	
	ant	%	ant	%	ant	%	ant	%
Chalmers tekniska högskola*	7	54	3	23	3	23	13	100
Danska högskolan								
Dramatiska institutet								
Göteborgs universitet*								
Handelskolan i Stockholm	-	-	-	-	-	-	-	-
Högskolan i Dalarna								
Högskolan i Kristianstad	124	73	5	3	40	24	269	100
Högskolan i Borås								
Högskolan i Gävle	15	28	-	-	38	72	53	100
Högskolan i Halmstad	-	-	-	-	33	100	33	100
Högskolan i Jönköping	46	71	7	11	12	18	65	100
Högskolan i Kalmar	130	84	5	3	20	13	155	100
Högskolan i Karlskrona/Ronneby	62	65	2	2	32	33	96	100
Högskolan i Skövde								
Högskolan på Gotland	-	-	-	-	-	-	-	-
Högskolan i Trollhättan/Uddevalla*	66	76	4	5	17	19	87	100
Idrottshögskolan i Stockholm	-	-	2	50	2	50	4	100
Karlstads universitet								
Karolinska institutet	200	82	2	1	41	17	243	100
Konstfack	-	-	-	-	-	-	-	-
Kungliga Konsthögskolan	-	-	-	-	-	-	-	-
Kungliga Musikhögskolan i Stockholm								
Kungliga Tekniska högskolan								
Linnéuniversitetet*	79	57	1	1	58	42	138	100
Luleå tekniska universitet	23	25	16	17	53	58	92	100
Lunds universitet	181	58	67	21	64	21	312	100
Lärarhögskolan i Stockholm	-	-	-	-	7	100	7	100
Malmö högskola	145	75	4	2	45	23	194	100
Mittelhögskolan								
Mälardalens högskola								
Operahögskolan i Stockholm	-	-	-	-	-	-	-	-
Stockholms universitet	93	57	18	11	53	32	164	100
Sveriges lantbruksuniversitet	72	64	5	4	35	32	112	100
Södertörns högskola	-	-	-	-	7	100	7	100
Teaterhögskolan i Stockholm	-	-	-			-	-	-
Umeå universitet*	163	59	37	13	78	28	278	100
Uppsala universitet	235	74	29	9	54	17	318	100
Växjö universitet	176	75	9	4	49	21	234	100
Västerbotten universitet	36	45	14	17	31	38	81	100
Totalt	1853	65	230	8	772	27	2855	100

* Har endast redovisat delar av enhetens verksamhet

De uppgifter som finns från respektive universitet/högskola ger en bild som innebär att huvuddelen av adjunktsgruppen inte är eller aldrig har varit antagen till forskarutbildning. Det finns dessutom vid många enheter en förhållandevis stor grupp som är antagen men som bedöms som passiv eller "avhoppad" från forskarstudierna. Den andel adjunkter som är antagna och aktiva som forskarstuderande rör sig därför i de allra flesta fall om mellan 20% och 30% av gruppen som helhet. Det finns några undantag från detta med andelar på mellan 50% och 70% men detta gäller endast ett fåtal enheter. Intressant att notera, utan att i befintligt material kunna göra några helt säkra iakttagelser, är kanske att dessa enheter tillhör de nyare universiteten/högskolorna. Kanske är det här ett uttryck för en ambition att öka den vetenskapliga kompetensen inom sin lärargrupp.

På samma sätt som ovan måste här också göras en särskild kommentar till uppgifterna från de konstnärliga högskolorna, dvs att det av naturliga skäl inte finns några adjunkter som deltar i forskarutbildning eftersom forskarutbildning hittills inte funnits inom dessa områden. Kanske kommer detta förhållande att ändras inom en nära framtid med de direktiv som regeringen givit till det nya Vetenskapsrådet att särskilt utveckla forskning inom det konstnärliga området.

Summerar vi för hela högskolesystemet har 65% av samtliga adjunkter aldrig varit antagna till forskarutbildning; 8% har varit antagna men är passiva eller "avhoppade" och 27% är antagna och aktiva.

Om vi analyserar detta ur ett jämställdhetsperspektiv kan vi se att de kvinnliga adjunkterna i något högre utsträckning än männen aldrig varit antagna i forskarutbildning; 70% jämfört med 59%. Å andra sidan är det fler manliga adjunkter än kvinnliga som hoppar av utbildningen; 12% jämfört med 4%. Det innebär att av de adjunkter som är aktiva forskarstuderande är ändå majoriteten kvinnor; 53% jämfört med 47% män, dvs ungefär samma fördelning som gäller för adjunktsgruppen som helhet.

Vad gäller adjunktsgruppens deltagande i forskarutbildning fördelat på olika vetenskapsområden kan man också se vissa skillnader mellan de olika områdena:

Tabell 7. Adjunkters deltagande i forskarutbildning inom olika vetenskapsområden

	Aldrig antagen till forskarutbildning		Antagen men passiv eller avhoppad		Antagen och aktiv		Totalt	
	ant	%	ant	%	ant	%	ant	%
Humaniora och samhällsvetenskap	727	56	126	10	436	34	1.289	100
Naturvetenskap	225	65	44	13	74	22	343	100
Teknik	215	58	51	14	106	28	372	100
Medicin	686	81	9	1	153	18	848	100

Framför allt är det inom det medicinska området som adjunktgruppen i mindre omfattning påbörjat forskarutbildning. Den tradition som funnits inom vårutbildningarna att rekrytera lärare med annan kompetens än den vetenskapliga syns här tydligt. För att belysa den situation som finns inom vårutbildningen har därför också gjorts en särskild mindre fallstudie (se bilaga samt avsnitt 4.3 nedan) som beskriver såväl situationen som sådan och hur man systematiskt har försökt utveckla kompetensen hos den berörda lärargruppen. Med stöd av tabellens data kan vi emellertid redan nu säga att det verkar finnas stöd för de resonemang som förts ovan om de särskilt stora behov som finns inom olika professionsutbildningar av kompetensutveckling och kompetensförstärkning i form av forskarutbildning och rekrytering av forskarutbildade lärare.

En preliminär slutsats så långt är därför att behovet av forskarutbildning för adjunktgruppen är mycket stort och näst intill oöverskådligt om ambitionen är att flertalet adjunkter skall erbjudas en möjlighet till fullständig forskarutbildning. En prioritering av vissa grupper och diskussion om andra typer av kompetensutveckling förefaller därför helt oundviklig.

Viss hjälp i diskussionen om en sådan prioritering kan man kanske få genom en analys av hur långt olika grupper kommit i forskarstudierna. Följande tabell visar läget i detta avseende för de adjunkter som håller på med forskarstudier vid de olika lärosätena:

Tabell 8. Avklarad del av studierna för forskarstuderande adjunkter vid resp lärosäte

	Mindre än 30% avklarade		30-60% avklarad		Mer än 60% avklarad		Totalt	
	ant	%	ant	%	ant	%	Ant	%
Universitet/Högskola								
Chalmers tekniska högskola*	4	67	2	33	-	-	6	100
Danska högskolan	-	-	-	-	-	-	-	-
Dramatiska institutet								
Göteborgs universitet*	1	14	1	14	5	72	7	100
Handelshögskolan i Stockholm	-	-	-	-	-	-	-	-
Högskolan i Dalarna								
Högskolan i Kristianstad	6	13	15	33	24	54	45	100
Högskolan i Borås	27	47	14	25	16	28	57	100
Högskolan i Gävle	27	51	23	43	3	6	53	100
Högskolan i Halmstad	-	-	-	-	-	-	-	-
Högskolan i Jönköping	5	36	4	28	5	36	14	100
Högskolan i Kalmar	8	28	15	54	5	18	28	100
Högskolan i Karlskrona/Ronneby	7	22	12	38	13	40	32	100
Högskolan i Skövde								
Högskolan på Gotland	-	-	-	-	-	-	-	-
Högskolan i Trollhättan/Uddevalla*	1	6	6	38	9	56	16	100
Idrottshögskolan i Stockholm	-	-	3	60	2	40	5	100
Karlstads universitet								
Karolinska institutet	-	-	-	-	-	-	-	-
Konstfack	-	-	-	-	-	-	-	-
Kungl. Konsthögskolan	-	-	-	-	-	-	-	-
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm								
Kungl. Tekniska högskolan								
Linköpings universitet*	11	18	21	35	28	47	60	100
Luleå tekniska universitet	28	40	21	30	21	30	70	100
Lunds universitet	12	25	21	44	15	31	48	100
Lärarhögskolan i Stockholm	-	-	4	57	3	43	7	100
Malmö högskola	11	27	12	30	17	43	40	100
Mittelhögskolan								
Mälardalens högskola								
Operahögskolan i Stockholm	-	-	-	-	-	-	-	-
Stockholms universitet	17	40	21	49	5	11	43	100
Sveriges lantbruksuniversitet	2	6	13	37	20	57	35	100
Södertörns högskola	-	-	-	-	-	-	-	-
Teaterhögskolan i Stockholm	-	-	-	-	-	-	-	-
Umeå universitet*	4	29	3	21	7	50	14	100
Uppsala universitet	20	25	12	15	47	60	79	100
Växjö universitet	6	12	18	37	25	51	49	100
Västerbottens universitet	17	29	24	41	18	30	59	100
Totalt	214	28	265	35	288	37	767	100

* Har endast redovisat delar av enhetens verksamhet

Totalt är det bara en dryg tredjedel som är nära avslutningen av sina forskarstudier (avklarat mer än 60%). Ytterligare ca en tredjedel har klarat mellan 30 och 60% av sina studier och den resterande tredjedelen är alltså nybörjare i forskarstudierna. Bilden av ett mycket stort kompetensutvecklingsbehov står kvar. Också här finns variationer mellan lärosätena men den samlade bilden talar ett tydligt språk. Här finns en stor lärarkategori som behöver utveckla sin vetenskapliga kompetens.

Ur ett snävt resursanvändningsperspektiv verkar det som väl använda medel att se till att den grupp som är i slutet av sina forskarstudier kan genomföra dessa. Med relativt måttlig resursinsats skulle det gå att på 1-2 års sikt öka antalet forskarutbildade lärare i det nationella systemet med 300 – 500 personer.

Också här finns skillnader mellan olika vetenskapsområden men dessa är inte så stora att de förtjänar någon särskild kommentar:

Tabell 9: Avklarad del av studierna för forskarstuderande adjunkter inom olika vetenskapsområden

	Mindre än 30% avklarade		30-60% avklarad		Mer än 60% avklarad		Totalt	
	ant	%	ant	%	ant	%	ant	%
Humaniora och samhällsvetenskap	97	23	161	38	169	39	427	100
Naturvetenskap	25	28	30	34	34	38	89	100
Teknik	39	32	46	38	36	30	121	100
Medicin	54	41	30	22	49	37	133	100

Skillnader mellan kvinnliga och manliga adjunkter med avseende på hur långt man kommit i forskarstudierna framgår av följande tabell:

Tabell 10 Avklarad del av studierna för forskarstuderande adjunkter fördelat på kön

	Mindre n 30% avklarade		30-60% avklarad		Mer n 60% avklarad		Totalt	
	ant	%	ant	%	ant	%	ant	%
Kvinnor	118	31	122	32	142	37	382	100
M n	97	25	145	37	146	38	388	100

Som tabellen visar är skillnaderna i detta avseende mycket små mellan män och kvinnor.

4.3 Särskilda problem vad gäller denna grupp

En del av de problem som kommit fram i utredningen handlar om sådant som har med den enskilde individen och individuella förhållanden att göra. Andra svårigheter som lyfts fram har mera att göra med institutionella förhållanden som går att påverka genom olika former av organisatoriska åtgärder etc.

Följande är exempel på problem som nämnts på individuell nivå:

- svårigheten att gå in i rollen som forskarstuderande när man i många år arbetat i andra roller med stort ansvar och möjligheter att själv bestämma över sitt arbete
- det finns bland medelålders adjunkter en viss ovilja att lämna läraridentiteten till förmån för forskaridentiteten
- adjunktgruppen är en del av en institutionell kultur, är etablerade och har ett kontaktnät som kan fungera som en psykologisk hämsko för forskarutbildningen
- även jantelagen kan spela in; det är inte så lätt att överge arbetskamraternas värderingar och gå in i en ny diskurs; särskilt om man är ensam att gå vidare
- det är svårt att ha någon av arbetskamraterna som är doktor eller docent som handledare
- många adjunkter är ovilliga att helt lämna undervisningen under en period av fyra år för att man riskerar att tappa kontakten med sin undervisningsdisciplin

- det är svårt att överblicka en så långvarig utbildning som t ex åtta års halvtidsstudier
- många har svårt att förena sociala åtaganden med forskarstudier
- många adjunkters aktivitet i forskarutbildningen är alldeles för låg
- vissa adjunkter saknar behörighet att antas till forskarutbildning

Många av dessa problem handlar om de problem som en etablerad adjunkt har när det gäller att förena en invand arbetssituation som lärare med en ny och annorlunda som forskarstuderande. Då uppstår motsättningar och paradoxer av psykologisk natur, av statuskaraktär, av ekonomisk och tidsmässig natur etc. Vissa av dessa problem kan kanske lösas genom att man blir medveten om dem och att man försöker planera så att de minimeras. Andra är mera svåråtkomliga och kan i vissa fall innebära att det är nödvändigt att adjunkten för en period lämnar sin gamla institutionsmiljö för att bli framgångsrik i sina forskarstudier. Att ingå i forskarskolor tillsammans med andra forskarstuderande och/eller mer informella studiegrupper och nätverk är andra tänkbara lösningar på dessa problem. Sådana lösningar har också kommit fram i enkäten som förslag på åtgärder som skulle kunna underlätta forskarstudierna (se nedan avsnitt 4.5).

Exempel på problem på den institutionella nivån är:

- svårigheter med antagning och handledning av adjunkter vid högskolor som inte har egen forskarutbildning; som saknar examensrätt
- inom vissa ämnesområden finns ingen etablerad forskarutbildning och man måste gå via "stödvetenskaper" vilket inte känns relevant
- svårt att finna en form för att forskarutbilda inom det konstnärliga området
- svårighet med tjänstesammansättning; splittrade scheman med många olika arbetsuppgifter
- inget utrymme för egen forskning och kompetensutveckling inom ramen för normal arbetstid
- de adjunkter som är forskarstuderande är också mycket aktiva i grundutbildningen och utvecklingen av grundutbildningen
- kvardröjande kultur, adjunkterna förväntas delta till hundra procent i grundutbildningen
- resurser saknas för att finansiera rimlig arbetstid för forskarstudierna
- avsaknad av en aktiv lokal forskningsmiljö
- forskarstuderande adjunkter har inga forskande kollegor; det dagliga forskningssamtalet kommer inte till stånd på ett naturligt sätt
- många har anställts på andra grunder än fallenhet för forskarutbildning

- är det meningsfullt att forskarutbilda äldre lärare som kanske blir färdiga till sin pensionering
- det saknas möjlighet att erbjuda disputerade adjunkter annat än undervisningstjänster

Den stora svårigheten generellt när det gäller adjunkternas forskarutbildning är, vilket framhålls av i stort sett samtliga, att arbetsbelastningen i form av undervisning är för stor för att medge tid inom den normala tjänstgöringen för forskarutbildning. Samtidigt saknas, vilket också samfällt framhålls som en mycket stor brist, resurser för att ge adjunkterna ledighet för forskarstudier. Inom vissa områden är dessutom forskarutbildningen svagt utbyggd, om den över huvud taget finns.

Förhållandet mellan enheter som har och de som saknar examinationsrätt och egen forskarutbildning är ett annat problemområde som lyfts fram. Likaså är brister i den lokala forskningsmiljön någonting som självklart försvårar för den som försöker genomföra sina forskarstudier.

Ett ytterligare område som lyfts fram är av mera personalpolitisk natur och har att göra med ålder och med den individuella fallenheten; är det självklart att det ligger i arbetsgivarens intresse att uppmuntra alla adjunkter att genomgå forskarutbildning? Andra personalpolitiska aspekter gäller premieringssystem och befordringsmöjligheter.

När det gäller att beskriva dessa särskilda problem så visade diskussionen kring detta i pilotstudien att det finns så stora variationer mellan olika universitet och högskolor, mellan olika utbildningsområden etc. att det är svårt att fånga detta i enkla enkätfrågor. Därför har också gjorts en fördjupad analys i form av en fallstudie inom ett område där behoven av kompetensförstärkning i form av forskarutbildning erfarenhetsmässigt är mycket stort nämligen vårdutbildning.

Denna fallbeskrivning (se bilaga 1) illustrerar många av de svårigheter som beskrivits ovan men också hur man på institutionsnivå genom medveten planering och strategiska satsningar kan förbättra situationen för adjunkterna. Tid för forskarutbildning genom extra anslag från externa forskningsfinansiärer i kombination med egna strategiska satsningar framstår som avgörande faktorer. Fallbeskrivningen pekar emellertid också på de problem som finns i en sådan satsning genom att den så hårt var knuten till enskilda individers/adjunkters forskningsproblem och önskemål. Önskvärt hade varit att satsningen på adjunkternas kompetensutveckling hade gjorts så att den också på ett systematiskt sätt hade stärkt institutionens forskningsprofil och varit kopplat till grundutbildningens behov av utveckling och forskningsanknytning.

Fallbeskrivningen illustrerar dessutom ytterligare en svårighet som också många andra pekat på, nämligen att en adjunkts val att genomgå forskarutbildning kanske inte alltid i första hand styrs av ett starkt intresse för forskning utan snarare varit resultatet av en önskan att förbättra sin kompetens för att få behålla en anställning. Detta innebär att intresset för fortsatt forskning är begränsat och att återväxten av handledare blir tämligen liten. Detta kan också hänga samman med en förhållandevis hög medelålder hos många av de aktuella adjunkterna. Slutligen pekar också fallstudien klart på behovet av att differentiera behoven av kompetensutveckling genom formella studier till olika nivåer: magisterexamen, licentiatexamen och doktorsexamen.

4.4 Policies och mål

En diskussion om policies och mål för adjunkternas kompetensutveckling måste ta sin utgångspunkt i en diskussion om allmänna mål för rekrytering av lärare. Av det material som kommit in genom enkäten framgår att situationen i viss utsträckning skiljer sig åt mellan olika enheter. Ca en tredjedel har antingen inte svarat på frågan om rekryteringspolicy eller meddelat att någon explicit sådan inte finns. Andra har i allmänna ordalag hänvisat till anställningsordningar etc.

Bland övriga verkar det allmänna mönstret vara att man säger sig ha som policy att i första hand rekrytera forskarutbildade lektorer. Samtidigt är det många som pekar på alla de undantagssituationer som uppkommer då man ändå anställer adjunkter. Som exempel kan nämnas den policy som Högskolan i Kristianstad redovisar där man säger att prefekten kan göra en speciell framställan i följande fall: "a) lokal avsaknad av sökande med lektorskompetens i ämnet, b) en adjunktsbehörig har vikarierat med så stor framgång att man önskar knyta denne till institutionen, c) att anställningens uppgifter löses bäst av en adjunkt." Liknande beskrivningar ges från många andra enheter.

Från vissa av de större universiteten deklarerar man tydligt att man har som policy att enbart rekrytera forskarutbildade lektorer och att adjunktsrekrytering bara bör ske för vissa speciella uppgifter, t ex studievägledning. Samtidigt erkänner man även här att sådana rekryteringar ändå sker, särskilt inom vissa områden där det saknas "tradition att rekrytera forskarutbildade lärare samtidigt som forskarutbildningen inom dessa sektorer är svagt utbyggd."

När det gäller mål för adjunkters forskarutbildning är det allmänna mönstret att man framhåller det stora behov som finns av att utveckla

kompetensen inom adjunktgruppen. Ytterst få har emellertid några explicita mål vad gäller forskarutbildning för adjunkter. Många hänvisar i allmänna ordalag till anställningsavtalen och de (begränsade) möjligheter som där garanteras för egen kompetensutveckling. I några fall, t ex Högskolan i Halmstad, säger man emellertid att "För tillsvidareanställd adjunkt som bedriver forskarutbildning eller följer kurser på forskarnivå garanteras ett utrymme motsvarande 50% under ett år under hela planeringsperioden." Samtidigt görs en reservation för att detta gäller "under förutsättning att medel finns." Liknande formuleringar finns från ett fåtal andra enheter.

Detta innebär emellertid inte att man alltid ser forskarutbildning som den enda formen av kompetensutvecklingen. Det behov som finns av utveckling av kompetensen hos lärare (adjunkter) med annan kompetens, t ex sådan som utvecklats genom praktisk yrkeserfarenhet, kan inte tillgodoses genom forskarutbildning. Samtidigt finns en stor grupp adjunkter som kommit in i systemet i utvecklingsfaser då grundutbildningen expanderat kraftigt och som direkt tvingats ta ett stort ansvar för undervisning på bekostnad av egen akademisk meritering. För dessa är det önskvärt att kunna erbjuda forskarutbildning.

Många är emellertid i en sådan ålder att man kan ifrågasätta om en satsning på en fullständig forskarutbildning med inriktning på doktorsexamen är meningsfull. Licentiatexamen framhålls som en vettig etappavgång för många. Inom vissa utbildningsområden, t ex vård- och lärarutbildningsområdet, pekar man också på magisternivå som ett viktigt första steg för att öka kompetensen.

4.5 Förslag till åtgärder

Även när det gäller förslag till åtgärder kan en del av dessa sägas handla om sådant som har med den enskilde individen att göra och rör individuella förhållanden medan andra mera rör institutionella och organisatoriska förhållanden.

Följande är exempel på åtgärder som kommit fram i utredningsmaterialet vilka främst rör individuella förhållanden och/eller relationen mellan adjunkten och hennes institution:

- upprätta långsiktiga planer på institutionsnivå mellan prefekt och adjunkt
- schemalägg tid för forskarutbildning så att den inte sammanfaller med undervisning

- försök åstadkomma sammanhängande perioder för forskarutbildning
- ge stöd i form av studievägledning och uppföljning
- erbjuda doktorandanställning som alternativ till adjunktsanställning
- ställ krav på intresse för forskarutbildning vid rekrytering
- premiera forskarstudier genom positiv löneutveckling vid kompetensutveckling, höj meritvärdet för forskarutbildade

Flertalet av dessa föreslagna åtgärder kan genomföras direkt på institutionsnivå utan systemförändring och/eller dramatiskt ökade resurser. Det handlar här i mycket stor utsträckning om medvetenhet om situationen och ett uthålligt och målinriktat stöd från institutionsledningens sida.

Andra föreslagna åtgärder är mera av det slag att de kräver organisatoriska och finansiella förändringar:

- gör forskning och forskarutbildning till en del av lärarens tjänstgöring
- åstadkom en finansiering som möjliggör forskning i tjänsten
- utöka antalet handledare som kan handleda forskarstuderande
- stärk och utveckla forskningsmiljön genom bl a fler docenter
- utveckla en bredare lokal forskningsmiljö med lokala handledare
- hämta handledare utifrån, utanför den egna institutionen
- organisera samverkan mellan högskolor och universitet
- bygg upp forskarskolor med deltagare från olika högskolor
- organisera forskarutbildningen så att man kan bilda studiegrupper
- bilda nätverk mellan olika högskolor
- ge företräde till forskarutbildning för fast anställda adjunkter
- inför riktade åtgärder för denna grupp
- inför flera steg så att utdragna studier blir överblickbara
- gör inte forskarutbildning till enda möjlighet till kompetensutveckling.

Vissa av dessa förslag riktar sig snarast mot statsmakterna i form av krav på ökade resurser som gör det möjligt att ge adjunkterna tid för egen forskarutbildning inom ramen för sin anställning. De förslag till forskarskolor som framförs kan kanske också ses som önskemål om särskilda satsningar för denna grupp.

Andra förslag kan mera ses som interna prioriteringar som kan göras på universitets-/högskoleledningsnivå, t ex att stärka och utveckla lokala forskningsmiljöer som gör det lättare för adjunkter att få handledning etc. Många av de förslag som handlar om den lokala forskningsmiljön förutsätter en samverkan både mellan olika högskolor och mellan högskolor utan egen forskarutbildning och universitet/högskolor som har

detta. Olika överenskommelser och avtalsmässiga lösningar förefaller här vara möjliga. Ett särskilt ansvar vilar här på de universitet som har ett vetenskapligt ansvar genom att lärare vid annan högskoleenhet är knutna dit som fakultetsmedlemmar.

5 FÖRSLAG TILL SUHF REKOMMENDATIONER

Mot bakgrund av de resultat som utredningen har presenterat och de förslag till åtgärder som därigenom kommit fram föreslås Högskoleförbundet rekommendera sina medlemmar följande:

1 *Ställningstaganden på policynivå*

Högskoleadjunkter är en stor och betydelsefull grupp som i varierande omfattning finns vid alla högskolor och som utför en mycket betydande arbetsinsats inom ramen för i första hand högskolans grundutbildningsuppdrag. I de policydokument som skrivs vid respektive högskola/-universitet inom områden som behandlar personal-, rekryterings- och kompetensfrågor bör därför finnas ställningstaganden som gäller behovet av och synen på adjunkter i respektive högskolas verksamhet.

Vidare bör i dessa policies behovet av kompetensutveckling för adjunkter behandlas och finnas ställningstaganden som anger hur kompetensutveckling kan och bör gå till för denna grupp samt vilken roll forskarutbildning spelar i detta sammanhang. Värdet av olika nivåer, magister-, licentiat- och doktorsexamen bör också klargöras liksom andra former av kompetensutveckling.

2 *Krav riktade mot statsmakterna*

I den dialog som förs i olika former mellan de enskilda högskoleenheterna och statsmakterna, exempelvis i den årliga budgetdialogen, bör behovet av åtgärder och resurser för forskarutbildning av adjunkter föras fram. Detta är under lång tid framöver ett för högskolan som helhet angeläget område som vid sidan av andra krav på ökade resurser för att bibehålla kvaliteten i den grundläggande utbildningen har hög prioritet.

3 *Förslag till organisatoriska lösningar inom och mellan olika högskolor*

Varje enhet bör genom interna prioriteringar stärka och utveckla lokala forskningsmiljöer som gör det lättare för adjunkter att få handledning etc. Detta förutsätter också en förtroendefull samverkan både mellan olika

högskolor och mellan högskolor utan egen forskarutbildning och universitet/högskolor som har detta. Olika överenskommelser och avtalsmässiga lösningar bör här vara möjliga att åstadkomma. Universitet till vilka lärare vid annan högskoleenhet är knutna som fakultetsmedlemmar måste anses ha ett särskilt ansvar för att sådana överenskommelser träffas.

4 *Förslag till underlättande åtgärder på institutionsnivå*

I relationen mellan adjunkten och hennes institution bör vidtas ett antal åtgärder som syftar till att underlätta forskarstudierna för den anställde. Det kan gälla att upprätta långsiktiga individuella planer (gärna med olika etappvisa mål) att schemalägga tid för forskarutbildning så att den inte sammanfaller med undervisning, att ge stöd i form av studievägledning och uppföljning och att premiera forskarstudier genom positiv löneutveckling vid denna form av kompetensutveckling.

Institutionen kan också erbjuda doktorandanställning som alternativ till adjunksanställning samt ställa krav på intresse för forskarutbildning vid rekrytering.

6 SAMMANFATTNING

SUHF:s arbetsutskott beslutade i november 1999 att genomföra en utredning om adjunkters forskarutbildning med syfte att dels göra en översiktlig beskrivning av adjunkterna som grupp och deras engagemang i forskarutbildning, dels en analys av de problem som är förknippade med just denna grupp av forskarstuderande, dels också förslag till de åtgärder som analysen leder fram till.

Utredningen inleddes med en pilotstudie som legat till grund för utformning av en enkät som sedan använts i en huvudstudie där samtliga universitet och högskolor undersökts. Följande områden har ingått i arbetet: Avgränsning och beskrivning av adjunktgruppen, Deltagande i forskarutbildning, Särskilda problem vad gäller denna grupp, Policies och mål, samt Förslag till åtgärder. I det följande sammanfattas de huvudsakliga resultaten inom varje område.

Avgränsning och beskrivning av adjunktgruppen

Sammantaget för samtliga lärosäten utgör andelen adjunkter utan forskarutbildning 32 % av den totala lärarkåren men förhållandena skiljer sig avsevärt åt vid olika lärosäten. Denna fördelning hänger samman

såväl med historiska förhållanden som med medveten policy och skillnader i utbildnings- och forskningsuppdrag. Det finns traditionella mönster som t ex innebär att det finns fler manliga adjunkter inom det tekniska området liksom det inom det medicinska området finns en övervägande del kvinnliga adjunkter.

Också när det gäller åldersfördelning finns betydande skillnader mellan olika enheter. I flertalet fall finns emellertid en tydlig tyngdpunkt i åldersintervallet 45-54 år. Stor del av adjunktgruppen tillhör alltså den äldre delen inom lärargruppen vid högskolorna samtidigt som de ännu inte är nära pensionering. De kommer därför att finnas kvar inom systemet under ett betydande antal år varför det måste vara av mycket stort intresse att bibehålla och successivt utveckla deras kompetens.

Deltagande i forskarutbildning

Huvuddelen av adjunktgruppen är inte eller har aldrig varit antagna till forskarutbildning. Summerar vi för hela högskolesystemet har 65% av samtliga adjunkter aldrig varit antagna till forskarutbildning; 8% har varit antagna men är passiva eller "avhoppade" och 27% är antagna och aktiva.

Behovet av forskarutbildning för adjunktgruppen är därför mycket stort och näst intill oöverskådligt om ambitionen är att flertalet adjunkter skall erbjudas en möjlighet till fullständig forskarutbildning. En prioritering av vissa grupper och diskussion om andra typer av kompetensutveckling förefaller därför helt oundviklig.

Särskilda problem vad gäller denna grupp

En del av de särskilda problemen handlar om sådant som har med den enskilde individen och individuella förhållanden att göra som t ex de problem av psykologisk natur, av statuskaraktär, av ekonomisk och tidsmässig natur som en etablerad adjunkt har när det gäller att förena en invand arbetssituation som lärare med en ny och annorlunda som forskarstuderande.

Andra svårigheter har mera att göra med institutionella förhållanden som t ex att arbetsbelastningen i form av undervisning är för stor för att medge tid inom den normala tjänstgöringen för forskarutbildning samtidigt som resurser saknas för att ge adjunkterna ledighet för forskarstudier. Inom vissa områden är dessutom forskarutbildningen svagt utbyggd. Förhållandet mellan enheter som har och de som saknar examinationsrätt och egen forskarutbildning är ett annat problemområde, liksom brister i den lokala forskningsmiljön. Också områden av personalpolitisk natur

har nämnts som ålder och den individuella fallenheten, premieringssystem och befordringsmöjligheter.

Policies och mål

Ett fåtal enheter har redovisat några explicita mål för rekrytering av lärare. Andra har i allmänna ordalag hänvisat till anställningsordningar etc. Det allmänna mönstret är att i första hand rekrytera forskarutbildade lektorer. Samtidigt är det många som pekar på alla de undantagssituationer som uppkommer då man ändå anställer adjunkter.

Flertalet framhåller som mål det stora behov som finns av att utveckla kompetensen inom adjunktsgruppen. Ytterst få har emellertid några explicita mål vad gäller forskarutbildning för adjunkter. Många hänvisar i allmänna ordalag till anställningsavtalen och de (begränsade) möjligheter som där garanteras för egen kompetensutveckling.

Forskarutbildning ses inte som den enda formen av kompetensutveckling. Utveckling av kompetensen hos adjunkter med annan kompetens, t ex sådan som utvecklats genom praktisk yrkeserfarenhet, kan inte tillgodoses genom forskarutbildning. Många är också i en sådan ålder att man kan ifrågasätta om en satsning på en fullständig forskarutbildning med inriktning på doktorsexamen är meningsfull. Licentiatexamen är en möjlig etappavgång, liksom magisternivå som ett första steg för att öka kompetensen inom vissa områden.

Förslag till åtgärder

Många förslag rör individuella förhållanden och/eller relationen mellan adjunkten och hennes institution och kan genomföras direkt på institutionsnivå utan systemförändring och/eller dramatiskt ökade resurser. Medvetenhet om situationen och ett uthålligt och målinriktat stöd från institutionsledningens sida kan vara tillräckligt.

Andra föreslagna åtgärder är av det slag att de kräver organisatoriska och finansiella förändringar som t ex krav på statsmakterna för att få ökade resurser som ger adjunkterna tid för egen forskarutbildning inom ramen för sin anställning. Det kan också gälla interna prioriteringar som kan göras på universitets-/högskoleledningsnivå, t ex att stärka och utveckla lokala forskningsmiljöer. Många förslag förutsätter en samverkan både mellan olika högskolor och mellan högskolor utan egen forskarutbildning och universitet/högskolor som har detta.

Förslag till SUHF rekommendationer

Mot bakgrund av utredningens resultat föreslås Högskoleförbundet rekommendera sina medlemmar att vidta följande åtgärder:

- 1 Göra ett antal ställningstaganden på policynivå*
- 2 Rikta särskilda krav mot statsmakterna*
- 3 Genomföra ett antal organisatoriska lösningar inom och mellan olika högskolor*
- 4 Genomföra ett antal underlättande åtgärder på institutionsnivå*

Bilaga 1: Utvecklingen vid Vårdhögskolan/Institutionen för omvårdnad, Lunds universitet

Lärarpersonalen vid dåvarande Vårdhögskolan och nuvarande Institutionen för omvårdnad har under lång tid levt under den press det innebär att inte ha tillräcklig akademisk kompetens för den anställning man haft. Den processen påbörjades med att sjuksköterskeutbildningen liksom andra vårdutbildningar blev högskoleutbildning. Det innebar en omsvängning från att vid anställning betoningen tidigare lagts på den pedagogiska utbildningen till att ämnesutbildning betonades. Det bedömdes att den tidigare grundutbildningen till sjuksköterska omfattade endast 20 poäng i huvudämnet omvårdnad.

Många, som de då benämndes, vårdlärare hade då 20 eller högst 40 poäng i huvudämnet, dvs omvårdnad. För att förbättra situationen gjorde landstingen satsningar för att höja lärarnas kompetens i första hand upp till kandidatnivå (60 poäng). Det vanligaste var att man helt enkelt köpte in uppdragsutbildning från de orter där man hade satsat på fördjupad ämnesutbildning bl.a. Umeå. Samtidigt restes kraven från bl.a. Högskoleverket att det i kollegiet skulle finnas disputerade lärare. Denna utveckling accentuerades efter 1995 års utvärdering, då många utbildningar bedömdes vara icke-högskolemässiga. De "föll" då oftast på att de saknade lärarpersonal disputerad i ämnet. För dåvarande Vårdhögskolan i Lund innebar det dels att förhandlingar inleddes med Medicinska Fakulteten, Lunds universitet, om att ta över utbildningen. Ett särskilt åtgärdsprogram utarbetades också och särskilda medel avsattes för att höja kompetensen hos den fast anställda personalen.

Det särskilda åtgärdsprogrammet innebar främst att de fast anställda lärarna erhöll "tid" vanligen omkring 40% för att bedriva magister- eller forskarstudier. Totalt innebar detta att ett 10-tal av lärarna kunde gå in i en forskarutbildning, ca 20 lärare/år i magisterutbildning samt ett 10-tal på 41-60 poängsnivån. Institutionen ansökte också om medel från Vårdalstiftelsen och man beviljade medel för sex doktorandtjänster som till 50 % finansierade av Vårdhögskolan. Således gjordes också en särskild satsning på forskarstudier utöver de som initierats tidigare. De i kollegiet som närmade sig pensionsåldern erbjöds garanti-pension och omplacering till andra arbetsuppgifter genomfördes också.

Vid utvärderingen 1995 hade institutionen 8 disputerade lärare, ingen professor och ingen med docentkompetens. Man hade 7 doktorander varav 4 var i annat ämne än huvudämnet i sjuksköterskeutbildningen. I år (2000) har institutionen 17 disputerade lärare, 3 docenter och 2 doktorander registrerade vid institutionen och som också är anställda som lärare. Därutöver finns 13 doktorander registrerade vid institutionen dvs doktorander som inte har anställning som lärare och 7

doktorander som är anställda som lärare men forskarstuderande vid annan institution än den egna.

Den satsning som genomfördes är inte problemfri. En sådan satsning innebär inte i sig att en stark forskning etableras inom institutionen och med anslutning till grundutbildningen. Det hade varit önskvärt. Var och en av doktoranderna har valt ett eget forskningsområde, vilket inte nödvändigtvis haft anknytning till andras forskarutbildning eller andras forskning. I den meningen har kunskapsmålen i viss mån fått stå till sidan för målet kompetenshöjning. Det är en svaghet. I den mån interna satsningar görs på att höja kompetensen i lärarkåren vore det rimligt att den satsningen också innebar att forskning med växtkraft etableras inom institutionen så att den gagnar grundutbildning och uppbyggnad av bärkraftig forskning inom institutionen.

En annan svaghet har varit att valet att genomgå forskarutbildning inte alltid i första hand styrts av ett starkt intresse för forskning. Det drevs i en del fall snarare av en önskan om att behålla sin anställning. Det i sin tur kan innebära att intresset för fortsatt forskning är begränsat och personen "stannar" på den nivå som han eller hon befinner sig på. Detta problem kan i sin tur förklaras av den förhållandevis höga medelåldern hos flera av de doktorander som hade lång anställning som lärare i bagaget. Men det innebär att återväxten av handledare dvs docenter och professorer blir begränsad.

Arbetet med att höja kompetensen i kollegiet är inte avslutat och vi försöker nu ta tillvara tidigare erfarenheter. Den fortsatta satsningen på de anställda lärarnas vetenskapliga kompetens kommer att ske huvudsakligen genom att erbjuda intresserade att arbeta inom de större pågående forskningsprojekt som startats upp. Dessa projekt kräver emellertid finansiering för att frigöra adjunkter från undervisning och därmed möjliggöra arbete med forskning. Det utrymme som finns i anställningen kan användas men är inte tillräckligt för att man inom rimlig tid skall fullgöra doktorsexamen. I den mån särskilda medel avsätts för kompetenshöjning av anställda framstår det som mera effektivt att ge stöd till kompetensutveckling inom ramen för etablerade och/eller större projekt. Genom sådana satsningar uppnår man flera mål än om enskilda personer väljer sin egen bana och arbetar ensam med sitt eget forskningsarbete. Det är enbart en nackdel att forskarutbildningen blir utdragen över flera år. Således vill vi försöka verka för heltidsfinansiering.

Antagning till forskarutbildning är ett riskmoment inte bara för doktoranden utan också för handledare och det kan leda till en viss återhållsamhet med att anta till forskarutbildning. Det hade varit en klar fördel om man hade kunnat anta direkt till licentiatexamen. Skälen till det är många. Medelåldern är för många adjunkter hög, forskarutbildning framstår som ett oöverstigligt stort mål och som handledare tvekar

man att anta personer till forskarutbildning särskilt som ansvaret för finansieringen vilar tungt över handledaren. I valet mellan att anta en doktorand med en klar forskarbegåvning men som inte har läraranställning och en lärare vars förmåga att fullgöra en forskarutbildning är osäkrare blir det naturligare att välja den som man tror kan tillgodogöra sig utbildningen. En lösning på det problemet vore en ändring av antagningen så att man även kunde antas enbart till en licentiatexamen. Då skulle man som handledare uppleva det lättare att våga ta de risker som det faktiskt innebär när man antar doktorander.

Vi avser nu att lägga fast ett nytt program för de som inte har doktorsexamen. Det kommer huvudsakligen att ske genom att prioritera stöd till forskningsarbete inom sådan forskning som bedrivs inom institutionen eller vid någon annan institution med för vår institution relevant forskning.

Lund den 20 september 2000

Ingalill Rahm Hallberg
Institutionen för omvårdnad
Lunds universitet