

Utvärdering av grundutbildning och forskarutbildning i arbetsvetenskap vid svenska universitet och högskolor

Delrapport 2(2) i den nationella utvärderingen av sociologämnet m.m.

Högskoleverket • Luntmakargatan 13 • Box 7851, 103 99 Stockholm
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post hsv@hsv.se • www.hsv.se

Utvärdering av grundutbildning och forskarutbildning i arbetsvetenskap vid svenska universitet och högskolor

Delrapport 2(2) i den nationella utvärderingen av sociologämnet m.m.

Utgiven av Högskoleverket 2004

Högskoleverkets rapportserie 2004:3 R

ISSN 1400-948X

Innehåll: Högskoleverket, utvärderingsavdelningen, **Eva Åström**

Formgivning: Högskoleverkets informationsavdelning

Tryck: Högskoleverkets vaktmästeri, Stockholm, mars 2004

Tryckt på miljömärkt papper

Innehåll

Sammanfattning	5
Högskoleverkets beslut	7
Utvärdering av grundutbildning och forskarutbildning i arbetsvetenskap	7
Högskoleverkets reflektioner och slutsatser	9
Tillräcklig kvalitet i ett akademiskt ämne	9
Bedömarens rapport	11
Missiv	13
Utvärdering av grundutbildning och forskarutbildning i arbetsvetenskap vid Karlstads universitet och Malmö högskola	13
Utgångspunkter och tillvägagångssätt	15
Ämneskaraktäristik – arbetsvetenskap	17
Ämneshistorik	17
”Arbetsvetenskap” alternativt ”arbetsvetenskaper”	23
Arbetslivsforskning – discipliner som frigjort sig från den arbetsvetenskapliga agendan	24
Generella slutsatser	27
Det finns flera arbetsvetenskaper och antalet arbetsvetenskapliga inriktningar i Sverige ökar	27
Kraven på undervisningens kvalitet skiftar beroende på inriktning	28
Karlstads universitet – arbetsvetenskap	31
Beskrivning och intryck	31
Förslag och rekommendationer	37
Malmö högskola – arbetsvetenskap	39
Beskrivning och intryck	39
Förslag och rekommendationer	42

Sammanfattning

Den här rapporten omfattar utvärderingen av grund- och forskarutbildningen i arbetsvetenskap vid Karlstads universitet och grundutbildningen i arbetsvetenskap vid Malmö högskola. Vid dessa båda lärosäten erbjuds arbetsvetenskap med samhällsvetenskaplig inriktning. Arbetsvetenskap med teknisk inriktning finns vid ytterligare universitet och högskolor, och kommer att utvärderas under år 2005.

Som grund för bedömargruppens värdering ges i rapporten en översikt över det arbetsvetenskapliga ämnets historiska utveckling. I dagsläget finns minst sju arbetsvetenskapliga inriktningar i Sverige:

- ingenjörsmässig inriktning med ergonomi som ämneskärna
- naturvetenskaplig inriktning med betoning på arbetsmiljö och miljöfaktorer
- medicinsk-kognitionsvetenskaplig inriktning med fokus på extrema operatörsbefattningar
- pedagogisk inriktning med betoning på lärande i arbete
- inriktning mot arbetsmarknadens funktionssätt med fokus på personalfunktionen, arbetsförmedling och headhunting
- genusinriktning med betoning på studier av den könsuppdelade arbetsmarknaden och könsmärkningsprocesser i arbetslivet
- allmän samhällsvetenskaplig inriktning med sociologi som viktigt moderämne.

Bedömargruppen konstaterar att ingen av de båda utvärderade miljöerna kan placeras in i någon av ovanstående kategorier på ett entydigt sätt.

Grund- och forskarutbildningen vid Karlstads universitet bedöms hålla tillräcklig kvalitet och ifrågasätts inte.

Högskoleverket beslutar i enlighet med bedömargruppens rekommendationer att ifrågasätta Malmö högskolas rätt att utfärda kandidatexamen i arbetsvetenskap. Utbildningen framstår som en kombination av grundläggande kurser och moment i olika ämnen, och bedöms inte leva upp till godtagbar akademisk standard, oavsett ämnesbeteckning. Bland annat behöver en sammanhållen ämneskärna utvecklas, metoundervisningen stärkas och forskningsanknytningen fördjupas.

Högskoleverkets beslut

Rektor
Karlstads universitet
Malmö högskola

Utvärderingsavdelningen
Eva Åström

2004-03-02
Reg.nr 643-3077-02

Utvärdering av grundutbildning och forskarutbildning i arbetsvetenskap

Högskoleverket bedömer att kvaliteten i utbildningen är tillräcklig och ser därmed ingen anledning att ifrågasätta examensrätterna för grundutbildningen och forskarutbildningen i ämnet arbetsvetenskap vid Karlstads universitet.

En uppföljning av utvärderingen kommer att göras vid lärosätet om tre år.

Högskoleverket finner anledning att ifrågasätta examensrätten för kandidatexamen i arbetsvetenskap vid Malmö högskola. Högskoleverket konstaterar att tillräckliga förutsättningar för att bedriva grundutbildning i ämnet för närvarande saknas och anmodar därför Malmö högskola att avhjälpa vissa brister inom ett år. En sammanhållen ämneskärna med bredd och djup behöver identifieras, som avspeglas i kursplaner och kurslitteratur. Progression i teori- och metodundervisningen behöver tydliggöras. Vidare måste forskningsanknytningen av grundutbildningen stärkas.

Högskoleverket avser att göra en uppföljning inom ett år, då Malmö högskola ska redogöra för de åtgärder som vidtagits. Därefter kommer Högskoleverket att ta ställning till om det finns anledning att återkalla examensrätten.

Beslut i detta ärende har fattats av universitetskansler Sigbrit Franke efter föredragning av projektansvarig Eva Åström i närvaro av kanslichef Lennart Ståhle och avdelningschef Ragnhild Nitzler.

Sigbrit Franke

Eva Åström

Kopia:
Utbildningsdepartementet
Ledamöter i bedömargruppen

Högskoleverkets reflektioner och slutsatser

Tillräcklig kvalitet i ett akademiskt ämne

Vad är ett akademiskt ämne? Vilka är de teoretiska och metodologiska byggstenar som konstituerar en disciplin? Vilket innehåll är nödvändigt – vilka delar ska ingå och på vilken nivå – för att det ska vara rättvisande att överhuvudtaget tala om akademisk utbildning, till skillnad från gymnasieutbildning, folkbildning eller annan utbildning för vuxna? Detta är frågor som är svåra att finna några allmängiltiga svar på, men som bedömargruppen tagit sig an i utvärderingen av arbetsvetenskapsämnet.

I den värdering som genomförts har utgångspunkterna hämtats från gruppens sammanlagda erfarenhet av forskning och undervisning inom det sociologiska fältet, från högskoleförordningens skrivningar, samt från de kvalitetskriterier som Högskoleverket definierat i samråd med berörda universitet och högskolor inför verkets sexåriga arbete med nationella kvalitetsvärderingar av ämnen och yrkesexamina.

I gruppens bedömning har följande punkter utkristalliserats som aspekter av god utbildning i arbetsvetenskap:

- En *teoretisk kärna* med bredd, inre sammanhang mellan olika kursmoment och med urskiljbar progression mellan olika nivåer
- *metodundervisning* som är integrerad med teoridelarna, omfattar såväl kvantitativa som kvalitativa forskningsmetoder och urskiljbar progression mellan olika nivåer
- *forskningsanknytning* som avspeglas i kursplaner och kurslitteratur, i de tillsvidareanställda lärarnas kompetens och i deras forskningsutrymme
- *tillämpningsövningar* där teori och metod integreras och forskningsanknytningen är synliggjord
- *internationellt utbyte och internationella inslag* i utbildningen.

Sammantaget bildar ovanstående punkter stommen i bedömargruppens referensram. Svagheter i något eller några av ovanstående avseenden har tolererats, dvs. bristerna har kritiserats men inte lett till starkare uttalanden än rekommendationer om att de bör åtgärdas. Påtagliga brister i samtliga avseenden har däremot fått allvarigare konsekvenser för Malmö högskola. Vid Malmö högskola ifrågasätts på denna grund högskolans rätt att utfärda kandidatexamen i arbetsvetenskap.

Högskoleverket ser ingen anledning att ifrågasätta bedömargruppens värdering. De argument som gruppen anger överensstämmer i väsentliga delar med Högskoleverkets syn på den akademiska utbildningens kvalitet, definierad i de s.k. kvalitetsaspekter som utgör utgångspunkter vid verkets olika kva-

litetsbedömningar. Av dessa framgår att (den akademiska) utbildningen bör svara mot det aktuella kunskaps- och forskningsläget och bäras upp av lärare med vetenskaplig skolning inom ämnet, och med möjligheter att upprätthålla och vidareutveckla sin vetenskapliga kompetens. Integreringen mellan teoretisk och tillämpad kunskap är central och utbildningen ska ha både ämnesdjup och ämnesbredd. Utbildningen ska utgöra en kritisk och kreativ miljö, med nationella och internationella kontakter med näraliggande utbildningar och med angränsande ämnen eller ämnesområden. Studenter och lärare bör ges goda möjligheter att mötas för intellektuellt utbyte.

Dessa villkor uppfylls inte vid Malmö högskola.

Arbetsvetenskap är ett ämne med många inriktningar, en spridning som sträcker sig över flera vetenskapsområden och fakulteter. Under år 2005 kommer arbetsvetenskap med teknisk inriktning att utvärderas. Detta innebär att diskussionen om ämnets kvaliteter kommer att fortsätta inom ramen för Högskoleverkets granskningar.

Bedömargruppens rapport

Missiv

Till Högskoleverket

2004-01-30

Reg.nr 643-3077-02

Utvärdering av grundutbildning och forskarutbildning i arbetsvetenskap vid Karlstads universitet och Malmö högskola

Högskoleverket initierade i början av 2003 en utvärdering av grundutbildning och forskarutbildning i sociologi, socialpsykologi (endast grundutbildning), kriminologi, rättssociologi och arbetsvetenskap. Den här rapporten utgör en del av denna utvärdering. Utvärderingen av sociologi, socialpsykologi, kriminologi och rättssociologi redovisas i en särskild rapport.

För bedömningen anlätades följande bedömaregrupp:

- professor Bengt Abrahamsson, Växjö universitet
- professor Matti Alestalo, Tammerfors universitet
- doktorand Mimmi Barmark, Lunds universitet
- professor Torsten Björkman, Försvarshögskolan
- professor Thomas P. Boje, Roskilde universitetscenter
- professor emerita Elina Haavio-Mannila, Helsingfors universitet
- professor Olli Kangas, Åbo universitet
- fil.dr. Sophia Lövgren, Linköpings universitet (doktorandrepresentant)
- student Mikael Rogefelt, Mälardalens högskola
- doktorand Anne-Lie Steen, Göteborgs universitet
- docent Dahn Stureson, Växjö universitet
- professor Paavo Uusitalo, Helsingfors universitet
- professor emerita Hildur Ve, Universitetet i Bergen
- student Fredrik Zimmerman, Högskolan i Borås.

Mötesordförande för gruppen har varit professor Göran Ahrne, Stockholms universitet, lektor Annika Snare, Köpenhamns universitet och professor emerita Gunnela Westlander, Linköpings universitet.

Utgångspunkten för utvärderingen har varit de kvalitetsaspekter som tillämpas vid Högskoleverkets nationella ämnes- och programutvärderingar. Institutionernas självvärderingar och information som framkommit vid platsbesöken har utgjort underlag för bedömningen. Härmed överlämnas bedömaregruppens yttrande till Högskoleverket.

Utgångspunkter och tillvägagångssätt

Sedan januari 2001 har Högskoleverket arbetat i enlighet med det regeringsuppdrag som innebär att samtliga utbildningar för generella examina och yrkesexamina ska utvärderas inom en sexårsperiod. Utvärderingen omfattar både grund- och forskarutbildning. När det gäller generella examina utvärderas huvudämnet, dvs. ämnesutbildningar som ges t.o.m. kandidat- eller magisternivå. Samtliga lärosäten i landet som ger en viss utbildning ingår i någon av de nationella ämnes- eller programutvärderingarna.

Utbildningarnas kvalitet står i centrum i utvärderingarna, och syftena är huvudsakligen

- att bidra till institutionens eller enhetens egen kvalitetsutveckling
- att granska om utbildningen svarar mot mål och bestämmelser i högskolelagen och högskoleförordningen
- att ge information till studenter.

Högskolelagen, högskoleförordningen och högskolans egna mål är utgångspunkterna för utvärderingarna. De kvalitetsaspekter som ingår i Högskoleverkets utvärderingar är framtagna i samarbete med lärosätena utifrån en tolkning av målen i högskolelagen och högskoleförordningen. Granskningarna görs i ett helhetsperspektiv som omfattar förutsättningar för, genomförande av och resultaten av utbildningarna.

Den utvärderingsmodell som tillämpas består av tre delar: en självvärdering som institutionen eller motsvarande genomför, en extern bedömning inklusive platsbesök som genomförs av en grupp ämnessakkunniga, samt en uppföljning. Den externa bedömargruppens referensramar och värdegrunder utgör viktiga utgångspunkter i bedömningen. Mer information om det generella tillvägagångssättet finns på Högskoleverkets webbplats: www.hsv.se

Utvärderingsarbetet har omfattat fem ämnen: sociologi, socialpsykologi, rättssociologi, kriminologi och arbetsvetenskap. Arbetet har genomförts i en projektorganisation bestående av ett sekretariat och en extern bedömargrupp med kompetens inom de fem ämnesområdena. Bedömargruppen har vid platsbesöken delats i tre grupper med varsin ordförande. Ordförande har varit:

- professor Göran Ahrne, Stockholms universitet, sociologiska institutionen
 - lektor Annika Snare, Köpenhamns universitet, Det Retsvidenskablige Institut
 - professor emerita Gunnela Westlander, Linköpings universitet.
- Övriga ledamöter i bedömargruppen har varit:
- professor Bengt Abrahamsson, Växjö universitet
 - professor Matti Alestalo, Tammerfors universitet

- doktorand Mimmi Barmark, Lunds universitet
- professor Torsten Björkman, Försvarshögskolan
- professor Thomas P. Boje, Roskilde universitetscenter
- professor emerita Elina Haavio-Mannila, Helsingfors universitet
- professor Olli Kangas, Åbo universitet
- fil.dr. Sophia Lövgren, Linköpings universitet (doktorandrepresentant)
- student Mikael Rogefelt, Mälardalens högskola
- doktorand Anne-Lie Steen, Göteborgs universitet
- docent Dahn Stuesson, Växjö universitet
- professor Paavo Uusitalo, Helsingfors universitet
- professor emerita Hildur Ve, Universitetet i Bergen
- student Fredrik Zimmerman, Högskolan i Borås.

I rapporten ingår en karaktäristik av ämnet arbetsvetenskap. Huvudansvarig för denna har Torsten Björkman varit. I ämneskaraktäristiken sammanfattas bedömargruppens ämnesmässiga referensramar. Detta avsnitt ska alltså inte betraktas som en allmängiltig definition av ämnet.

Övriga textutkast har i huvudsak arbetats fram av Höskoleverkets utredare inom utvärderingens sekretariat. Hela gruppen har under projektets gång haft regelbundna möten, där erfarenheter och intryck diskuterats. Bedömargruppen ansvarar gemensamt för samtliga bedömningar och rekommendationer.

I utvärderingen av grundutbildningen i arbetsvetenskap ingår två institutioner. Dessa finns vid Karlstads universitet och Malmö högskola. Forskarutbildning i arbetsvetenskap finns vid Karlstads universitet.

Vid Karlstads universitet och Malmö högskola erbjuds utbildning i arbetsvetenskap med samhällsvetenskaplig inriktning. Den utbildning i arbetsvetenskap med teknisk inriktning som ges vid andra högskolor inkluderas inte i denna utvärdering, utan kommer att utvärderas under år 2005.

Lärosätena genomförde självvärderingen under vintern 2003 och bedömargruppens platsbesök – en heldag per lärosäte – ägde rum under våren 2003. Vid varje platsbesök deltog fyra ledamöter från bedömargruppen. Under besöken samtalade bedömarna med institutionsledning, fakultetsledning/lärosätets ledning, lärare, studenter på alla nivåer och doktorander.

Institutionerna gavs i december 2003 möjlighet att kommentera de beskrivande delarna av bedömargruppens rapport.

Ämneskaraktistik – arbetsvetenskap

Arbetsvetenskap är en homonym. Bakom den likalydande ämnesbeteckningen döljer sig en betydande spridning i ämnesinriktningar och ämnesuppfattningar, en spridning som sträcker sig över flera vetenskapsområden och fakulteter. Även som tvärvetenskapligt projekt finns det många varianter av arbetsvetenskap. Detta illustreras i Högskoleverkets utvärdering. I årets utvärdering ingår två av de arbetsvetenskapliga miljöerna i landet, de som tydligt kan definieras som samhällsvetenskapliga. Ytterligare två miljöer tveklade inledningsvis, men valde till sist att istället ingå i 2005 års utvärdering av den tekniskt inriktade arbetsvetenskapen. Ytterligare ett antal arbetsvetenskapliga miljöer eller institutioner har redan inledningsvis, i den inledande planeringen av Högskoleverkets utvärderingar, placerats i 2005 års tekniskt inriktade utvärdering.

För att förklara det arbetsvetenskapliga ämnets skiftande inriktningar och uppenbarelseformer inleds ämneskaraktistiken med en förhållandevis fyllig ämneshistorik.

Ämneshistorik

Arbete är ett ideologiskt begrepp som väcker starka tids- och kulturbundna associationer. I vårt land påpekar vi ofta att vi bär på ett lutherskt arv i synen på arbete. Luther hävdade som bekant att ”arbete befordrar hälsa och välstånd och förhindrar många tillfällen till synd”. Redan i klassisk sociologi ägnas dessa föreställningar om arbete stor uppmärksamhet. Mest berömd är Max Webers studie *Den protestantiska etiken och kapitalismens anda* (1904) och dess teser om den stränga protestantiska arbetsmoralen som en viktig förutsättning för kapitalismens utveckling. I modern arbetsvetenskap finns på nytt ett intresse för sådana teser. För traditionell arbetsvetenskap var de däremot aparta, dess kunskapsintressen var betydligt mer konkreta. Det kom att dröja länge innan sociologi blev ett ämne av relevans för arbetsvetenskapen.

Det vetenskapliga intresset för människan i arbete har en månghundraårig utvecklingshistoria, men i form av separata ämnesstraditioner. Arbetsmedicinen kan exempelvis spåra sina anor till Bernardino Ramazzinis (1633–1714) undersökningar på 1600-talet av den relativa sjukdomsriskerna i ett stort antal vitt skilda yrken, till de ytterligheter han undersökte hörde barnmorskor respektive förgyllare. Egentligen är det arbetsmedicinska ämnet ändå äldre, eftersom yrkessjukdomar som silikos identifierades redan under renässansen. Mot slutet av 1800-talet och långt in på 1900-talet kom ämnesområdet att kallas för yrkeshygien. Det inkluderade så småningom i stort sett samtliga organ och kroppsdelar. De kan alla uppvisa sjukliga förändringar till följd av yrkesbetingade exponeringar för gifter, föroreningar, belastningar och arbetsska-

dor. Yrke var nota bene det vanligaste äldre prefixet för de flesta verksamheter och insatser, som syftade till ett människovärdigare arbetsliv; yrkesfarelagen, yrkesskadestatistiken, Yrkesinspektionen, yrkesinspektörer osv. Intresset för sambanden mellan arbete och hälsa har som synes en lång historia.

Till det klassiska arvet av kunskap om arbetslivet hör vidare national-ekonomins tidiga jämförelser av produktiviteten inom hantverk gentemot manufaktur. Paradexemplet är Adam Smiths analys av knappnålstillverkning och värdet av manufakturens långtgående arbetsdelning i "Wealth of Nations" (1776). Även upplysningstidens franska encyklopedister intresserade sig mycket för hantverken och hantverkskulturerna. I synnerhet intresserade de sig för hantverk i utdöende eller under stark omvandling, som boktryckare och urmakare, tunnbindare och vagnmakare, gelbgjutare och stuckatörer. Inom folklivsforskningen finns också tidiga studier av människan i arbete, företrädesvis inom samhällsformer som tycktes vara på väg att försvinna. Till denna tradition hör beskrivningarna av det traditionella bondesamhället, exempelvis av det bygemensamma skördearbetet och av fåbodlivet.

Arbetsvetenskap eller arbetsvetenskaper i "modern" mening är däremot en sen 1800-talsföreteelse och starkt fokuserad på industriarbete. Den ursprungliga kopplingen är den till ingenjörsvetenskaperna. I den klassiska mekaniken definieras "arbete" som "den energimängd som förbrukas, när massa förflyttas under inverkan av kraft". Arbete mäts i joule (jfr newtonmeter och hästkraft). För många tekniker, i detta sammanhang är ingenjören Frederick W Taylor den mest inflytelserike, så framstod människan som det industriella arbetets svagaste länk. Maskinen människan var otillräckligt studerad och kunde därför inte heller åsättas pålitliga mätdata för möjlig respektive bästa prestation. Metodiken för att fastställa dessa prestationsgränser utvecklades till det, som kom att kallas för "tidsstudier". I sin ursprungliga och enklaste version var det helt enkelt noggrann observation i kombination med stoppur för tidmätning. Föreställningen om att det för varje arbete och arbetsmoment finns ett bästa sätt, den berömda tesen om "the one best way", var starkt styrande för studieintresset.

I början av det gångna seklet slog taylorismen igenom, först i USA men snart även i Europa och Sverige liksom i många länder i andra världsdelar, t.ex. i Brasilien och i Australien. Taylors främsta arbete, Principles of Scientific Management publicerades 1911 i USA och kom i svensk översättning redan 1913. "Scientific management", Taylors beteckning på sin lära, kom att på svenska att kallas "rationell arbetsledning", vilket är en anmärkningsvärd felöversättning. Den kan förklaras av ett starkt tyskt inflytande i svenskt näringsliv vid denna tid före första världskriget. I Tyskland var "Rationalisierung" ett väletablerat generellt begrepp för effektiviseringssträvanden och det började brukas även i Sverige. Att införa eller övergå till scientific management kom i Sverige att kallas för att rationalisera. Ett rätt finurligt övertalningsknep: Vem vill fortsätta att arbeta på ett irrationellt sätt? Givetvis bör rationellt arbete

vara att föredra, om inte av andra skäl så för att det kommer att konkurrera ut alla underlägsna arbetsmetoder.

Människan sågs väsentligen som en maskin bland maskiner, men ändå med många egenheter. Människan var ofta gränssättande, hon måste t.ex. sova, vilket var en tvingande restriktion. Den begränsning i total produktivitet som människans sömnbehov innebar, kunde visserligen delvis upphävas genom skiftarbete, men till betydande kostnader.

Redan i början av förra seklet talade man inom det arbetsvetenskapliga lägret om behovet av ”man–maskin-studier” (denna ”svengelska” fackterm vittnar om dess amerikanska ursprung). De första vinklingarna på problemet handlade ofta om att det var människan som var illa anpassad till maskinerna och därför måste läras upp till mer passande förhållningssätt och effektivare arbetsmetoder. Långsamt svängde perspektivet till att i stället handla om att det var maskinsystemen som var illa utformade. De borde i korthet utformas mer ”ergonomiskt” (egentligen ”ekonomiserat arbete” men mer generellt läran om arbetets anpassning till människans förutsättningar). Ergonomin och dess delämne antropometri (läran om människans mått) blev en av den tidiga arbetsvetenskapens första hjälpvetenskaper. Fortfarande dominerade dock det ingenjörsmässiga förhållningssättet, så till vida att det väsentligen handlade om att konstruera arbeten, inte enbart analysera dem.

För att kunna utforma arbetsstudierna på ett mer sofistikerat sätt krävdes nya vetenskapliga kompetenser. Taylor själv var närmast komplett medicinskt okunnig, vilket rimmade illa med hans anspråk på att kunna avgöra vad som är ”the one best way”. Fysiologer av facket var givetvis betydligt bättre skickade att studera människan som muskelmaskin. De vet till att börja med vilka muskler vi har överhuvudtaget, och de vet hur vi ska lära oss mer om hur de arbetar. Nobelpristagaren i medicin år 1920, dansken August Krogh, gjorde exempelvis fundamentala upptäckter av bl.a. musklernas blodförsörjning och kom att bli en av nordisk fysiologis lärofäder. Det fysiologiska kunskapsintresset vidgade perspektiven till en mängd andra medicinska specialvetenskaper för studiet av fenomen som syreupptagningsförmåga, prestationsgränser för hjärta och kärlsystem, kroppens kaloribehov vid olika tungt arbete.

Ytterligare en hjälpvetenskap som tidigt blev viktig för arbetsvetenskaperna, var psykologin eller snarare tillämpade delar därav som ”teknisk” psykologi eller generellare ”arbetspsykologi”. Det blev så småningom en lång rad psykologiska fenomen som blev betydelsefulla för arbetsvetenskapen eller arbetsvetenskaperna. I ett kronologiskt perspektiv är det fenomen som sömn/vakenhet, monotoniproblematik och upplevelser av meningslöshet respektive meningsfullhet, urval (urvalstestning), anpassning och socialisation, motivation i allmänhet och i synnerhet för specifika arbetsuppgifter, perception och kognition. Till variationer på detta tema, arbetsvetenskapens intresse för människans psyke, kan vi räkna en mängd socialpsykologiska problemställningar om gruppsammansättning och gruppsammanhållning, formellt och

informellt ledarskap, empatisk förmåga eller oförmåga eller mer generellt människors växlande "sociala kompetens".

Human relations och arbetssociologin

För Taylor var grupprocesser som "soldiering", att ett arbetarkollektiv sluter sig samman och medvetet begränsar produktiviteten, en utgångspunkt för hans resonemang. Scientific management utvecklades som ett system som bl.a. kan bryta ner "soldiering", med ackordslönen som ett ofta verksamt medel. De berömda Hawthorne-studierna började som tayloristiska experiment. Hur mycket stiger produktiviteten om belysningen förbättras för finmotoriskt monteringsarbete? Som bekant steg produktiviteten när ljusstyrkan ökade. Det märkliga var att den fortsatte att stiga när ljusstyrkan minskades. Roethlisberger och Dickson (1939) menade sig ha upptäckt en produktivetsfrämjande socialpsykologisk grupprocess, till skillnad från den produktivetsdämpande "soldiering". I den senare litteraturen har resultaten tolkats och omtolkats. En variant ser främst en undersökningseffekt, den s.k. Hawthorne-effekten. Människor som får mycket uppmärksamhet mår bättre och producerar mera. Ytterligare tolkningar har handlat om att undersökningsupplägget innebar vissa avsteg från den tayloristiska arbetsdelningen. De observerade var mer delaktiga, åtnjöt större participation i sitt arbete än vanliga anställda och var därför mer motiverade. Ett tredje försök till förklaringar har handlat om "team building", att de undersökta utvecklades från tayloristiska individualister till en sammansvetsad smågrupp. Australiensaren och Harvardprofessorn Elton Mayo, Roethlisbergers och Dicksons lärofader, fick ett rikt stoff att analysera på temat mellanmänniska relationer men det blev även underlag för mer grandiosa resonemang om människans anpassning till det moderna samhället. I en trilogi om *The Human, Social and Political Problems of an Industrialized Civilization* (med de respektive utgivningsåren 1933, 1945 och 1947) formulerade Mayo teorin om betydelsen av human relations.

Sociologer och socialantropologer kom att alltmer dras in i det arbetsvetenskapliga projektet. "Arbete" borde inte bara studeras i sina minsta beståndsdelar, i sina atomer, av kroppsrörelser och enskilda tempon. Arbete är även urskiljbart på högre aggregationsnivåer. Arbete kan förslagsvis även ses som yrken och professioner, strata och klasser, livsformer och särkulturer. Det är i grunden arbetets organisering och utvecklingsnivå som definierar utvecklingsstadier och samhällsformationer som industrisamhälle och postindustriellt samhälle, kunskapssamhälle och nätverkssamhälle.

Den första stora arbetssociologiska studien i Sverige, som leddes av Torgny Segerstedt och Agne Lundqvist, handlade om Huskvarna (det gamla industrisamhället) och Katrineholm (det nya industrisamhället). Den kom att publiceras som *Människan i industrisamhället* (del I, 1952 och del II, 1955). I undersökningen är studieobjektet väsentligen de anställdas dispositioner och attityder. Dessa ses som mätare på graden av anpassning till en ny samhällsordning; industrisamhällets. "Trivsel" mäter de anställdas anpassningsför-

måga, inte arbetsplatsens kvalitet. Men observera att Segerstedt och Lundqvist själva inte uppfattade sin studie som arbetssociologisk. För dem var studien ett exempel på sociologi, central och fundamental sociologi, inte någon form av bindstreckssociologi. Mayos storstilade böcker om den industriella civilisationen var en viktig inspiration och förebild för Segerstedts och Lundqvists två volymer *Människan i industrisamhället*, men de svenska sociologerna underkastar sina resonemang en betydligt hårdare empirisk prövning än den som präglar Mayos texter.

De arbetsvetenskapliga hjälpvetenskapernas frigörelse från taylorismen

Arbetsociologin och arbetspsykologin var länge präglade av tayloristiska frågeställningar. Efter andra världskriget förändrades scenen internationellt, om än inte i Sverige. En ny generation av forskare, som så småningom kom att grupperas under beteckningen "neo human relations", gick till angrepp mot taylorismens grundantaganden. Maslow presenterade sin behovstrappa (redan 1943), som visar att vi kräver självförverkligande, när mer basala behov är tillfredsställda. Walker och Guest fick sin klassiker om löpande-bandarbete publicerad, en hård kritik av det maskinstyrda arbetets tristess. McGregor (1960) och Emery & Thorsrud (1964) formulerade motivationsteorier på tvärs mot taylorismen, och så gjorde även Herzberg (1968). Deras grundidéer handlade om att förena tankens och handens arbete, planering och utförande. Arbetsinnehållet skulle berikas, inte utarmas. Variation lyftes fram som ett viktigt kriterium. Den vertikala arbetsdelningen skulle dämpas, bl.a. genom större inflytande för arbetsgrupperna. De senare kunde med fördel bli självstyrande.

På 1950-talet i USA, och mot slutet av 1960-talet och början av 1970-talet i de nordiska länderna, detroniserades taylorismen. Från att ha varit grund och utgångspunkt för forskarnas frågor, så blev taylorismen "det onda arbetet", som borde bekämpas och övervinnas. Graden av reformering av ett arbete började mätas i hur väl det skilde sig från sina tayloristiska eller fordistiska förlagor. Inom bilindustrin anger beteckningar som neofordism och postfordism, respektive organisationsforms släktskap med Fords löpande-bandproduktion. "Post" är med andra ord bättre än "neo", ju större avstånd från den ursprungliga fordismen, desto bättre. Att kalla den japanska produktionsfilosofin, toyotismen, för superfordism har blivit ett sätt att döma ut denna filosofi på. Att ta avstånd och hålla avstånd till taylorismen är numera ett så vanligt förhållningssätt, att det knappast behöver förklaras.

Det sociologiska intresset för ett postindustriellt samhälle kom även att präglade arbetsvetenskapen. Arbete blev inte längre ett kodord för industriarbete. Fokus vidgades till vård och omsorg, skola och lärande, kontorsarbete och service. I början av övergången kanske det mest handlade om att känna igen det industriella arbetets former i tjänstearbetet, t.ex. att vården organiserades enligt löpande band-principer. Längre fram i det vidgade arbetsvetenskapliga perspektivet upptäcktes arbetsformer av mer professionell och autonom art,

dit taylorismen ännu inte nått. En annan vidgning av perspektiven handlade om att inte göra halt vid de nationella gränserna. Det är inte bara arbetskraft som utvandrar och invandrar, även arbetstillfällena flyttar över gränserna. Talet om det postindustriella samhället är föga träffande ur ett internationellt perspektiv. I världsekonomin finns fortfarande en stor industrisektor, inte enbart ekonomiskt sett utan även sysselsättningsmässigt. Industrin har däremot i stor utsträckning omlokaliseras, fabriker finns numera till stor del i utvecklingsländerna, i Kina i synnerhet. Att Sverige i likhet med många andra västländer förlorat förmågan att behålla industrisysselsättning blir mot denna bakgrund inte ett lika entydigt framgångskriterium, som teorin om det postindustriella samhället tar för givet.

Uppbrottet från taylorismen märktes också i att man i de tidigare arbetsvetenskapliga hjälpvetenskaperna inte längre ville bli styrda av arbetsvetenskapliga beställare när det gällde vad man borde studera. Man kände sig i växande utsträckning obekvämt med kunskapsintressen som ökade effektivisering, minskad frånvaro, förbättrad arbetstrivsel, sänkt personalomsättning. De f.d. hjälpvetenskaperna började etablera sina egna agendor.

En sådan handlade om arbetsorganisation: nuvarande, traditionell, tayloristisk, arbetsorganisation sågs som förklaringen till många av arbetslivets problem. En förändrad arbetsorganisation skulle kanske kunna innebära deras lösning. Arbetsorganisation definierades allt oftare som arbetslivets alfa och omega; roten till arbetslivets problem men samtidigt den främsta möjligheten att lösa dem. Att riva det traditionella arbetslivets organisatoriska pyramider sågs som ett osvikligt sätt att få till stånd en bättre tingens ordning. Platta organisationsformer blev liktydigt med bättre och modernare arbetsformer liksom lagarbete, som också ofta kom att presenteras som ett universalmedel för ett bättre arbetsliv. I förlängningen av dessa resonemang aktualiserades frågan om hur vi känner igen "goda arbeten" och hur de skiljer sig från de onda. Fokus har förflyttats från arbetslivets elände till dess mer excellenta prestationer och professioner, organisationer och miljöer.

En annan av de nya diskurserna handlar inom arbetsvetenskapen, som inom så många andra vetenskaper, om genusperspektivet: Varför är så stora delar av arbetslivet könsmärkt (i svenskt arbetsliv i synnerhet)? Varför är det så svårt att få en könsjämn balans (t.ex. definierad som en fördelning inom intervallet 40–60) att bestå i ett yrke? Hur förklara att många feminiseringsprocesser, dvs. när andelen kvinnor kommit att dominera i ett yrke, åtföljts av förändrade och i flera fall försämrade arbetsvillkor? Sekreterare, lärare och präster är redan exempel på feminiserade yrken, läkare ser ut att bli ytterligare ett. I den livaktiga debatten om det moderna arbetslivets skärpta krav på flexibilitet är också genus en viktig förklaring. Gränslinjerna mellan arbete och fritid och försöken att förändra dem kan inte förstås utan kompletterande studier av hur det obetalda arbetet fördelas mellan könen. I den senare genusforskningen skärps ofta konfliktperspektiven. Ökad jämställdhet har inte enbart vinnare, till förlorarna hör de män som slås ut av den skärpta konkurrensen, t.ex. den

om chefstjänster och om statustyngda specialistbefattningar. I fokus för dessa analyser står makten och maktens fördelning. Genus blir i dessa sammanhang ett kodord för den samhälleliga maktfördelningen.

De numera mest övergripande frågeställningarna om arbetslivets utveckling har aldrig rymts inom traditionell arbetsvetenskap: Vart är arbetslivet på väg? Kan arbetslivets utvecklingstendenser förstås inom ramen för en enskild nationalstat eller är utvecklingstendenserna gränsöverskridande? En för ämnets framtida utveckling avgörande fråga är, om de kan rymmas inom ämnets modernare uppenbarelseformer.

”Arbetsvetenskap” alternativt ”arbetsvetenskaper”

Att tala om arbetsvetenskaper i pluralis (”work sciences”) är, som jag ser det, rimligt och internationellt etablerat. Man anger då att det finns ett förenande studieobjekt, det mänskliga arbetet, men också särskiljande vetenskapliga perspektiv. Ingen behöver undra över vad som skiljer arbetsmedicin från arbetspsykologi eller arbetsfysikaliska studier (t.ex. studiet av ljus, ljud, luft i arbetsmiljön) från arbetssociologiska. Vi vet att dessa olika ämnen grundar sig i vetenskaper med mycket skilda teoretiska och metodologiska utgångspunkter för sitt intresse för mänskligt arbete. I flera fall har de inte ens fakultetstillhörigheten gemensam. Vi vet också, att det är ett förhållandevis mödosamt arbete att inlemmas i någon av dessa vetenskaper. De är helt enkelt akademiska ämnen i traditionell mening. De har en uppsättning centrala teorier av i flera fall stor komplexitet. Vetenskaperna i fråga har en egen metodarsenal och en etablerad tradition för att skola in sina studerande i hur och när arsenalens olika inventarier bör komma till användning. Till bilden av ett mer moget akademiskt ämne hör också att debatten om vad som är kriterier för god respektive mindre god forskning, är livaktigt alternativt kanoniserad.

Mot denna bakgrund är det problematiskt att tala om arbetsvetenskap i singularis. Att studieobjektet är arbete är förstås uppenbart, men vilka är teorierna med vars hjälp det ska förstås eller förklaras? Vilka är metoderna eller metodologin med vars hjälp arbetet ska undersökas? Av tradition har arbetsvetenskap som ämne funnits och finns fortfarande på de tekniska högskolorna. Ämnesutövarna ser sig vanligen som specialister och är noga med att framhålla vilket ämne de egentligen tillhör: arbetsmedicin, arbetspsykologi, ergonomi osv. I några fall bekänner de sig dock till att vara ”arbetsvetare” i generell mening, företrädande arbetsvetenskap i singularis. Den senare kategorin är nästan undantagslöst civilingenjörer. De ser sig som konstruktörer av man-maskin-system. Till skillnad från andra civilingenjörer har de antingen i sin grundutbildning, t.ex. på linjen för industriell arbetsmiljö i Luleå, eller på de andra tekniska högskolorna via bredvidläsning eller dubbelexamina, skaffat sig en växlande kompetens i olika specialdiscipliner av arbetsvetenskaper i pluralis. Att de mot denna bakgrund hävdar, att de själva företräder ämnet i singularis, kan förstås mot bakgrund av deras ambition att åstadkomma en

helhet i sitt arbete som konstruktörer. De menar att de, de arbetsvetenskapligt inriktade och utbildade civilingenjörerna, är bättre skickade att integrera olika betydelsefulla "humanfaktorer" i sitt konstruktionsarbete, jämfört med de civilingenjörer som är mer puristiskt teknikutbildade, i meningen att de enbart skolats i matematik, naturvetenskap och de olika ingenjörssämnena.

Sammanfattningsvis har arbetsvetenskap i singularis uppfattats på två sätt, som en ingenjörsmässig specialisering, dvs. konstruktörer med viss insikt om humanfaktorernas betydelse, respektive som ett kodord eller en kortform för att personen ifråga företräder någon av de många enskilda arbetsvetenskaperna; t.ex. arbetsmedicin, arbetspsykologi eller arbetssociologi. I det första fallet är arbetsvetenskap i singularis allvarligt menat och är en ingenjörsmässig specialitet. I det senare fallet är arbetsvetenskap i singularis en praktisk konvention och egentligen en fiktion för att slippa gå in på vilket delämne som personen ifråga behärskar.

Arbetslivsforskning – discipliner som frigjort sig från den arbetsvetenskapliga agendan

I synnerhet vid samhällsvetenskaplig fakultet och vid särskilda tvärvetenskapliga forskningsinstitut som PA-rådet (Personaladministrativa rådet, grundat 1950) och Arbetslivscentrum (grundat 1976) har det funnits många forskare som kallat sig för arbetslivsforskare. De har som regel haft en grundexamen i traditionella akademiska ämnen som psykologi, pedagogik, sociologi, socialantropologi, företagsekonomi, ekonomisk historia, historia eller kulturgeografi. Redan när de studerade på grundexamensnivån blev de kanske intresserade av arbetslivsrelaterade problemställningar, men i all synnerhet har de blivit det därefter. När de doktorerat har de som regel gjort det med inriktning mot arbetslivsrelevanta frågeställningar.

För våra bedömningar i Högskoleverkets ämnesutvärdering är det viktigt att framhålla, att dessa arbetslivsforskare har minst dubbla identiteter. De ser sig med varierande identifikation som arbetslivsforskare, men de glömmen sällan eller aldrig att de också har en ämnesbakgrund eller ämnestillhörighet av mer generell art. De är t.ex. pedagoger eller psykologer eller sociologer, men aldrig allt detta samtidigt.

En annan kommentar om arbetslivsforskningen (engelska: "working life research"), som är av betydelse för vår fortsatta diskussion, är valet av ordet "arbetsliv" istället för "arbete". Det valet kan förklaras historiskt. "Arbete" som kategori var redan taget av den tayloristiskt inspirerade arbetsvetenskapen. Den medeltida grundbetydelsen av arbete är "möda" men senare används det även i överförd betydelse som själva resultatet av denna möda (handarbete) respektive ett fysikaliskt effektmått på mödan. Arbete och därmed arbetsvetenskap blev belastat med många negativa associationer. Till de senare hör att ämnet uppfattades som alltför atomistiskt. Fokus var i arbetsvetenskapen, i varje fall i dess tidigare uppenbarelseformer, riktat mot den enskilda operatö-

ren vid hans eller hennes arbetsstation och i all synnerhet var det operatörens mycket korta arbetstempon som studerades på nivån TMU ("Time Measurement Unit" – en hundrausendels timme). Att mot den bakgrunden kalla sitt eget studieobjekt för "arbetslivet" var en kraftfull markering av att det egna forskningsintresset var oändligt mycket vidare än det i arbetsvetenskapen.

Varför kalla arbetslivsforskning för arbetsvetenskap?

Forskningen om arbetsliv och arbetsmarknad var betydande vid den sociologiska institutionen i Göteborg under ledning av professorer som Edmund Dahlström och Bengt Rundblad. Till de mer bemärkta doktorsdisputationerna med arbetslivsinriktning hör Bertil Gardells. Psykologiska och företags-ekonomiska institutionerna vid Göteborgs universitet hade också betydande forskning med arbetslivsprofil. Från sent 1980-tal förekommer det att arbetslivsforskning även kallas för arbetsvetenskap. Först förekommer bägge beteckningarna parallellt och omväxlande, men så småningom dominerar arbetsvetenskap som ny beteckning för såväl den gamla arbetsvetenskapen som all sorts arbetslivsforskning oavsett ämnestillhörighet. Namnskicket har fått en betydande spridning i svenskt universitetsväsen, framför allt i Väst-sverige.

Först med att använda beteckningen arbetsvetenskap med den nya innebörden, skild från den på de tekniska högskolorna, var historiska institutionen vid Göteborgs universitet (se Bernt Schiller: "Från 1909 till 1999. Perspektiv på arbetsvetenskapens framväxt i Göteborg" (2000)). Historikerna började 1987 kalla en del av sin verksamhet för avdelningen för arbetsvetenskap. Senare bildades i Göteborg även det tvärvetenskapliga arbetsvetenskapliga kollegiet, som fick stöd av Arbetsmiljöfonden och som samlade forskare från Chalmers, Göteborgs universitet, Handelshögskolan i Göteborg och fristående forskningsinstitut. Det fanns säkert en rätt sammansatt motivbild bakom namnbytet men ett av de ädlare var att försöka förena arbetsvetenskap och arbetslivsforskning. Den gamla åtskillnaden mellan arbetsvetenskap och arbetslivsforskning kändes förlegad och överspelad. Alla goda krafter borde förenas i studiet av arbete och arbetsliv.

Vad vinner man på det nya namnskicket och vad förlorar man? Till vinsterna kan räknas en tydligare markering av samhörighet. Det hade förmodligen varit svårare för de gamla arbetsvetenskaparna vid Chalmers att kalla sig för arbetslivsforskare, inte minst för att de inte ägnade sig åt arbetslivet men väl arbetsorganisationer och "arbetsstationer" (fackterm för tidsstuderade arbetsmoment, företrädesvis i löpande band-tillverkning) i tämligen snäv mening. Tvärtom, att arbetslivsforskarna började kalla sig för arbetsvetare, var ur studieobjektssynpunkt rimligare. Även vida arbetslivsfrågeställningar bör kasta ett visst ljus över de allra snävaste frågeställningar kring operatörsarbete och arbetsstationer.

Samtidigt följer namnbytet det mönster som är vanligt vid fusioner, det mer prestigeladdade begreppet eller namnet utsträcks till att omfatta hela den

nya sammanslagna ämnesstrukturen. Inom näringslivet är det i varje fall så att arbetsvetenskap har betydligt bättre klang än arbetslivsforskning. Det ena låter konstruktivt, arbetsvetenskap. Den andra ämnesbeteckningen, arbetslivsforskning, uppfattas ha en oklar eller låg beslutsrelevans.

Ur undervisningssynpunkt är arbetsvetenskap ett rimligare namn än arbetslivsforskning. Om ämnesbeteckningen vore arbetslivsforskning, så indikeras därmed att utbildningen främst skulle vara forskningsförberedande, medan beteckningen arbetsvetenskap låter ana en mängd tänkbara yrkesverksamheter.

Men de gamla skillnaderna mellan arbetsvetenskap och arbetslivsforskning suddas inte ut enbart genom ett namnbyte. Den nya beteckningen arbetsvetenskap har förlorat i konkretion. Arbetsvetenskap har närmast blivit ett kodord, som kräver ett närmare studium av respektive institutions forskning och undervisning, innan vi kan uttala oss om vad ämnet står för. En allomfattande arbetsvetenskap finns enbart i meningen att ett antal vetenskaper har intresset för studieobjektet, det mänskliga arbetet gemensamt.

Generella slutsatser

Det finns flera arbetsvetenskaper och antalet arbetsvetenskapliga inriktningar i Sverige ökar

I dagsläget finns det minst sex arbetsvetenskapliga inriktningar. Vi har den gamla ingenjörsmässiga arbetsvetenskapen (1) med fokus på man–maskininteraktion, för vilken ergonomi är en ämneskärna. Vi har en naturvetenskaplig variant (2) med stark betoning på arbetsmiljö och miljöfaktorer. I denna ämnesinriktning har det skett en betydande ämnesförskjutning från ”eländesfaktorer” som buller, extrema temperaturer, gifter och lösningsmedel osv, till ett fokus på komfortzoner och miljödesign, t.ex. ljudmiljödesign. För det tredje har vi en medicinsk-kognitionspsykologisk variant (3) av den ingenjörsmässiga inriktningen av arbetsvetenskap. Denna inriktning har fokus på extrema operatörsbefattningar, t.ex. stridspiloter. En för denna inriktning typisk frågeställning är hur människokroppen fungerar, när den utsätts för extrema g-krafter?

För det fjärde har vi en mer pedagogiskt inriktad arbetsvetenskap (4), för vilken vuxenpedagogiska frågeställningar i allmänhet och lärande i arbetet i synnerhet är centrala studieområden. För denna inriktning är gränssnitt och interaktion mellan undervisningssektorn och arbetslivet av central betydelse, liksom arbetslivets kvalifikationsmässiga skiktningar. Förekomsten av kvalificerade yrken och professioner borde vara minst lika intressant som rutinarbetets utbredning och eventuella tillbakagång eller fortsatta tillväxt. För det femte finns det en arbetsvetenskap som fokuserar på arbetsmarknadens funktionssätt (5). I denna inriktning är personalfunktionen av stort intresse liksom arbetsförmedling och headhunting. Vad bestämmer människors olika ”anställningsbarhet”? Hur fungerar urval och rekrytering? Vad kostar personalomsättning? Till modeteorierna hör ”Human Resource Management” (HRM). De ämnesmässiga anknytningarna är många men de som finns till företagsekonomi och kulturgeografi är särskilt tydliga. Internationellt finns det även en genusinriktad arbetsvetenskap (6), som studerar den könsuppdelade arbetsmarknaden och arbetslivets många könsmärkningsprocesser. Den genusinriktade arbetsvetenskapen är numera etablerad även i Sverige och ser ut att med tiden kunna utvecklas till en rätt stor arbetsvetenskaplig specialitet.

Slutligen finns det en mer allmän samhällsvetenskaplig arbetsvetenskap (7), som ungefärligen motsvarar det som tidigare kallades för arbetslivsforskning, men som nu även inbegriper försök att tolka och integrera den klassiska arbetsvetenskapen. Centrala frågeställningar rör vart arbetslivet är på väg. Vilka uttrycksformer tar sig globaliseringen av arbetslivet? Går vi mot ett postindustriellt nätverkssamhälle? Kan vi överhuvudtaget fastställa generella utvecklingstendenser eller är förändringarna lokala, sammansatta och mot-

stridiga? För denna sjunde inriktning av arbetsvetenskapen är sociologi ett viktigt moderämne.

Vid institutionen för ekonomi vid Karlstads universitet företräds arbetsvetenskap främst genom inriktningarna fem och sju, men med stora skillnader utbildningsnivåerna emellan. I grundutbildningen är det främst personalarbetet och arbetsmarknadens funktionssätt som står i fokus (inriktning fem ovan). I forskarutbildningen däremot är det främst klassisk arbetslivsforskning, ofta med sociologisk inriktning, som dominerar (inriktning sju). Den uppdelningen försvårar övergången från grundutbildning till forskarutbildning. Grundutbildningen blir på grund av denna uppdelning endast delvis forskarutbildningsförberedande.

Vid området teknik och samhälle vid Malmö högskola är det främst inriktningarna fyra och fem som präglar undervisningen i arbetsvetenskap. I bägge inriktningarna saknas dock vitala delar av respektive ämnesinriktning. I den fjärde varianten tar man lätt på de personaladministrativa momenten. Men det mest iögonenfallande tomrummet gäller den femte inriktningen och frånvaron av studiet av professioner, en mycket livaktig del av modern arbetslivsforskning och ett studieintresse som Malmö högskola generellt bekänner sig till och säger sig prioritera.

Kraven på undervisningens kvalitet skiftar beroende på inriktning

Det allmänna och oprecisa bruket av ämnesbeteckningen arbetsvetenskap bör inte innebära att kraven på sammanhang och progression i undervisningen sänks relativt andra ämnen. De traditionella vägarna att bli antingen arbetsvetare eller arbetslivsforskare har gått över grundexamen i annat ämne. I arbetsvetarnas fall har det främst handlat om civilingenjörsexamen i arbetslivsforskarnas samhällsvetenskapliga ämnen som psykologi och sociologi eller humanistiska ämnen som historia. Om den som studerar arbetsvetenskap saknar grundutbildning i annat ämne, så finns det en stor risk att läsningen av teorier blir kvar på en allmänbildande och orienterande nivå. Principen för studierna blir lätt lite om mycket med en betydande risk för ytlighet.

Mot denna bakgrund blir det särskilt viktigt att de speciella varianterna av arbetsvetenskap tar ansvar för sin inbördes specialisering och inom sina respektive deldiscipliner förmedlar såväl relevanta teorier som metoder av för varje betygsnivå växande svårighetsgrad. Om så inte sker så står vi inför orienteringsämnena, som ej lyfter över gymnasienivån.

Det finns ett mycket stort antal arbetsvetenskapliga metoder, som utvecklas i ämnets många deldiscipliner. Det finns däremot ingen generell arbetsvetenskaplig metodlära. Inom den äldre ingenjörsmässiga arbetsvetenskapen har man i decennier kämpat med uppgiften att försöka skapa en generell metodik för "arbetsanalys" utan att lyckas. Det finns metoder för att ingenjörsmässigt studera upplägget av ett arbete. Det finns metoder för fysiologiska studier av

ett arbete. Det finns metoder för att tydliggöra ett arbetes kognitiva innehåll och kravnivåer. Det finns metoder för att studera relationen mellan arbete och fritid/familjeliv. Men det finns ännu ingen etablerad metod för generell arbetsanalys som tillgodoser arbetsvetenskapens samtliga kunskapsintressen. De många försöken i den genren kännetecknas av att de är lapptäcken sammansatta av en mängd sinsemellan mycket olikartade metoder.

Att döpa om samhällsvetenskaplig arbetslivsforskning och ingenjörsmässig arbetsvetenskap och kalla den för arbetsvetenskap är ingen genväg till tvärvetenskaplig kompetens, i synnerhet inte på akademisk grundexamensnivå. Denna kompetens är tidigast möjlig att förvärva på forskarutbildningsnivån. Arbetsvetenskap i några av sina nya inriktningar, t.ex. de som betecknas som fyra, fem och sex ovan, står inför stora utmaningar av kvalitetsmässig art på grundutbildningsnivån. Om inriktningarna håller fast vid en förhållandevis hög grad av specialisering, så finns det realism i deras undervisningsambitioner, men då krävs en tydlig progression i såväl teori- som metodundervisningen på såväl grund- som forskarutbildningsnivåerna.

Karlstads universitet – arbetsvetenskap

Tillsvidareanställda lärare vt 2003: 3 kv, 2 m	Helårsstudenter på A-nivå 2002: 90,0
varav professorer: 1 kv, 1 m	Helårsstudenter på B-nivå 2002: 58,75
varav docentkompetenta lektorer: –	Helårsstudenter på C-nivå 2002: 12,50
varav övriga disputerade lärare: 1 kv, 1 m	Helårsstudenter på D-nivå: 2,50
varav adjunkter: 1 kv	HÅP/HÅS på A-nivå: 0,80
Forskarassistenter vt 2003: –	HÅP/HÅS på B-nivå: 0,80
Antal doktorander vt 2003: 4 kv, 8 m	HÅP/HÅS på C-nivå: 0,80
varav fakultetsfinansierade: 1 kv, 2 m	HÅP/HÅS på D-nivå: 0,80
varav externt finansierade: 3 kv, 6 m	C-studenter som examinerats 2002: 13 kv, 3 m
varav finansierade på annat sätt: –	D-studenter som examinerats 2002: –
Antal disputationer 2001–2002: 1 kv	

Beskrivning och intryck

Ämnesmässiga, organisatoriska och ekonomiska förutsättningar

Arbetsvetenskap har funnits som kandidatämne vid Karlstads universitet sedan år 1998. Från och med år 2000 ges även magister- och doktorexamen. Embryot till den nuvarande utbildningen togs fram redan på 1970-talet av en flervetenskaplig forskargrupp kring arbetslivsfrågor, där forskare från företagsekonomi, nationalekonomi, pedagogik, psykologi, sociologi och statsvetenskap ingick. Under årens lopp har utbildningen haft olika namn, men till sist valdes beteckningen arbetsvetenskap.

Ämnet har idag en inriktning mot organisationsteori och personalarbete och kurser ges inom två områden, arbetsvetenskap med samhällsvetenskaplig inriktning (80 poäng) och innovatörsutbildning (40 poäng). Dessutom erbjuds elva deltidskurser à fem poäng per läsår.

Arbetsvetenskap ingår som huvudämne i personal- och organisationsteori-programmet (PO-programmet), dit också sociologi, pedagogik, psykologi, företagsekonomi och rättsvetenskap hör. PO-programmet är enligt självvärderingen ett av universitetets mest eftersökta program och arbetsvetenskapen är ett av de mest eftersökta ämnena.

Arbetsvetenskap tillhör institutionen för ekonomi, tillsammans med företagsekonomi, nationalekonomi och rättsvetenskap, samt forskargruppen Centrum för tjänsteforskning (CTF). Institutionen är en av tio flerämnesinstitutioner vid Karlstads universitet. Den tillhör filosofisk-teknisk fakultet, den ena av universitetets två fakulteter.

Grundutbildningsanslaget har under år 2003 ökat med nästan 17 procent. Dessa pengar har lagts på helfartskurserna på A- och B-nivåerna och på personalutveckling. De externa anslagen är nästan lika stora som grundutbildningsanslaget och fakultetsanslaget sammanslagna och de finansierar nio av forskarutbildningens tolv doktorander. Fakultetsanslaget till ämnet är alltså relativt litet och varken lärarna eller institutionsledningen kan riktigt förklara

principerna för denna tilldelning. Fördelningen av fakultetsmedel beslutas i en fakultetsnämnd som är gemensam för universitetets båda vetenskapsområden. I bedömargruppens ögon förefaller det externa ekonomiska inflytandet över ämnet oroväckande stort.

På institutionen finns två datasalar med sammanlagt 52 datorer. Dessa är tillgängliga dygnet runt för studenter med passerkort. Biblioteket är nytt och undervisningens uppläggning gör att det används relativt mycket av studenterna inom grundutbildningen. Ett något begränsat bokbestånd kompenseras av att fjärrlåneservicen fungerar bra.

Alla doktorander som arbetar vid universitetet har egna rum, medan de resande doktoranderna kan använda ett gemensamt rum när de vistas i Karlstad.

Grundutbildningens uppläggning, genomförande och resultat

A-kursen i arbetsvetenskap med samhällsvetenskaplig inriktning innehåller fyra kurser; introduktion till det arbetsvetenskapliga kunskapsområdet, människan i arbete och arbetets former, grundläggande organisationsteori samt antingen arbetsrätt eller immaterialrätt.

B-nivån ges i två versioner, en allmän inriktning och en inriktning mot entreprenörskap. I den allmänna inriktningen väljer studenterna inledningsvis mellan antingen ytterligare en kurs i arbetsrätt eller en metodkurs. Denna följs av två kurser som handlar om personalarbete och en avslutande arbetsvetenskaplig specialkurs med anknytning till pågående forskning och vars innehåll därför varierar från år till år. I varianten mot entreprenörskap ersätts arbetsrätten och personalarbetet av tre kurser som handlar om projektarbete och dess (ekonomiska) förutsättningar.

På A- och B-nivåerna ligger tonvikten i kursinnehåll och litteratur på personalarbete – mer mot personalarbete än mot arbetsvetenskap, enligt bedömargruppens definition. Åtminstone delvis tycks detta hänga samman med ämnets placering i PO-programmet. Programmets struktur och inriktning styr vilka kurser som ingår och lärarna i arbetsvetenskap har därmed begränsade möjligheter att välja ett mer självständigt arbetsvetenskapligt kursinnehåll.

C-nivån innehåller en teorikurs, en metodkurs och ett självständigt arbete som sedan något år tillbaka löper parallellt med de två övriga kurserna. Sedan denna nya kursuppläggning började tillämpas, och både grupp- och individuell handledning av det uppsatsen infördes, har genomströmningen ökat påtagligt. Uppsatserna skrivs ofta med anknytning till studenternas fadderföretag, eller andra företag och organisationer i regionen. Teorikursen behandlar centrala arbetsvetenskapliga kunskapstraditioner och teorier och i delar av den ingår ingen inplanerad undervisning, utan litteraturen väljs i samråd mellan student och kursansvarig och studierna bedrivs enskilt. Bedömargruppen ser en risk i att studenterna själva ska välja kursinnehåll i en sådan här central kurs. Den arbetsvetenskapliga ämneskärnan (för)blir otydlig.

D-kursen handlar om aktuella arbetsvetenskapliga frågor och teorier och vetenskapsteoretiska och metodologiska frågeställningar. Den avslutas med en tiopoängsuppsats. Under läsåret 2003/04 läser tre studenter på D-nivå, och inte heller inom C-kursen är antalet studieplatser fyllda.

På A-nivå finns ingen metodkurs. Metodundervisningen kommer in först på B-nivån och då är den valfri. Studenterna kan här välja mellan att läsa en metodkurs eller arbetsrätt II och de flesta väljer att läsa arbetsrätt. Det är först när man kommer upp på C-nivån som metodmomentet blir obligatoriskt. För att kunna läsa på C-nivå krävs dock att studenterna läst fem poäng metod tidigare – antingen inom B-kursen i arbetsvetenskap eller i något av ämnena sociologi, psykologi eller pedagogik. Detta är enligt bedömargruppens åsikt inte tillräckligt. A-nivån bör inrymma en metodkurs.

Ett positivt exempel som bedömargruppen vill framhålla är att studenterna ges möjlighet att bearbeta och analysera redan insamlad data, från olika forskningsprojekt, inom ramen för metodundervisningen. Detta är ett konstruktivt sätt att göra undervisningen i kvantitativ metod praktiskt hanterbar.

Under A- och B-kurserna är studenterna indelade i grupper med ett s.k. fadderföretag – företag, organisation eller myndighet – knutet till varje grupp. Tanken är att studenterna ska koppla sina teoretiska kunskaper till den praktiska verksamheten vid sina respektive fadderföretag, genom att studera organisationen, intervjua personalansvariga etc. Studenterna uppskattar arbetet i fadderföretagen.

Den externa förankring som kopplingen till fadderföretagen innebär, uppfattar bedömargruppen både som en styrka och en potentiell svaghet. Arbetet med fadderföretag är ett spännande sätt att foga samman teori och tillämpningar i utbildningen, samtidigt som utbildningen yrkesanpassas i och med att innehållet jämkas samman med fadderföretagens kunskapsbehov. Kopplingen till företag i regionen innebär emellertid också ett beroende, och när ämnet dessutom är starkt förankrat i universitetets PO-program, och framstår som både präglad och beroende av detta, ser bedömargruppen en risk att ämnets kärna blir splittrad. Det är många starka intressen som drar i arbetsvetenskapen.

Inslagen av problembaserat lärande (PBL) i undervisningen har ökat under senare år. I de problembaserade kurserna ges totalt 5–6 föreläsningar och sedan utför studenterna ett enskilt arbete och ett eller flera grupparbeten som examinationsuppgifter. I dessa kurser ingår både obligatorisk litteratur och material som student och lärare väljer i samråd. Under platsbesöket efterlyste studenterna fler föreläsningar, de tyckte att de saknade kunskap om PBL som undervisningsform och de ansåg inte att de lärt sig tillräckligt mycket teori.

Oftast används hemtentamina som examensform. Vissa kurser, som introduktionskursen och arbetsrättskurserna, examineras med salstentamen. Individuella tentamina kombineras gärna med gruppredovisningar, t.ex. bokrecensioner och föreläsningsreferat.

Delar av C-kursen bedrivs inom ramen för ett nordiskt samverkansprojekt, där arbetsvetarna i Karlstad ingår tillsammans med Haaga Polytechnic i Helsingfors, Högskolan i Stavanger och Högskolan i Gävle. Ämnet deltar dessutom varje år med studenter i ett samarbete med högskolor och universitet i Pforzheim, Ipswich, Kortrijk och Enschede. Det internationella utbytet inom grundutbildningen framstår som väl utvecklat, menar bedömaregruppen.

Inom ämnet finns fyra tillsvidareanställda lärare, två professorer, en lektor och en adjunkt. De har antingen sociologisk, kulturgeografisk eller arbetsvetenskaplig bakgrund. Till lärarresursen räknas även en lektor som är anställd vid Centrum för tjänsteforskning (CTF), men som arbetar 75 procent med arbetsvetenskap. Största delen av undervisningen inom grundutbildningen sköts av ämnets adjunkt, tillsammans med lärare som ”köps in” från rättsvetenskap, psykologi och företagsekonomi. De disputerade lärarna i ämnet ansvarar för C- och D-kurserna och bidrar med enstaka föreläsningar på övriga nivåer. I självvärderingen konstateras ett glapp mellan grund- och forskarutbildning – lärarna undervisar i ämnen som de inte forskar i och forskar på sådant som de inte undervisar i. Detta är dock ett inte alltför ovanligt mönster, enligt bedömaregruppens erfarenhet.

Alla lärare har deltagit i någon form av pedagogiskt seminarium. En av dem har gått en längre högskolepedagogisk utbildning och två har gått en introduktionskurs för distanslärare.

Forskarutbildningens uppläggning, genomförande och resultat

År 1997 startade ett samarbete mellan dåvarande högskolan i Karlstad och Luleå tekniska högskola kring en forskarutbildning i ämnet arbetsvetenskap. Samarbetet innebar att lärarna i Karlstad handledde doktorander och gav kurser, men att doktorander formellt registrerades vid forskarutbildningen i Luleå. När högskolan sedan blev universitet flyttades även det formella ansvaret för doktoranderna över till Karlstad och en forskarutbildning i arbetsvetenskap inrättades år 2000.

Tillsammans med de doktorander som påbörjade sin bana i Luleå uppgår det totala antalet doktorander under år 2003 till tolv – fyra kvinnor och åtta män. Nio av dem är finansierade med externa medel. Hittills har bara en fakultetsfinansierad doktorandtjänst utlysts. Andelen externfinansierade doktorander är jämförelsevis stor, men varken doktorander eller handledare beskriver den externa finansieringen som ett problem. De menar att, ”avhandlingarna görs på våra premisser”. Någon särskild styrning från externa anslagsgivare har de inte upplevt. Bedömaregruppen menar dock att med tre fjärdedelar av doktoranderna externt finansierade är det knappast möjligt att undvika en extern prägling av forskarutbildningen.

De varierande finansieringssätten gör att doktoranderna har delvis olika ekonomiska villkor. Utrymmet för t.ex. resor, kostnadsersättning vid undersökningar och litteraturinköp varierar med finansieringen. Ofta har man som doktorand ganska lite pengar till olika expenser.

En av doktoranderna har studerat tre månader vid Strathclyde University, Glasgow. Vistelsen finansierades genom ett stipendium från FAS.

Av de nuvarande doktoranderna är det ingen som har arbetsvetenskap som huvudämne i sin grundexamen, eftersom arbetsvetenskap inte var ett kandidatämne vid universitetet när de tog ut sin examen. De kommer istället från ämnen som sociologi, pedagogik, psykologi, administration och organisationsvetenskap, arbets- och organisationspsykologi, statsvetenskap, historia eller företagsekonomi. Några av doktoranderna saknar därför grundläggande kunskaper i arbetsvetenskap och forskarkurserna kan bli krävande eftersom arbetsvetenskap upplevs som ett i princip nytt ämne. Andra har tidigare läst 40–60 poäng arbetsvetenskap i sin grundutbildning, dock inte som huvudämne.

Forskarutbildningens kursdel omfattar 50 poäng, varav 30 poäng är obligatoriska.

Karlstads universitet driver en forskarskola för samtliga doktorander inom naturvetenskap, teknik, samhällsvetenskap och humaniora. Denna innehåller två obligatoriska kurser om fem poäng vardera: vetenskapernas filosofi och historia samt att kommunicera vetenskap. Doktoranderna förutsätts även delta i de seminarier som anordnas inom forskarskolan. Mot dessa kurser var både handledare och doktorander kritiska under platsbesöket. De anses vara alltför allmänt hållna för att lämna några bestående avtryck i doktorandernas arbeten.

Bedömargruppen ser forskarskolor som ett konstruktivt sätt att utöka kursutbudet och överhuvudtaget stärka den vetenskapliga miljön inom forskarutbildningar vid mindre lärosäten. Forskarskolan vid Karlstads universitet framstår i det avseendet som ett gott initiativ. Att utforma ämnesövergripande kurser som upplevs meningsfulla inom så vitt skilda vetenskapliga områden som det här är frågan om, framstår dock som en nästan omöjlig uppgift.

Institutionen ansvarar för de övriga obligatoriska kurserna som handlar om metod (två kurser), arbetsvetenskaplig teori och avhandlingens uppbyggnad. I allmänhet ges en obligatorisk kurs per termin.

Arbetsvetenskap i Väst (AiV) är ett nätverk som samlar universitet, högskolor, företag och myndigheter i Västsverige. Vid AiV finns en arbetsgrupp för forskarutbildning i arbetsvetenskap och med finansiering från denna har två forskarutbildningskurser genomförts – klassiska arbetsvetenskapliga undersökningar och europeiska arbetsmarknadsregimer – segregation och integration – samt ytterligare ett par planeras.

I samband med antagningen diskuteras uppläggningsen av den enskilde doktorandens utbildning och handledarens funktion. Principen är att varje doktorand ska ha två handledare och att handledare och doktorand ska mötas minst en gång varannan månad. Huvudhandledaren ska vara lägst docentkompetent och det innebär att doktoranderna har två personer att välja mellan på institutionen. Även externa handledare anlitas.

När Högskolan i Karlstad blev universitet anordnades en handledarutbildning för professorerna. Därefter arrangerades en handledarutbildning som alla handledare nu gått och under vårterminen 2003 anordnades även handledarutbildning för biträdande handledare. Handledarna i arbetsvetenskap i Karlstad förefaller därmed väl utbildade i jämförelse med sina kollegor vid flera andra lärosäten, menar bedömargruppen.

Högre seminarier genomförs varannan tisdag och där förutsätts varje doktorand presentera en del av sin avhandling minst en gång per termin. Även externa föreläsare bjuds in. Ett problem som både doktorander och handledare lyfte fram under platsbesöket är att alla doktorander inte alltid är närvarande på institutionen och de högre seminarierna, eftersom fem av dem har sina tjänster på annat håll. Att doktoranderna faktiskt vistas på institutionen och medverkar i de ämnesgemensamma seminarierna betraktar bedömargruppen som en viktig förutsättning för att en fungerande forskningsmiljö ska kunna utvecklas och upprätthållas.

Institutionstjänstgöring har (med ett undantag) bara doktorander med anställning vid institutionen, dvs. fem personer. Denna tjänstgöring omfattar då mellan 10 och 20 procent av tjänsten och innebär både undervisning och administration (ansvar för ämnets hemsida och de högre seminarierna). Det här är inte en helt tillfredsställande situation för doktoranderna, konstaterar bedömargruppen. De flesta av dem går miste om den pedagogiska meritering som undervisningserfarenheten innebär.

Den individuella studieplanen utgörs av två dokument, en inledande plan för respektive doktorands utbildning samt en årlig uppföljning. Erfarenheterna av att använda dessa studieplaner beskrivs som goda.

Hittills har en doktorand disputerat i arbetsvetenskap vid Karlstads universitet.

Studerandeflytande och forskningsutrymme

I institutionsnämnden finns studentrepresentanter från något av institutionens olika ämnen. Under våren 2003 hade inte ämnet arbetsvetenskap någon representant. Inte heller doktoranderna i arbetsvetenskap hade någon representant i institutionsnämnden. Studenterna har representanter i universitetsstyrelsen och fakultetsnämnden, och de har en programförening som heter Pelikan.

Efter varje delkurs besvarar samtliga studenter en enkät som sedan bearbetas med hjälp av SPSS. Detta arbete med kursvärderingarna sköts av två studenter som utses terminsvis. Bedömargruppen konstaterar att även om kursvärderingarna rent praktiskt utförs av studenter så är de ändå i grunden institutionens ansvar.

Studenternas beskrev under platsbesöket sina informella påverkansmöjligheter som goda. Flera av dem sa att lärarna är lättillgängliga och flexibla, ger svar på frågor och åtgärdar de flesta brister som påpekas för dem.

För att lärarna ska kunna forska krävs projektmedel och det innebär att lektorer och professorer har forskningsutrymme i sina tjänster. Ämnets adjunkt arbetar 25 procent med ett projekt utanför sin tjänst vid arbetsvetenskapen.

Förslag och rekommendationer

Bedömargruppen rekommenderar:

- En tydligare ämnesteoretisk kärna bör definieras.
- Metodundervisning behöver införas på A-nivån och förstärkas på B-nivån.
- Progressionen i både teorimoment och metodmoment inom grundutbildningen bör tydliggöras.
- De ämnesövergripande kurserna inom universitetets forskarskola bör utvecklas så att de mer påtagligt svarar mot de kunskapsbehov som doktoranderna i arbetsvetenskap har.
- En mer samlad forskarutbildningsmiljö bör utvecklas, t.ex. genom att fler gemensamma mötesplatser och mötestillfällen skapas för doktoranderna.
- Doktorandernas möjligheter till institutionstjänstgöring/undervisning bör utökas.
- Det internationella utbytet inom forskarutbildningen behöver stärkas.
- Doktoranderna bör representeras i institutionsnämnden.

Malmö högskola – arbetsvetenskap

Tillsvidareanställda lärare vt 2003: 3 kv, 3 m	Helårsstudenter på A-nivå 2002: 87
varav professorer: – ¹⁾	Helårsstudenter på B-nivå 2002: 42
varav docentkompetenta lektorer: –	Helårsstudenter på C-nivå 2002: 19
varav övriga disputerade lärare: 2 kv, 1 m	Helårsstudenter på D-nivå 2002: 3
varav adjunkter: 1 kv, 2 m ²⁾	HÅP/HÅS på A-nivå: 0,70
Forskarassistenter vt 2003: –	HÅP/HÅS på B-nivå: 0,72
C-studenter som examinerats 2002: 28 kv, 8 m	HÅP/HÅS på C-nivå: 0,72
D-studenter som examinerats 2002: 1 kv, 1 m	HÅP/HÅS på D-nivå: 0,50

Beskrivning och intryck

Ämnesmässiga, organisatoriska och ekonomiska förutsättningar

Vid Malmö högskola erbjuds sedan år 1999 utbildning i ämnet ”arbetsvetenskap med inriktning mot kompetensutveckling”. Detta är en relativt ny ämnesbeteckning, under åren 1997–1999 kallades utbildningen kompetensvetenskap. Ämnet handlar om hur individer och organisationer hanterar information, utvecklar kunskap och möter förändringar. Inriktningen är humanistisk/samhällsvetenskaplig med inslag av teknik.

Malmö högskola inrättades formellt den 1 juli 1998. Det här är en högskola som inte var tänkt att byggas med utgångspunkt i ämnesinriktade institutioner, utan i tvärvetenskapliga områden för grundutbildning och forskning. Högskolan består idag av sex utbildningsområden.

Ett av högskolans största områden, med ca 2600 helårsstudieplatser, är teknik och samhälle (TS). Detta är i sin tur indelat i fyra enheter och inom en av dessa, enheten IT och arbetslivets lärande (ITAL), återfinns arbetsvetenskap tillsammans med automation, datavetenskap, elektroteknik, genusvetenskap och statskunskap.

Arbetsvetenskap med inriktning mot kompetensutveckling ges i ett arbetsmarknadsinriktat program som omfattar 120 poäng, som fristående kurser upp till 80 poäng på heltid, och som IT-baserad distansutbildning på deltid upp till 40 poäng. Programmet inleds med två terminer arbetsvetenskap, sedan följer två valfria terminer då studenterna väljer sina kurser fritt och det hela avslutas med en termin omvärldsanalys och ytterligare en termin arbetsvetenskap. Sedan 2001 har högskolan rätt att ge kandidatexamen i ämnet. Enheten planerar att under år 2003 ansöka om rätt att utfärda även magisterexamen.

Arbetsvetarna erbjuder också kurser i projektledning (20 poäng), förändringsarbete (20 poäng), omvärldsanalys (20 poäng), humankapitalteori (10 poäng) samt organisation, ledarskap och utvecklingsarbete (20 poäng).

1. En associerad professor på 20 procent finns sedan starten verksam inom ämnet.
2. En av adjunkterna har disputerat i historia.

Ekonomin beskrivs som ansträngd, framför allt eftersom både Malmö högskola och ämnet expanderat kraftigt under en period utan att extra anslag givits. Dock har arbetsvetarna sin budget i balans och så har det varit de senaste åren.

Området teknik och samhälle har totalt ca 400 studentdatorer fördelade på 19 datorsalar. Studenterna har tillgång till lektionssalar och grupprum när ingen undervisning äger rum.

Högskolans bibliotek har ett 50-tal databaser och drygt 5 000 elektroniska tidskrifter, varav 3 400 är i fulltext. Här finns även ca 300 läsplatser och 80 studieplatser med PC-datorer. Under platsbesöket berömde studenterna den goda biblioteksservicen.

Grundutbildningens uppläggning, genomförande och resultat

A-nivån består av fyra delkurser; introduktion, grundläggande idéer kring människosyn och kunskapssyn, det moderna samhällets framväxt och framtid, organisation, och B-nivån består av fem; företagsekonomiska perspektiv på kompetens, grundläggande gruppsykologi, lärande och förändring, forskningsmetodik samt självständigt arbete.

Examinationen sker framför allt med hemtentamina. Endast ett fåtal delmoment examineras med salsskrivningar.

C-kursen behandlar därefter teori och praktiska förutsättningar för kompetensutveckling, kunskaper och färdigheter i arbetsvetenskaplig forskningsmetodik, samt förståelse för hantering av information, kunskap och kompetensförsörjning, i de båda kurserna teorier och metoder i forskning om kompetens och självständigt arbete.

I det självständiga arbetet väljer studenterna själva vilket ämne de vill skriva om. Ofta används kvalitativa metoder och många skriver sina uppsatser två och två. En svårighet i sammanhanget är, enligt studenterna, att lärarna delvis har olika syn på vilken formalia som ska gälla för uppsatsarbetet. Det finns dock ett PM med information om uppsatsarbetet som är tillgängligt för studenterna. C-uppsatserna examineras vid seminarier som studenterna beskriver som givande.

D-kursen syftar till att fördjupa förståelsen av organisation och kompetensutveckling.

Tyngdpunkten i metodundervisningen ligger på kvalitativ metod, på B-nivån i form av en särskild 3-poängskurs och på C-nivån som en del av en större tiopoängskurs. För övrigt finns ”lite forskningsmetodik insprängt här och där”, enligt både lärare och studenter, bland annat inom uppsatsmomenten. Studenterna ges möjlighet att lära sig SPSS och även andra statistiska program introduceras. Metodundervisningen i ämnet behöver både dock systematiseras och utökas, menar bedömargruppen. I nuläget verkar den inte tillräckligt integrerad och genomtänkt.

Kurslitteraturen ger, enligt bedömargruppens uppfattning, ett spretigt intryck. På A-nivån blandas företagsekonomisk, idéhistorisk och ekonomihisto-

risk litteratur. I den fjärde kursen på den här nivån, som omfattar tio poäng i organisationsteori, är mindre än hälften av litteraturen specificerad. B-kursens litteratur är mer sammanhållen och strukturerad, medan ambitionsnivån återigen verkar låg i C-kursen. Här används samma metodbok som i B-kursen samt en teoribok som på andra håll oftast används inom grundkurser i klassisk och modern samhällsteori. En stor del av litteraturen är dessutom valfri.

Bedömargruppen anser att som helhet ger kursutbudet/kursinnehållet ett splittrat, fragmentariserat och delvis osammanhängande intryck. Problematiskt är att kurserna verkar utgöra ett urval av grundläggande kurser eller litteratur i ett brett urval ämnen (pedagogik, företagsekonomi, sociologi, ekonomisk historia och idéhistoria) som knappast integreras till något nytt. Ämneskärnan inklusive den vetenskapliga förankringen är svår att urskilja, vilket även leder till att progressionen blir tveksam.

Bedömargruppen läser in ett samband mellan å ena sidan kursutbudet och å andra sidan lärarnas varierade ämnesförankring och den relativt korta tid som flera av dem har arbetat med arbetsvetenskapsämnet i Malmö.

Enligt självvärderingen har utvecklingen inom ämnet varit intensiv från starten. Det är först under senare år som man kommit in i en stabiliseringsfas, med bland annat fler fasta lärarresurser. Under 2003 är flera av lärarna relativt nya inom ämnet, en av dem har varit med sedan starten, två anställdes under 2000 och en under 2002. De har dessutom olika ämnesbakgrund, t.ex. inom företagsekonomi, sociologi, historia, psykologi och socialt arbete. Lärarna framhöll dock under platsbesöket att även om de sinsemellan har olika ämnesmässig bakgrund, håller ett lärarlag på att växa fram som förenas genom ett gemensamt intresse för arbetslivsfrågor.

I A-kursen är undervisningsgrupperna stora, ibland omfattar de upp till 90 personer, och de särskilda försök med smågruppsarbete som provats i några moment uppskattas därför särskilt av studenterna. I övrigt vilar undervisningen på föreläsningar, som kompletteras med grupparbeten och självstudier. Det är bedömargruppens intryck att studenterna förväntas ta stort ansvar för sina studier, som en av lärarna uttryckte det: ”Vi skapar en lärandearena där studenterna kan lära av varandra.” Studentansvar är positivt, menar bedömargruppen, men det får inte innebära att studenterna lämnas utan stöd. Med alltför lite lärarledd undervisning förstärks den brist på sammanhang i utbildningen som diskuteras ovan.

Under vårterminen 2003 startar Malmö högskola en språkverkstad där studenterna ska få språklig hjälp med t.ex. uppsatser.

Malmö högskola ingår i Öresundsuniversitetet, en frivillig sammanslutning mellan elva universitet och högskolor på båda sidor om Öresund, som bland annat syftar till att skapa förutsättningar för student- och lärarutbyte. Något sådant utbyte har hittills knappast ägt rum. En lärare har nu beviljats utrymme i tjänsten för att tillsammans med högskolans internationella sekretariat arbeta med internationalisering av utbildningen.

Flertalet lärare har genomgått pedagogisk utbildning, t.ex. högskolepedagogisk grundkurs och pedagogiska seminarier. Lärare inom gruppen har även gått en gemensam kurs i problembaserat lärande, PBL.

Inom Malmö högskola har tre s.k. perspektivområden definierats som ska genomsyra all grundläggande utbildning. Dessa är migration och etniska relationer, natur och resurshållning samt genuskunskap. Detta innebär att alla kurser och program har som mål att integrera dessa perspektiv i undervisningen och i forskningen.

Studerandeflytande och forskningsutrymme

Den formella studentrepresentationen förefaller föredömlig – inom Malmö högskola, enheten och inom ämnet. Sedan programutbildningen i arbetsvetenskap startade år 1998 har man t.ex. haft stöd av ett utvecklingsråd. Rådet har fungerat som ett bollplank i utvecklingsarbetet, och består av sju externa arbetslivsrepresentanter, sex lärare och tre studenter. Två gånger per termin hålls även programrådsmöten. Här diskuterar studentrepresentanter, lärare och programledare kurser, kursvärderingar och föreslagna förändringar i det arbetsvetenskapliga programmet.

Dessutom har studenterna representanter i områdesstyrelsen, strategirådet, utbildningsnämnden, datorrådet, kvalitetsrådet, anställningsnämnden, arbetsmiljögruppen och jämställdhetsrådet.

Skriftliga kursvärderingar genomförs efter varje delkurs. Dessa kompletteras allt oftare med muntliga värderingar som genomförs under kursens gång. Enligt studenterna är lärarna lyhörda och som student har man lätt att få gehör för sina åsikter och därigenom påverka sin utbildning.

Formellt har lektorerna 20 procents utrymme i tjänsten för egen kompetensutveckling eller forskning, medan adjunkterna har tio procent. Men detta utrymme är svårt att använda eftersom lärarnas arbetstid hittills i första hand gått åt till att planera grundutbildningen och undervisa inom denna. Viss möjlighet att utforma forskningsansökningar och skriva kortare arbeten finns. Detta är inte tillräckligt, menar bedömargruppen. Lärarna behöver ett reellt forskningsutrymme i sina tjänster, eftersom det är en oundgänglig förutsättning för forskningsanknytningen av utbildningen.

Förslag och rekommendationer

Under platsbesöket beskrev områdesledningen den arbetsvetenskap som erbjuds vid Malmö högskola som ”ett ämne under utveckling”. Ansvariga för denna utveckling är en grupp engagerade lärare och de studenter som nu går utbildningen förefaller entusiastiska.

Men enligt bedömargruppens intryck är detta inte klassisk arbetsvetenskap (se rapportens inledande ämneskaraktäristik) eller någon av de alternativa inriktningar av arbetsvetenskap, som diskuteras i avsnittet Generella slutsatser. Bedömargruppen har svårt att se att den här utbildningen överhuvudtaget

lever upp till en godtagbar akademisk standard – oavsett vilken ämnesbeteckning som väljs – eftersom den snarare är en kombination av grundläggande kurser och moment i olika ämnen, än ett specifikt ämne där kunskaperna fördjupas efter hand.

Vi rekommenderar följande:

- En ämnesteoretisk kärna bör definieras.
- Metodundervisningen behöver förstärkas – utökas och struktureras – på alla nivåer.
- Progressionen behöver säkras och tydliggöras, både i utbildningens teori-moment och i dess metodmoment.
- Teori- och metodinslagen behöver integreras.
- Ämnets forskningsanknytning behöver stärkas.
- Vi finner det mycket viktigt att minst en professor eller docentkompetent lektor i ämnet rekryteras som en del av denna forskningsanknytning.
- Samtliga tillsvidareanställda lärare bör beredas sammanhängande forskningsutrymme inom ramen för ordinarie arbetstid.

Det är bedömaregruppens uppfattning att utbildningen i arbetsvetenskap med inriktning mot kompetensutveckling i nuläget inte uppfyller de akademiska kraven för kandidatexamen och att Högskoleverket därför bör varna för in-dragen examensrätt.