

Medlemsmöte för lärare och forskare 20 maj -25

- Utbildningsstrategi



1

Utbildningsstrategi – bakgrund ...

- Den första delen fastställdes genom rektorsbeslut i början av februari 2025, där beslutet föregåtts av en remissomgång i vilken fakulteter och fackliga organisationer haft möjlighet att inkomma med remiss-synpunkter. Tanken med strategin var/är att uppnå ett "sammanhållet och väl avvägt utbildningsutbud" varvid 1) ett antal kriterier sattes upp för såväl kurser och program. Därutöver upprättades ett antal rikt-linjer för såväl 2a) "beslut om utbildningsutbudets inriktning och dimensionering som för 2b) "omför-delning av anslag på lärosätetsnivå"
 - 1) vetenskaplig/konstnärlig grund, kvalitet, samhällets/arbetsmarknadens behov, unicitet, samt studentunderlag och ekonomisk bärkraft
 - 2a) ökad undervisningstid/lärlarledd tid i utbildningarna för högre kvalitet och kvarvaro (reducera antalet utbildningar med 15 % till 2030), ökad campusnärvaro och andel campusutbildningar (minska andelen kurser och program som ges på distans till högst 30 %), väl avvägd fördelning och balans av verksamheten mellan Kalmar och Växjö, samt ökade internationella perspektiv i utbildningen
 - 2b) utbildningar som prioriteras nationellt, utbildningar som utgör delar av prioriterade och starka (ledande) akademiska miljöer/forskningsmiljöer inom Linnéuniversitetet (och nationellt) där Linnéuniversitetet har unik och stark kompetens att bidra med, utbildningar inom prioriterad samverkan med partners, utbildningar som möjliggör livslångt lärande och flexibilitet på arbets-marknaden, samt utbildningar med högt söktryck och hög prestationsgrad.
- Den andra delen av utbildningsstrategin utgörs av fakulteters prioriteringar och återfinns som en bilaga till den första delen. Fakulteterna har där arbetat fram egna prioriteringsordningar utifrån del 1 av utbildningsstrategin.

2

Utbildningsstrategi – fackligt agerande ht 2024 ...

Saco-S-föreningen har i olika sammanhang delgett synpunkter angående utbildningsstrategin.

Exempelvis har vi fört fram att vi upplever en oro för att ett genomförande av utbildningsstrategin kan bidra till att det uppkommer situationer med arbetsbrist. Saco-S-föreningen menar även att det är av vikt att omvärldsanalyser görs och ställer frågor om prioriteringar av livslångt lärande i relation till att strategin föreslår minskat antal distansutbildningarna och fler campusbaserade utbildningar. Vi har även haft synpunkter på fördelningen av verksamhet mellan orterna.

Initialt angav arbetsgivaren att utbildningsstrategin inte skulle innebära någon ökad arbetsbelastning för lärare, i stället skulle det bidra till att minska den genom att lärare skulle arbeta med något färre kurser med något fler studenter i dessa.

Remissvar från den första delen av utbildningsstrategin betraktades som arbetsmaterial och var inte tillgängliga förrän denna del av utbildningsstrategin var fastställd. De kan knappast heller ha påverkat utkastet till den andra delen av utbildningsstrategin, till vilken det inte var möjligt att lämna in remiss-synpunkter, eftersom den delen publicerades innan remissvaren för den första delen hade lämnats in. Saco-S-föreningen lämnade in ett remissvar på den första delen av utbildningsstrategin, den del där så var möjligt.

Under senare delen av hösten 2024 fick vi dessutom information från arbetsgivaren om att utbildningsstrategin kommer att innebära besparingar och ska ses som en verksamhetsanalys på den akademiska delen av lärosätet, med omfattande besparingskrav och risk för situationer med arbetsbrist.

3

Utbildningsstrategi – remissvar Saco-S ht24

Övergripande

- ❖ Bygger på antagande snarare än empirisk grund (t ex söktryck, demografi och framtida kompetensbehov) – genomgående krävs en djupare analys av utgångsläget och olika möjliga utfall

Synpunkter på specifika avsnitt

- ❖ Prioritering av utbildningar som "genomförs i forskningsmiljöer, med fördel i flervetenskapliga sammanhang"
 - krockar med befintligt utbildningsutbud där kurser främst erbjudas av enkilda institutioner (särskilt på grundnivå)
- ❖ Ökad campusnärvaro och ökad andel campusutbildningar
 - prioriteringen av campusundervisning motiveras inte
 - tillvaratar ej det omfattande arbete och erfarenheter från pandemin
 - problematiskt att lägga ner en stor andel av idag välfungerande distansutbildningar
- ❖ Jämnare fördelning mellan Kalmar/Växjö
 - studenternas mobilitet?
 - utöka de utbildnings- och forskningsmiljöer i Kalmar eller en omlokalisering av ämnen/miljöer?

4

Utbildningsstrategi – fackligt agerande vt 2025 ...

MBL 2025-01-28: De fackliga organisationerna påtalar att de önskat att remissvaren på del 1 av utbildningsstrategin hade varit tillgängliga och att del 2 av densamma borde varit ute på remiss. De fackliga organisationerna uttrycker vidare att det är viktigt att arbetsgivaren tillser att försöka undvika arbetsbrist och om så krävs använder myndighetskapital för att undvika detta. Dessutom påtalar de fackliga organisationerna att inga förändringar bör genomföras utan att de är grundligt genomlysta och tillser att tidsplaner utgår från det, samt inkluderar genomarbetade risk- och konsekvensanalyser.

MBL inför US 2025-02-11: De fackliga organisationerna är av uppfattningen att det är viktigt att arbetsgivaren tillser att försöka undvika arbetsbrist och om så krävs använder myndighetskapital för att undvika detta. Dessutom menar de fackliga organisationerna att inga förändringar bör genomföras utan att de är grundligt genomlysta och tillser att tidsplaner utgår från det, samt inkluderar genomarbetade risk- och konsekvensanalyser.

Saco-S försöker i nuläget följa och bevaka de diskussioner som förs på de olika fakulteterna och de beslut som kommer att fattas där som resultat av utbildningsstrategin. Vi upplever i flera fall ett ovanifrånperspektiv och en bristande transparens i detta arbete.

5

Utbildningsstrategi – visavi Mål 2026-2030 ...

Det reviderade förslag till måldokument som är på remiss (Mål 2026-2030), vilket avses fastställas av universitetsstyrelsen på kommande styrelsesammanträde i juni månad, är i betydande del styrd av den utbildningsstrategi som rektor relativt nyligen har tagit beslut om.

Saco-S ser processen som problematisk i det avseendet att beslut om utbildningsstrategi har föregått beslut om mål. Enligt Saco-S borde universitetsstyrelsen, som är "Linnéuniversitetets högsta beslutande organ", ha fattat ett beslut om lärosätets mål INNAN beslut om lärosätets utbildningsstrategi tagits av rektor (eller möjligen av universitetsstyrelsen själv). I praktiken innebär den här beslutsordningen att universitetsstyrelsen, som lärosätets högsta beslutande organ, begränsas i sitt handlingsutrymme.

Vision 2030 är ju ett dokument som har beslutats av universitetsstyrelsen och som ska ses som styrande för lärosätets mål, vilka sedan omsätts via bl a en utbildningsstrategi. (De två förstnämnda beslutar universitetsstyrelsen om och det sistnämnda rektor.) Exempelvis blir det livslånga lärande (som uttrycks i nuvarande mål för lärosätet) troligen väsentligt svårare att uppnå när utbildningsstrategin nu är fastställd beroende på bl a att andelen campusbaserade utbildningar ska öka.

6

Mål 2026-2030 – remissvar Saco-S vt25

Övergripande: Målen tonar ner ambitionen att främja av en hållbar samhällsutveckling. Lika villkor nämns inte alls under forskning och utbildning.

Mål 1: Utbildning

- ❖ Målet att studenterna ska utveckla kritiskt tänkande har tagits bort.
- ❖ Tillgängliga utbildningar nämns inte längre; hur arbeta med lika villkor och breddad rekrytering?
- ❖ Delmål om forskningsanknytning saknas och därmed strategi och möjlighet att utvärdera denna del av målet

Mål 2: Forskning

- ❖ Formuleringen att forskning "ska bedrivas i kompletta miljöer" utesluter miljöer utan utbildning (LNUC, kunskapsmiljöerna och andra centrumbildningar).
- ❖ Målet att attrahera "framgångsrika forskare" är oprecist, jfr. diskussioner inom överenskommelsen CoARA som syftar till en inkluderande och kvalitativ utvärdering av forskning. Avsaknaden av mål om jämställdhet och lika villkor saknas; att öka andelen kvinnliga professorer bör vara ett delmål

Mål 3: Kultur och medarbetarskap

- ❖ Målet att "stärka och främja ett aktivt, kollegialt och samarbetsinriktat medarbetarskap" kräver forum som saknas i en linjeorganisation
- ❖ Förslag till nytt delmål: "öka andelen tillsvidareanställningar". Att erbjuda bättre anställningsvillkor kan bidra till tryggare anställningar och underlätta kompetensförsörjningen vid lärosätet.

7

Utbildningsstrategi visavi verksamhetsanalys TA I/II

- Arbetet med en verksamhetsanalys med krav på besparingar på TA-sidan. Vid halvårsskiftet 2023 fick universitetsdirektören i uppdrag av rektor att skapa förutsättningar för "att kunna effektivisera universitetets hela verksamhetsstöd". I slutet av september 2024 publicerades rapporten "Skapa förutsättningar för att effektivisera universitetets hela verksamhetsstöd", vilken sedan har utgjort ett viktigt underlag i den fortsatta processen. Saco-S har bl a ställt frågor om vilka områden som inte fanns med i rapporten och varför, samt av vilka skäl som aspekter av ledar-/chefskap inte fanns med – eller var ytterst sparsmakat beskrivet.
- Beslutet av processen med en verksamhetsanalys av verksamhetsstödet har inneburit en makt-förskjutning vid lärosätet, från dekaner (och vicerector för lärarutbildning) till universitetsdirektören, vilken har tilldelats mer inflytande över verksamhetsstödet, något som i praktiken innebär att de förnämnda inte längre har samma beslutsmandat över de kanslier som i linjen ligger under deras ledning. Denna förändring har nyligen även tydliggjorts i lärosätets arbetsordning.
- När det gäller utbildningsstrategin uppfattar vi inom Saco-S att styrningen i linjen är mycket tydligare än vad vi tidigare är vana vid inom akademien. Utbildningsstrategin påverkar fakulteters arbete och i praktiken än mer den verksamhet som bedrivs ute på de olika institutionerna. Vi uppfattar även en försvagning av såväl akademisk frihet som aspekter relaterade till kollegialitet, inflytande och delaktighet, etc.
- Med de besparingskrav som tillkommit för utbildningsstrategin, ser vi tyvärr framför oss en kommande utveckling med verksamhetsanalyser och därefter ett arbete med risk- och konsekvensanalyser på ett snarligt sätt som inom TA-sidan. Dock med en viss tidsmässig förskjutning.

8

Utbildningsstrategi visavi verksamhetsanalys TA II/II

- Ett utkast till rapport angående verksamhetsanalysen publicerades i början av maj 2025 och där beskriver arbetsgivaren på ett övergripande sätt hur de tänkt förändra de nio/tio verksamhetsområdena inom TA-sidan som har lyfts fram i utkastet till rapport.
- Sammantaget handlar det om en besparing på drygt 30 tjänster inom TA-sidan – men hur många av de tjänsterna är redan hanterade genom att tjänster inte har återbesatts. Hur många av dessa tjänster kommer att påverkas av kommande pensionsavgångar? Hur har och hur kommer fortsatt arbetsvillkor och arbetsbelastning att påverkas genom de förestående förändringarna?
- De olika fakulteterna har fått i uppdrag att skriva fram verksamhetsanalyser utifrån utbildningsstrategin. Vad vi förstår har varje fakultet fått besparingskrav. Hur stora besparingskrav som finns på respektive fakultet har vi tyvärr inga säkra uppgifter på, men i ett första utkast till verksamhetsplan och ekonomiska ramar för 2026-2028, nämns att fakulteterna och NLU för ett minskat utbildningsanslag på ca 28 miljoner för 2026 relaterat prioriteringar som ska genomföras i relation till utbildningsstrategin.
- Flera program och kurser tycks vara satta under paus eller ska läggas ned. När även eventuella minskningar av personal bland lärare och forskare kommer att träda i kraft är inte lika tydligt som inom verksamhetsstödet – utan där kommer rimligen varje fakultet att hantera det utifrån de egna förutsättningarna.

9

Utbildningsstrategi – fakulteters hantering ...

Exempel på åtgärder relaterade till utbildningsstrategin på olika fakulteter.

FEH – Omfattande omstrukturering med pausade och nedlagda kurser och program, med start redan ht25 (ett arbete hade påbörjats innan utbildningsstrategin, men troligen kommer förändringar att genomföras i större omfattning och i snabbare takt).

FSV – Ett arbete pågår där vi ser möjliga omfattande förändringar med pausande och nedläggning av kurser och program på några av fakultetens institutioner.

FHL – En översyn genomförs av fakulteten utbildningsutbud och under våren 2025 kommer underlag för förändringar relaterade till utbildningsstrategin att tas fram. Det finns i nuläget beslut om program som ska pausas eller ställas in och fler sådana beslut kommer troligen att fattas.

FTK – Genomförda verksamhetsanalyser inom delar av någon institution, möjligen delvis relaterade till utbildningsstrategin. I övrigt har vi ingen tydlig bild av arbetet.

FKH – Fakultetsstyrelsen väntas ta beslut angående utbildningsutbudet i juni. Risk- och konsekvensanalyser kommer att genomföras på respektive institution.

10

Utbildningsstrategi – idag/framgent ...

Processen genomförs med ett mycket starkt ovanifrånperspektiv.

Var någonstans finns lärare och forskare med och hur involveras de i processen?

Riskerar att innebära att institutionerna och dess medarbetares kunskap förbises.

Riskerar att bli en huggsexa om medel bland institutioner på de olika fakulteterna.

Riskerar att bli alldeles för snabba förändringar.

Ledningen riskerar bidra till att fullt fungerande och ändamålsenliga verksamheter ute på institutioner kommer att läggas ned.

11

Utbildningsstrategi – risk- och konsekvensanalyser...

Risk- och konsekvensanalyser ska innehålla bedömningar om i verksamheten planerade ändringar innebär risker avseende ARBETSMILJÖN, vilket avser såväl fysiska, organisatoriska som sociala aspekter av densamma.

- *risk- och konsekvensanalyser ska genomföras vid förändringar i organisation och av bemanning, vid införande av nya arbetssätt, etc.*
- *risk- och konsekvensanalyser genomförs i samverkan mellan arbetsgivaren och skyddsombud, men där också arbetstagare involveras.*
- *i nämnda arbete identifieras risker (och bedöms utifrån sannolikhet och konsekvens), åtgärder för att hantera nämnda risker upprättas, ansvarig fastställs (oftast chef) och tid för uppföljning av åtgärder fastställs.*
- *i arbetet ska arbetstagare ges möjlighet att påtala risker vid en arbetsplatsträff. Nämnda risker ska sedan hanteras av arbetsgivare och skyddsombud.*
- *risk- och konsekvensanalysen undertecknas av arbetsgivare och skyddsombud, samt därefter förhandlas på MBL.*

12

Utbildningsstrategi – process vid ev. arbetsbrist ...

- arbetsbrist (kan avse ekonomisk brist, brist på arbetsuppgifter, förändring av organisation, etc)
- i flera olika steg i denna process sker information och förhandling mellan parterna (arbetsgivaren och de fackliga organisationerna)
- vid arbetsbrist specificeras de arbetsuppgifter som arbetsbristen omfattar och medarbetare som direkt berörs delas in i turordningskretsar utifrån tid i statlig/a anställning/ar
- arbetsgivaren genomför omplaceringsutredningar för de medarbetare som drabbas av arbetsbrist och undersöker möjligheter till annat ledigt arbete
- vid uppsägning i anslutning till arbetsbrist involveras alltid den fackliga organisationen på central nivå, dels kontaktombudsmannen på SULF och dels det fackförbund som berörd/a medlemmar tillhör. Information återfinns via länken nedan:
<https://sulf.se/jobb-lon-och-villkor/uppsagning/arbetsbrist/>
- arbetsgivaren är skyldig att anmäla till Trygghetsstiftelsen: <https://www.tsn.se>

13

TACK FÖR VISAT INTRESSE!!



14