

Inst. för idé- och lärdomshistoria  
Uppsala universitet

## Mål och strategi 2019–2023

### Mål 2023: Sammanfattning

- Institutionen ska fortsatt vara en ledande historievetenskaplig utbildnings- och forskningsmiljö i Skandinavien. Vi ska vara en attraktiv samarbetspartner för andra starka miljöer.
- Vår undervisning ska möta behovet inom universitetets tre vetenskapsområden på historievetenskapliga perspektiv, analysmetoder och insikter med stor samtidsrelevans. Omfattningen på undervisningsuppgifterna ska vara minst 200 hst.
- Vår miljö ska vara attraktiv för högt kvalificerade doktorander, postdoktorer, lärare och forskningsledare. Den ska uthålligt kunna erhålla externa anslag från nationella och europeiska forskningsfinansiärer. Den externa finansieringen ska över tid ha en omfattning som minst motsvarar fakultetsanslagen.
- Vår forskning ska vara av sådan originalitet, kvalitet och relevans att den regelbundet får genomslag också utanför kretsen av historievetenskapliga specialister.
- Vår verksamhet ska ha väl utvecklade kontakter och samarbeten med parter utanför universitetet. Samverkan med offentlig, privat eller ideell sektor ska ske i sådana former att den också bidrar till att höja kvaliteten på vår utbildning och forskning.

### Innehåll

Dokumentets syfte och tillkomst  
Utbildning på grund- och avancerad nivå  
Forskning  
Forskarutbildning  
Forskningsmiljö och arbetsformer  
Samverkan  
Administration och stödfunktioner  
Intern organisation  
Rekryterings- och meriteringspolicy

### Dokumentets syfte och tillkomst

Syftet med detta dokument är att artikulera mål och strategier vilka kan tjäna som stöd för institutionsledning och medarbetare i det dagliga arbetet inom ett föränderligt landskap för högre utbildning och forskning. Det ska vidare tjäna som orientering kring verksamhetens uppbyggnad och inriktning för presumtiva och nya medarbetare. Dokumentet har tillkommit på initiativ av institutionsstyrelsen och utarbetats av en särskild arbetsgrupp efter flera möten dit alla medarbetare varit inbjudna. Strategin antogs av institutionsstyrelsen 2019-04-09. Tidshorizonten för strategin är fem år och under denna period kommer uppföljning att genomföras vid tidpunkter som styrelsen beslutar om.

### Utbildning på grund- och avancerad nivå

Institutionens samlade utbildningsuppdrag på grundnivå består av ett stort antal kurser, i huvudsak inom historisk-filosofisk, men också inom teknisk-naturvetenskaplig och, i mindre utsträckning, samhällsvetenskaplig och medicinsk fakultet. Institutionen har inga egna program på grundnivå, men samarbetar med andra institutioner kring program och deltar med kurser inom ramen för dessa. Historikerprogrammet har en längre tid varit särskilt viktigt för grundutbildningsuppdraget inom hist-fil eftersom det utgör rekryteringsbas för Idéhistoria B, Idéhistoria C samt institutionens Masterprogram. Motsvarande betydelse för uppdraget inom tek-nat har Civilingenjörsprogrammet i system i teknik och samhälle (STS).

Utbildningsvolym, genomströmning och söktryck är något ojämna. Historiker- och STS-programmen har haft ett ökande söktryck, medan introduktionskursen Idéhistoria A sedan en tid haft ett mindre antal förstahandssökande. Ett mer omfattande arbete att utveckla A-kursen har nyligen skett för att kunna öka söktrycket, höja andelen som väljer att läsa vidare efter introduktionskursen samt höja studenternas prestationer. Vår distansutbildning Idéhistoria A lockar många sökande och i än högre grad gäller det sommarkursen Medicin och makt. Undervisningen vilar därför på förhållandevis stabila ekonomiska resurser, vilket är viktigt för planering och kursutveckling. Vår utbildning får genomgående goda eller mycket goda omdömen av studenterna, vilket beror på att kompetensen och engagemanget hos lärarna är hög.

Utbildningar inom humaniora och samhällsvetenskap har länge varit underfinansierade nationellt. Så länge denna trend kvarstår måste vi sträva efter att utveckla våra undervisningsformer och fortsätta koncentrationen av vårt kursutbud för att genom skalfördelar kunna bibehålla kvaliteten. Utvecklingen av nya kurser ska syfta till att förbättra möjligheterna att öka utbildningsuppdraget.

På avancerad nivå är utbildningsvolymen betydligt mindre än på grundnivå. Masterprogrammet i humaniora med inriktning mot idéhistoria lockar sedan ett antal år många studenter i relation till vårt ämnes storlek på grundnivå, och har också fått mycket goda utvärderingar samt omdömen av studenterna. De kurser som institutionen ger på programmet har ofta organiserats gemensamt av lärarlag kring aktuella

forskningsteman eller -områden, vilket bidragit till att göra undervisningen mycket väl förankrad i pågående forskning.

Att kunna öka utbildningsuppdraget är en strategiskt viktig fråga. Forskningen vid institutionen har under det senaste decenniet kraftigt expanderat. Utbildningsuppdraget på grund- och avancerad nivå har under samma period i stort sett varit konstant och utgör idag endast 20–25% av intäkterna i institutionens budget. Den strategiska betydelsen är dock långt viktigare än så. Den kontinuitet och uthållighet som krävs i kvalitetsarbetet inom såväl undervisning som forskning, för att tillsätta ledningsuppdragen och för att utveckla verksamheten i stort vilar i hög utsträckning på de fast anställda lärarna. Dessa är idag för få i relation till verksamhetens behov (11 lektorer/professorer). Ett utvidgat utbildningsuppdrag ger möjlighet att kunna rekrytera fler fast anställda. Nuvarande utbildningsuppdrag motsvarar ca 160 HÅS.

*Målet är att utbildningsuppdraget 2023 ska motsvara minst 200 HÅS och att antalet fast anställda lärare ska öka med minst tre personer.*

Hur ska målet då nås? Förutsättningarna för ett utökat utbildningsuppdrag är goda. Vår utbildning håller hög kvalitet, är uppskattad av studenterna och relevant inom många områden vid universitetet. Vi behöver dock arbeta mer långsiktigt och systematiskt med rekrytering till våra utbildningar. Vår erfarenhet av att ansvara för kurser inom utbildningsprogram går tillbaka ända till 1970-talet och har varit påtagligt framgångsrik, vilket inte minst deltagandet i utvecklingen av STS-programmet och Historikerprogrammet under 90- och 00-talen ger prov på. Avsaknaden av ett eget grundutbildningsprogram gör dock verksamheten sårbar. Det är därför strategiskt viktigt att få ett kandidatprogram knutet till institutionen, och i avsaknaden av ett sådant att dra fördel av de möjligheter som fakultetens gemensamma kandidatprogram ger (start hösten 2019). Vidare finns det flera starka forskningsprofiler vid institutionen med koppling till andra fakulteter där vi idag saknar utbildningssamarbeten, framförallt medicin, farmaci och utbildningsvetenskap. Den pågående satsningen på medicinsk humaniora ska därför fortsätta och samarbeten med utbildningsvetenskapliga program prioriteras under de kommande åren.

## Forskning

Forskningen vid institutionen är av en betydande omfattning och bedrivs på många olika områden och tidsperioder. Sammantaget finns en stark inriktning mot vad man skulle kunna kalla europeisk kunskapshistoria, och särskilt för tiden efter 1700. Forskningen har under det senaste decenniet präglats av fortsatt internationalisering. Kontakter, utbyten och samarbeten med forskare verksamma i andra länder sker regelbundet och i stor omfattning. Publicering på engelska har blivit en del av normalverksamheten, också vad gäller doktorsavhandlingar. Det finns en lång tradition av soloforskning inom humaniora, men det har blivit betydligt vanligare vid vår institution på senare år med projekt eller program som involverar flera forskare.

Ett antal starka forskningsprofiler finns vid institutionen där de mest tydliga är vetenskapshistoria och medicinhistoria. Men flera forskare och doktorander kan grupperas i andra något mindre forskningsgemenskaper, såsom politisk historia, intellektuell historia, mediehistoria och utbildningshistoria. Det normala är att en enskild forskare eller ett enskilt projekt har kopplingar till flera sådana områden.

Det är strategiskt viktigt att institutionen förblir en flerkärnig forskningsmiljö. Att ha starka profilområden ökar attraktiviteten i miljön och ger bättre förutsättningar för att utveckla forskningens kvalitet, bland annat genom att de underlättar större projektansökningar och samarbeten. Samtidigt är det nödvändigt att bibehålla den dynamik som uppstår av att olika forskningsinriktningar kan mötas i det dagliga arbetet.

*Målet är att verksamheten ska utvecklas mot en ännu tydligare flerkärnighet där det vid varje tidpunkt finns åtminstone tre starka forskningsprofiler.*

Var och en av dessa särskilt starka profiler ska erbjuda kvalificerade och inkluderande sammanhang för pågående forskning och utbytet mellan dem ska bidra till intellektuell dynamik och vetenskaplig förnyelse. För att åstadkomma detta ska institutionsledningen uppmuntra och underlätta för redan befintliga forskningsgemenskaper och understödja utvecklandet av nya. Det ska bland annat ske genom att stödja arbetet med att söka extern finansiering för lovande forskning på nya områden.

De externa forskningsmedlen har under senare år varit större än fakultetsmedlen vilket är resultatet av ett omfattande, framgångsrikt ansökningsarbete. För att kunna fortsätta bedriva forskning av samma omfattning är det därför nödvändigt att miljön också under kommande år kan erhålla anslag från externa forskningsfinansiärer.

*Målet är att den externa finansieringen uthålligt över tid minst ska motsvara fakultetsanslagen.*

För att åstadkomma detta ska arbetet med ansökningsarbete prioriteras och stödjas, bland annat genom ansökningsworkshops och forskningsinternat. Alla professorer och lektorer vid institutionen ska, i relation till tid för forskning i tjänsten, initiera och bidra till att utveckla starka ansökningar om externa medel. Vi behöver också arbeta mer sammanhållet med utvecklingen av forskningsverksamheten, exempelvis för att öka anslagen från andra finansiärer än VR och RJ, till exempel ERC, Wallenbergsstiftelserna, Formas, Forte, liksom myndigheter. För att ta tillvara vår potential kan det komma att behövas skapas ett uppdrag som forskningskoordinator.

### Forskarutbildning

Forskarutbildningen är viktig för vitaliteten i institutionens hela verksamhet. Under senare år har det funnits mellan 10 och 15 heltidsaktiva doktorander. Fakultetsanslagen för forskarutbildning räcker för närvarande bara till att finansiera i storleksordningen 4–6 doktorander. Vi bör upprätthålla minst den nuvarande volymen både av kvalitetsskäl och för återväxten inom ämnet. Doktorandutbildningens kvalitet påverkas positivt av

vetenskaplig och social gemenskap med andra som befinner sig i ungefär samma fas av utbildningen.

*Målet är att kunna göra antagningar till forskarutbildningen i en takt som motsvarar minst två doktorander/ år.*

För att detta ska vara möjligt krävs en större andel externa anslag för finansieringen av doktorander än vad som tidigare varit fallet (se ovan angående arbetet med ansökningar).

Forskarutbildningen håller god kvalitet sett till resultaten, men det finns flera områden där utbildningen kan utvecklas ytterligare. Det är viktigt att doktorander ges goda möjligheter att utveckla kompetens för en karriär som lärare och forskare och även för arbetsmarknaden utanför universitetet. Doktorander är i många fall aktiva i att tillsammans med mer seniora forskare med att planera och genomföra workshops och konferenser, att delta i ansökningskrivande, liksom i det redaktionella arbetet med antologier och temanummer. Sådana praktiska inslag i forskarutbildningen är viktiga för den fortsatta karriären och bör uppmuntras. Vi ska också ha återkommande arrangemang för doktorander och post-docs kring praktiska karriärfrågor.

Sjukskrivningarna bland institutionens doktorander har under senare år varit få. Enligt enkätundersökningar upplever en högre andel doktorander vid vår fakultet ”negativ stress” än för universitetet i sin helhet. Vi ska fortsätta arbeta med att förebygga sådan stress genom att ge så tydlig information som möjligt om verksamheten och på bästa möjliga sätt förbereda våra doktorander inför situationen som självständig forskare efter disputationen. En betydande andel av de som disputerat under senare år har framgångsrikt kunnat konkurrera om meriteringstjänster och/ eller forskningsanslag efter disputationen. För att få ett bättre underlag i utvecklingen av forskarutbildningen ska vi mer systematiskt följa upp den fortsatta karriären för disputerade och upprätthålla alumntekontakter med dessa.

### Forskningsmiljö och arbetsformer

*Målet är att vara en attraktiv forskningsmiljö för högt kvalificerade doktorander, postdoktorer, lärare och forskningsledare.*

Framgångsrika forskningsmiljöer vid svenska lärosäten bygger på en betydande andel externfinansierad forskning. Många forskares anställs så länge sådana forskningsmedel finns, vilket ställer särskilda krav på att upprätthålla en kreativ intellektuell gemenskap präglad av kollegialitet och professionell generositet.

Vår institution har under många år lockat personer som framgångsrikt konkurrerat om externa anslag. För upprätthålla denna attraktionskraft måste vi även fortsättningsvis erbjuda goda arbetsvillkor och en stimulerande forskningsmiljö. Goda villkor inkluderar gott administrativt stöd, men givetvis också bra arbetsförhållanden och löner i paritet med kompetens och prestation. Gemensamt för framgångsrika forskningsmiljöer är att

där finns en väl utvecklad och fortlöpande vetenskaplig diskussion som alla solidariskt bidrar till. Centralt är det gemensamma forskningsseminariet, liksom andra organiserade aktiviteter som workshops, konferenser, läsgrupper, studieresor och internat. Även det informella utbytet över fikabord och i vardagen på institutionen är mycket viktigt. Nuvarande arbetsformer fungerar bra men det finns alltid ett behov av variation och förnyelse. Skrivseminarierna som genomförts under senare tid är ett sådant framgångsrikt exempel.

För externfinansierade forskare finns det en spänning mellan att prioritera den egna meriteringen och att bidra till den gemensamma verksamheten. Det är nödvändigt att ansvar fördelas brett och att dess meritvärde synliggörs. En stark forskningsmiljö förutsätter att alla så långt det är möjligt bidrar och deltar. Här behöver vi bli bättre på att tydliggöra förväntningar och förutsättningar för alla som börjar arbeta hos oss.

Intellektuell frihet och möjlighet till specialisering i det egna arbetet är en förutsättning för en stark forskningsmiljö. Samtidigt är det nödvändigt kunna sätta in den egna forskningen i ett större sammanhang, diskutera relationen till andra empiriska eller teoretiska perspektiv och lyfta frågor om samhällsrelevans. Även i kommunikationen med studenter, kolleger vid andra lärosäten, sökande till anställningar och övriga intresserade är det nödvändigt med en sammanhållen beskrivning av vår forskning. Alla verksamma vid institutionen ska därför kontinuerligt uppdatera presentationer av sin forskning på institutionens hemsidor.

Under det senaste decenniet har forskningsmiljön präglats av en tilltagande tvåspråkighet, där många seminarier och forskningsdiskussioner hålls på engelska. Det finns all anledning att utveckla denna tvåspråkighet ytterligare, men samtidigt finns det starka (även formella) skäl att inte helt övergå till engelska som arbetsspråk. Under kommande år ska institutionen därför fortsätta att aktivt understödja icke svenskspråkiga doktoranders och lärares inhämtning av det svenska språket och ge stöd för att utveckla skrivandet av vetenskaplig text på engelska.

Hälsa och trygghet är förutsättningar för kvalitet i forskningen. Verksamheten ska genomsyras av medarbetarnas respekt för varandra och måste självklart följa institutionens plan för jämställdhet och likabehandling. Mer ska göras för att identifiera sätt att utveckla arbetsmiljön genom till exempel enkätundersökningar.

### Samverkan

Samverkansfrågorna är viktiga eftersom de handlar om hur vår verksamhet når ut och vilken betydelse vår forskning och undervisning har. Den samverkan som bedrivs vid institutionen är ofta personrelaterad. Enskilda individer deltar i policysammanhang, på museer, bibliotek och andra samlingar, i media och fristående vetenskapliga sammanhang såsom akademier och föredragsverksamhet. Bokutgivning på kommersiella förlag räknas också hit.

Samverkan i forsknings- och utbildningspolitiska sammanhang fokuserar uteslutande på samarbete utanför universitetet. Vår tvärvetenskapliga verksamhet inom utbildning

(STS, medicinsk humaniora och samhällsvetenskap) och forskning räknas därför inte i de konventionella utvärderingsmodellerna. Utbildning innebär i dessa fall dock en kontinuerlig omsättning av forskningsresultat i ett sammanhang där de kommer att få direkta effekter i samhället, vilket vi även fortsättningsvis kommer att prioritera även om det officiellt inte räknas som samverkan.

Vi kommer att hävda tolkningsföreträde om vad samverkan är. Det är dock en brist att vi har lite för lite systematisk kunskap om vår samverkan både på utbildnings- och forskningssidan. I det första fallet kan en genomlysning av värdet av vår utbildning göras genom att vi i högre grad än tidigare följer upp studenters karriärer och genomför intervjuer med alumner. På forskningssidan bör en liknande analys göras av doktorandernas karriärer. Detta kan ge underlag om vilka vägar vår kunskapsförmedling och kunskapsproduktion tar via dem som genomgått våra utbildningar.

Samverkan ska inventeras utifrån alla verksamma på institutionen. Som underlag till de kommande årsberättelserna ska vi därför ägna särskild omsorg åt att samla in sådant material. Informationen kommer att användas i strategiskt syfte för att utveckla vår samverkan, bland annat genom att dra fördel av de väl utvecklade nätverk som vi sammantaget har.

#### Administration och stödfunktioner

Stödfunktionerna är avgörande för institutionens hela verksamhet. Den gemensamma stödorganisationen med litteraturvetenskapen utvecklades för ungefär ett decennium sedan. Detta samarbete har hittills varit framgångsrikt. En vinst bland många är att fler nära kollegor på administrativa tjänster ger bättre möjligheter till erfarenhetsutbyte, samarbete och delat ansvar, inte minst vid arbetstoppar.

Sedan ett antal år har vår stödorganisation, liksom för universitet i stort haft en högre omsättning på tjänsterna än tidigare. Detta beror delvis på en mycket stark lokal arbetsmarknad och att möjligheterna att få nya arbetsuppgifter hos oss är begränsade. Denna trend har inneburit påfrestningar, bland annat att kontinuitet och rutiner inte kunnat utvecklas på det sätt som är önskvärt.

Det är strategiskt viktigt att få en bättre kontinuitet på de administrativa tjänsterna. Detta ska ske genom ett bättre arbetsmiljöarbete, mer utvecklade rutiner, samt genom att administrationen ges ett tydligare ansvar för planering av sin verksamhet. Det formella ansvaret och mycket av det praktiska genomförandet ligger på de två institutionsledningarna, men alla anställda och verksamma ska bidra till att ge administrationen en god och positiv arbetsmiljö. Det är till exempel viktigt att administratörer inte behöver ägna tid åt att rutinmässigt begära kompletteringar, att forskare och lärare arbetar med tillräcklig framförhållning och ser till att det inte behövs påminnelser om uppgifter som ska lämnas.

Alla anställda och verksamma behöver givetvis lära sig centrala system, läsa på i riktlinjer och anvisningar, skaffa sig nödvändig information i gemensamma filareor och

på Medarbetarportalen samt använda sig av de väl utbyggda centrala stödfunktionerna vid universitetet.

### Intern organisation

Ledningsuppdragen vid institutionen med vilka det följer tid avsatt är idag tre stycken: prefekt (50%), studierektor för grund och avancerad nivå (50%) samt studierektor för forskarutbildningen (10%). För uppdraget som stf prefekt finns ingen tid avsatt i tjänsten.

Vid sidan av det beslutande organet institutionsstyrelsen finns också flera stående grupper: lärarmötet, forskarutbildningsnämnden, doktorandföreningen, studierådet samt likavillkorsgruppen. Alla dessa är viktiga forum i det kontinuerliga kvalitets- och utvecklingsarbetet och deras respektive uppdrag, mötes- och arbetsformer ska artikuleras och tydliggöras.

Under kommande år behöver ledningsorganisationen utvecklas så att det finns en lägre grad av sårbarhet och individberoende, en större kapacitet till att bereda ärenden och till långsiktig handlingsberedskap. Här är givetvis den professionella stödorganisationen också central. Hur institutionens ledningsorganisation ska utformas är en fråga som prefekt och institutionsstyrelse beslutar om. Universitets arbetsordning och övriga regelverk innebär att prefekten har ett mycket långtgående ansvar som inte går att delegera men i arbetet med att utveckla organisationens arbetssätt – också för att kunna ge rimliga förutsättningar för dem på ledningsuppdrag – behöver det faktiska arbetet med både löpande och strategiska frågor kunna fördelas på fler personer.

### Rekryterings- och meriteringspolicy

Rekryteringen av doktorander, lärare och forskare är avgörande för att utveckla verksamheten. All rekrytering ska givetvis ske i öppen konkurrens och med ambitionen att nå ut brett till så många presumtiva sökande som möjligt. Vikariat ska göras så omfattande och långa som möjligt för att kunna utgöra rimliga villkor för den anställde. Arbete i form av arvoderade timmar ska användas då det är nödvändigt i utvecklingsarbetet, exempelvis för att kunna anlita externa gästlärare, men i övrigt förekomma i mycket liten utsträckning.

Eftersom vår verksamhet är beroende av en stor andel externfinansierad forskning kommer det återkommande också vara forskare som lämnar institutioner för andra arbeten. Det är därför också viktigt att det finns stöd för övergången till annan verksamhet, liksom tydliga rutiner för hur doktorander, forskare och andra tidsbegränsat anställda och verksamma avslutar sin tid vid institutionen, exempelvis vad gäller tillgång till arbetsplats, e-post, presentation på hemsida, bibliotekets digitala resurser, etc.



Vid rekryteringar till fasta lärartjänster är konkurrensen mycket stor samtidigt som dessa har en avgörande betydelse för verksamhetens långsiktiga utveckling. Detta ställer höga krav på det bedömningsarbete som ska utföras av sakkunniga liksom på beredning, rutiner och kvalitetssäkring i fakultetens rekryteringsgrupp. Institutionen ska så långt det är möjligt bidra till att höja kvaliteten i rekryteringsarbetet genom arbete med utlysningstexter, annonsering och ersättningar till sakkunniga.

Efter rekryteringar ska alla anställda få en introduktion till verksamheten, inklusive regelverken för befordran. Dokument som klargör administrativa rutiner ska finnas tillgängliga. Utvecklingssamtal ska erbjudas liksom mentorsprogram för yngre forskare. I fördelningen av ansvarsuppgifter ska särskilt fokus läggas på att ge doktorander och yngre forskare möjligheter att få viktiga erfarenheter och meriter som kan dokumenteras på ett fullgott sätt.