



2019-04-02

Carina Wickberg

Lunds Universitets Studentkårer

*Alexander Nymark*

Vice ordförande

**Remiss: Förslag till reviderad anställningsordning respektive förslag till policy om anställning och goda och tydliga karriärvägar för lärare och forskare vid Lunds universitet**

Denna remiss är LUS och studenternas svar på den nyreviderade anställningsordningen samt policyn för anställning. Remissen är skriven av vice ordförande, studentrepresentanter i fakulteternas lärarförslagsnämnder, samt med studentrepresentanten i styrgruppen samt referensgruppen för revideringen.

Studenterna väljer att lyfta fram och premiera vissa kärnvärden i vår inställning till anställningsordningen. De tre viktigaste av dessa är: Tydlighet och transparens, excellens inom pedagogik och forskning samt sammanflätningen av utbildningen och forskningen. Tydligheten och transparens lyfts fram för att försäkra oss om att tillsättningarna av våra lärare går rätt och riktigt till och att studentinflytandet finns med i hela processen.

Självfallet är såväl pedagogiska som forskningskompetenser viktiga hos en lärare på Lunds universitet, och studenterna förespråkar inte att den pedagogiska sidan ska sättas högre än forskningssidan. Vi finner dock att den pedagogiska kompetensen ofta nedprioriteras i anställningar, och vi upplever även annars en kultur som värderar forskningen över utbildningen. Vi argumenterar därav för att pedagogiken får en starkare roll i anställningsordningen. En del av detta är att utöka kraven på högskolepedagogisk utbildning till 10 veckor.

Det tredje kärnvärdet för studenterna är sammanflätningen av forskning och utbildning, och vi är väldigt positiva till att revideringen tycks dela vår inställning. Lunds universitetet är just ett universitetet, och de rena forskartjänster som ofta förekommer finner studenterna snarare hör hemma på ett forskningsinstitut.

Slutligen vill vi också framföra att vi varmt välkomnar och är i huvudsak nöjda med de ändringar som gjorts till anställningsordningen och policyn. Dokumentet är mer lättläst och användbart än tidigare, och kommer förhoppningsvis att vara mycket mer stöd till lärarförslagsnämnderna och anställda på universitetet. Vi vill tacka arbetsgrupperna och Mia Rönmar som



2019-04-02

Carina Wickberg

Lunds Universitets Studentkårer

*Alexander Nymark*

Vice ordförande

har jobbat med dokumenten för ett bra inledande arbete. Nedan följer våra kommentarer på anställningsordningen, och sedan på policyn.

### *Anställningsordningen*

Vi har full förståelse för att en plötslig revidering av kraven till 10 veckors högskolepedagogiska kurser kräver ett omfattande arbete, och att det inte vore möjligt att skriva in dem i detta stadie. Trots att vi gärna presenterar oss som ett universitet i världsklass med utbildning som ska locka studenter från alla världens hörn, ligger vi nationellt sett i botten på denna front – majoriteten av lärosätena har idag 10 veckor som norm. Vi vill därför se att denna fråga börjar tas på allvar, och att möjligheterna för att öka till 10 veckors krav på högskolepedagogisk utbildning (något som redan införts på vissa fakulteter) ses över.

Vi anser att Lunds universitets förhållning till SUHF:s nationella rekommendationer är anmärkningsvärd. Studenterna vill kommentera på meningen “Den högskolepedagogiska utbildningen ska vara relaterad till SUHF:s nationella rekommendationer”. Studenterna anser att detta inte är fallet, då vi snarare än relaterar oss till rekommendationerna halverar dem för att få fem veckor som krav. Denna mening tolkas vad vi förstår av universitetet som att utformningen av den högskolepedagogiska utbildningen är relaterad till rekommendationerna, snarare än antalet veckor. Vi önskar att detta då tydliggörs och skrivs om till “Den högskolepedagogiska utbildningen ska i sin utformning, men inte till antalet veckor, vara relaterad till SUHF:s rekommendationer”.

År 2017 rekommenderade internrevisionen att förstärka uppföljningen av de lärare som saknar högskolepedagogisk utbildning vid anställning, men ska genomgå denna inom två års tid.<sup>1</sup> Vi studenter anser att denna uppföljning behöver stärkas och inte ska bero på rutinerna vid varje institution, varför det behöver ses över hur anställningsordningen kan tackla detta problem.

Vi studenter vill att tillsvidareanställda lärare som har högskolepedagogisk utbildning omfattande fem veckor *ska* ges möjlighet att inom ramen för sin anställning erhålla ytterligare högskolepedagogisk utbildning omfattande minst fem veckor, till skillnad från den nuvarande formuleringen “*bör* ges möjlighet”.

---

<sup>1</sup> *Granskning av hantering av pedagogisk utbildning för lärare*. Dnr STYR 2017/1470.



2019-04-02

Carina Wickberg

Lunds Universitets Studentkårer

*Alexander Nymark*

Vice ordförande

Rörande bedömningsgrunderna hade studenterna gärna sett att punkten om pedagogisk skicklighet konsekvent sätts ovanför den om vetenskaplig skicklighet. Vi vet om att bedömningsgrunderna inte ska ses som att vara i fallande ordning, men vi anser ändå att det symboliska värdet att byta plats på dessa två bedömningsgrunder genom hela anställningsordningen kan vara ett första steg i att bryta kulturen som nedprioriterar utbildning.

Vi ser en problematik i de två formuleringarna om “utomordentligt god skicklighet”. Även om dessa två i praktiken är balanserade (och pedagogisk läggs först, vilket är föredömligt) vill vi att det ses över till vilken grad anställning av professorer med hög forskningsmeritering och bristande meritering i undervisningen drar nytta av detta undantag. Vi ser ett behov av att dessa viktningar används lika ofta och att det således skulle vara lämpligt att lägga till ett krav på att dessa ska användas lika ofta.

Avsteg från behörighetskraven tycker vi studenter är olämpligt när det gäller professorsanställningar, där risken för inflation av professorstiteln är överhängande. Vi ser emellertid en positiv andemening med formuleringen, men vi vill se en kartläggning av hur ofta det i nuläget görs avsteg för att kunna utvärdera i vilken mån detta kan missbrukas och hur regleringen kan tydliggöras.

Under avsnitt 5.3.1. Gallring, sista meningen, har den tidigare formuleringen “om det inte uttryckligen framgår av kravprofilen att högskolepedagogisk utbildning är en förutsättning för den aktuella anställningen” tagits bort i slutet av sista meningen, vilket vi studenter inte ser motiveringen bakom. Vi föreslår därför att den läggs tillbaka.

Jämställd representation av sakkunniga är viktigt, och vi vill tillföra kravet på att avsteg på jämställdhet bör motiveras i beslutsprotokollet. Sådan motivering går redan i linje med förslaget på att redovisning av sökfältet med avseende på jämställdhet ska göras, lika bör därför gälla vid utseende av sakkunniga.

Vi ser en poäng med att avsnittet 5.4 Förenklat förfarande finns för akuta situationer som kan uppstå i form av att snabbt behöva rekrytera vikarier, eller när seniorprofessorer som tidigare genomgått beredning i en lärarförslagsnämnd ska anställas. Däremot finns en överhängande risk för att detta förfarande kan komma att utnyttjas för att stapla tidsbegränsade



2019-04-02

Carina Wickberg

Lunds Universitets Studentkårer

*Alexander Nymark*

Vice ordförande

anställningar på varandra utan att behöva beredas av en lärarförslagsnämnd, helt i motsatt riktning till vad som tidigare diskuterats i förarbetet till denna revision. Vi föreslår därför att se över hur denna problematik kan undvikas samt att gränsen för sådana anställningar markant ändras från två år till sex månader i frågan om vikarier samt att prövning av lärarförslagsnämnd ska krävas vid förlängning. Vi studenter menar att en genomgående princip ska vara att våra långvarigt anställda lärare ska ha genomgått den ordentliga beredningen som lärarförslagsnämnderna innebär.

### *Anställningspolicyn*

Ur ett övergripande perspektiv vill vi studenter se ett tydliggörande gällande hur denna policy ska tillämpas. Förväntas det av varje fakultet att lokala planer ska utformas och hur ser i sådana fall uppföljningen av dessa ut? Det vore lämpligt att någon sådan rutin bestäms redan nu, och eventuellt inkluderas i policyn, för att tydliggöra vilka förväntningar universitetets olika aktörer kan förväntas ha på det kommande arbetet.

Vi studenter vill betona att under den första punkten i princip 2 skulle det vara lämpligt att även framhålla arbetet som föregår utveckling: systematisk problematisering och utvärdering. Punkten skulle därmed kunna ändras så att inledningen lyder: "Utveckla arbetet med och systematiskt problematisera och utvärdera [..]".

Under tredje punkten under princip 3 vill vi studenter att pedagogisk meritering framhålls över vetenskaplig, varför de två orden "pedagogiskt" och "vetenskapligt" bör byta plats.

Det är viktigt att vi ser vikten av karriärplanering för de biträdande universitetslektorerna, exempelvis så att de får ordentliga möjligheter att meritera sig pedagogiskt. Det vore därför bra om även detta lyftes in så att den nya formuleringen under princip 3, punkt 5 blir: "Utveckla ett tydligt stöd för kompetens- och karriärutveckling samt karriärplanering [..]".

I samma anda som under första punkten under princip 4, borde första punkten under punkt 5 kompletteras med en vägledning om att utmaningar och hinder behöver analyseras i stärkandet av stöd för den akademiska meriteringen. Liksom tidigare lyfts skulle det även här vara lämpligt att lyfta karriärplanering. En ny formulering skulle i sådana fall kunna lyda: "Analysera utmaningar och



2019-04-02

Carina Wickberg

Lunds Universitets Studentkårer

*Alexander Nymark*

Vice ordförande

hinder och utveckla därefter stödet för akademisk meritering, kompetens- och karriärutveckling samt karriärplanering”. På förekommen anledning är det också lämpligt att även lägga till karriärplanering i principen som sådan, så att den lyder: “5. Utveckla stödet för akademisk meritering, kompetens- och karriärutveckling samt karriärplanering”.

Vi vill därefter föreslå ett till förslag på åtgärder under princip 5. Det har tidigare framkommit att uppdrag som inte är av nödvändigtvis akademisk karaktär kan uppfattas som hinder för den akademiska meriteringen, såsom kollegiala, fackliga och studentrepresentativa uppdrag. Vi föreslår därför att följande punkt inkluderas:

*Undersök och analysera i vilken mån anställda som tar på sig kollegiala, fackliga, och studentrepresentativa uppdrag och roller påverkas i sin karriär. Ta fram sätt som dessa typer av uppdrag och roller kan premieras och uppmuntras. Undersök även i vilken utsträckning uppdragens storlek stämmer överens med det faktiska arbetet. Undersök i vilken utsträckning anställda som tar på sig kollegiala uppdrag har tillräckligt administrativt stöd och övrig support för att kunna utföra sina uppdrag effektivt så att det inte riskerar att gå ut över deras karriär.*

Den första punkten under princip 6 är bra i sak, men skulle kunna utvecklas i sin vägledning. Därför vill vi studenter att punkten kompletteras med ett vidareutveckling gällande hur rekrytering, anställning och befordran kan bli fri från diskriminering, med den nya lydelsen: “Säkerställ att rekrytering, anställning och befordran är fri från diskriminering. Identifiera risker och miljöer, samt tillgodose chefer och övriga ansvariga med kunskap och verktyg”.

Vi ser även behov av att komplettera princip 6 med en punkt liknande den första, men med fokus på trakasserier. Vi föreslår därför följande lydelse som ny andra punkt: “Säkerställ att verksamheten är fri från trakasserier. Identifiera risker och miljöer, samt tillgodose chefer och övriga ansvariga med kunskap och verktyg”.

I tjänsten,

Alexander Nymark

Vice ordförande LUS