

## **Utgångspunkter för ett nytt lokalt kollektivavtal om arbetstid för universitetets lärare**

### **Bakgrund**

Genom de ramavtal för perioden 2007-2010 som träffades hösten 2007 mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O, SACO-S och SEKO ändrades de specialbestämmelser i ALFA som haft karaktären av nationellt kollektivavtal om arbetstid m m för lärare och doktorander inom högskolan. De nya bestämmelserna gäller fr o m den 1 oktober 2009. De innebär ett förtydligande i fråga om synen på hur universitetslärarnas arbetstid skall disponeras och planeras, framför allt genom att betona att det är de föreliggande uppdragen, verksamhetens krav och de ekonomiska förutsättningarna som skall ligga till grund för arbetstidsplaneringen. Detta är inget egendomligt. I själva verket torde det inte finnas någon arbetsplats där frågor om vilka arbetsuppgifter som skall utföras, och med vilken kvalitet, kan avgöras på andra grunder än de nämnda. De nya bestämmelserna skall, i likhet med motsvarande hittills gällande regler, kompletteras med lokala avtal. Universitetet har presenterat ett förslag till sådant avtal. I syfte att underlätta de fortsatta förhandlingarna vill universitetsledningen nu tydliggöra de bakomliggande verksamhetsmässiga utgångspunkterna för det föreslagna avtalet.

### **Omvärldsförändringar och deras konsekvenser för universitetet**

Universitetet har två huvuduppgifter, nämligen utbildning och forskning. Från universitetsledningens perspektiv är dessa båda huvuduppgifter likvärdiga och förutsätter i princip varandra. Som framgår redan av högskolelagen skall båda verksamheterna bedrivas så att en hög kvalitet nås. För att uppnå detta mål krävs enligt samma lag att de tillgängliga resurserna utnyttjas effektivt. Den främsta resursen för en hög målpuppfyllelse i såväl utbildning som forskning är självfallet universitetets lärare. Det finns emellertid inte något skäl att – mot bakgrund av kraven på hög kvalitet och effektivitet - läsa in ett motsatsförhållande mellan den akademiska ledningen på olika nivåer inom universitetet och kollektivet av lärare. Universitetet har som redovisats i många sammanhang under de senaste åren kommit att utsättas för en allt starkare konkurrens om sina uppdrag.

Utbildningen på grundnivå och avancerad nivå är i sin helhet konkurrensutsatt och således för sina intäkter helt beroende av förmågan att attrahera studenter och att stödja dem i deras studier så att de uppnår godkända provresultat. Denna förändring har under senare år lett till en avsevärd utveckling med avseende på formerna för och differentieringen av det stöd som uni-

versitetet ger sina studenter för att de med bibehållen eller t.o.m. ökad kvalitet skall kunna genomföra sina studier fram till en examen.

När det gäller forskningen (och i praktiken också forskarutbildningen) har sedan lång tid tillbaka en process pågått som inneburit att nya medel som blivit disponibla för ändamålet har tillförts forskningsråd, stiftelser och andra, från universitetets utgångspunkt, externa organisationer som sedan fördelat medlen efter ansökan i konkurrens mellan lärare från de olika universiteten. Och genom den senaste forskningspolitiska propositionen tas det sista steget mot konkurrensutsättning/resultatstyrning genom introduktion av ett system varigenom universitetets basanslag för forskning, de s.k. fakultetsanslagen, blir föremål för en återkommande omprövning på grundval av uppnådda resultat (publikationer, citat etc). Universitetsledningen och de anställda, inkl. lärarna som grupp, har således i allra högsta grad gemensamma intressen när det gäller att hävda sig i den tilltagande konkurrensen. Detta innebär bl.a. att det är nödvändigt att kunna fördela lärarnas arbetstid på olika arbetsuppgifter, så att bästa möjliga samlade resultat uppnås för universitetet, också på lång sikt, så att vi kan ha en positiv utvecklingsspiral tillsammans. Det finns skäl att tro att det svenska högskolesystemet kommer att utvecklas i en riktning, som innebär en starkare skiktning av universitet/högskolor, när politiken tar ett steg tillbaka och låter kvalitetsskillnader utvecklas samt ger dem offentligt uttryck genom bl.a. rankingsystem. Linköpings universitet vill höra till de lärosäten som kan utvecklas i den positiva riktningen!

Det sagda innebär också att en dimension av en arbetstidsplanering, som syftar till att göra det möjligt för universitetet att genomföra sina uppdrag med hög kvalitet och effektivitet, avser att säkerställa en sådan professionell utveckling av lärarna som ser till verksamhetsbehoven på lite längre sikt och därmed bl.a. tydliggör vilken kompetensutveckling som behöver genomföras. Men en mera långsiktig, dvs flerårig, syn på arbetstidsplaneringen handlar också om att säkerställa en rimlig arbetsmiljö för enskilda lärare genom en viss variation i tjänstgöringen, inte minst i fråga om särskilt betungande arbetsuppgifter, t.ex. genom en viss återkommande omfördelning av arbetsuppgifter inom ramen för det arbetslag som läraren ingår i. De genomförda medarbetarenkäterna (NMI-erna) visar att det finns behov av ytterligare sådana hänsynstaganden.

De nya utgångspunkterna för arbetstidsplaneringen innebär inte att volymen av arbetsuppgifter inom utbildningen ökar och inte heller att volymen av forskningsuppgifter minskar. Dessa volymer styrs av de uppdrag som universitetet på olika sätt erhåller. När de äldre avtalsbestämmelserna nu upphör att gälla blir det tydligt att det är verksamheten och dess ekonomi som bestämmer arbetsuppgifterna. För kollektivets/lärlärogetts del torde det vara enbart en fördel att detta klarläggande sker, eftersom spänningen mellan de äldre reglerna å ena sidan och den utifrån givna verksamhetsstyrningen av universitetet å den andra sidan skapat betydande frustration. För dem som i huvudsak har undervisningsuppgifter gäller dessutom en särskild regel, närmast av arbetsmiljökaraktär, att de inte skall kunna åläggas mer sådana uppgifter än vad som angetts i den ännu äldre generella reglering som tidigare gällt för den som innehar sådan anställning.

Ytterligare en utgångspunkt för arbetstidsplaneringen innebär att de olika befattningstitlarna i princip skall uppfattas som kompetensmarkörer, framför allt av den vetenskapliga skickligheten. De kan däremot inte med någon automatik knytas till någon viss fördelning av arbetstiden för resp. innehavare. Detta avdramatiserar exempelvis effekterna av befodringsrätten men oavsett hur en viss lärare erhållit sin anställning, så kommer det att vara tillgången på arbets-

uppgifter av olika slag och tillgången till lärare med varierande kompetenser som bestämmer vad den enskilde läraren skall utföra för arbete.

### **Arbetstid för forskning m m**

Forskningen intar på flera sätt en nyckeluppgift vid arbetstidsplaneringen. Enligt ett äldre synsätt, framsprunget ur en helt annan omvärldssituation än den nuvarande, utgjorde forskningen de facto grunduppgiften som kunde begränsas genom restriktioner i form av undervisnings-skyldighet (och s.k. administrativa bördor). Sedan lektorsanställningen införts, från början helt och hållet en undervisningstjänst, kom forskning ”i tjänsten” att betraktas som en förmån, snarare än som en egentlig arbetsuppgift. Båda synsätten framstår nu som gravt felaktiga. Forskning som leder till resultat av hög kvalitet, resultat som publiceras i erkända former och får s.k. impact genom citering, är en i många avseenden krävande arbetsuppgift, låt vara att den också ofta innefattar betydande kollegiala belöningar. Den förtjänar således i allra högsta grad att betraktas som en arbetsuppgift i samma mån som utbildningen. För universitetets konkurrenskraft är det nödvändigt att de bästa forskarna genom en kombination av externa medel och internt fördelade medel för forskning får möjlighet att utveckla sin maximala förmåga. Universitetets inledda satsning på kontraktsprofessorer och särskilda forskarassistentanställningar (LiU-fo.ass) avses således komma att kompletteras med anställningar i mitten av karriärsystemet, så att det så småningom för den mest avancerade forskningsverksamheten kommer att finnas en kärna av särskilt kvalificerade lärare. Dessa kommer, så länge de uppvisar framgångar i sin verksamhet, att tilldelas avsevärt mer arbetstid för forskning än kollegor med samma typ av befattningar (titelmässigt) men med svagare vetenskapliga prestanda. Arbetstidsplaneringen sker i detta, som i andra sammanhang, utifrån ett beaktande av såväl interna som externa ekonomiska resurser. Samtidigt är det angeläget att också dessa högpresterande forskare i viss utsträckning medverkar i den grundläggande utbildningen som en personlig brygga mellan de båda huvuduppgifterna.

Men vid sidan av nyss redovisade typ av högpresterande forskning måste det finnas också en annan typ av forskning, som framför allt genomförs utifrån grundutbildningens behov, för att stödja det nödvändiga sambandet mellan utbildningen och forskningen och för att kunna erbjuda lärare som huvudsakligen tjänstgör i grundutbildningen vetenskaplig utveckling och personlig stimulans. Insatser av det slaget genomförs med början under innevarande år vid matematiska institutionen. Universitetsledningen räknar med att kunna sprida denna modell också till lärargrupper vid andra institutioner med svagt inflöde av t.ex. externa forskningsmedel.

Som framgår av de nya nationella bestämmelserna skall det i vetenskapligt kompetenta lärares arbetsuppgifter normalt ingå forskning. Universitetsledningen anser att avtalstexten utgör ett uttryck för en god akademisk princip, den om den forskande undervisaren. Sett över ett antal år torde den vara möjlig och önskvärd att tillämpa också inom Linköpings universitet, trots den relativa avsaknaden av forskningsmedel, om man, som naturligt är, beaktar båda de ovan angivna huvudtyperna av forskning.

Den gängse betydelsen av uttrycket ”vetenskapligt kompetenta lärare” är lärare med doktors-examen eller motsvarande äldre eller utländsk kompetens. Detta innebär att i princip hela kollektivet av adjunkter faller utanför avtalsbestämmelsen ovan. Däremot förutsätts alla lärare ges utrymme för kompetensutveckling, såsom att följa forskningen, något som berörs ytterligare nedan under det särskilda avsnittet om kompetensutveckling.

## Arbets tid för grundutbildning

Också när det gäller beräkningen av arbetsinsatserna inom grundutbildningen (utbildningen på grundnivå och avancerad nivå) är det av flera skäl nödvändigt att anlägga ett synsätt som kännetecknas av flexibilitet och anpassning till den konkreta situationen. Detta innebär inte att mer insatser skall utföras i grundutbildningen än vad uppdraget finansiellt kan bära. Det innebär inte heller att alla lärare skall undervisa mera eller att undervisningen skall gå ut över planerade insatser inom forskning, kompetensutveckling eller andra arbetsuppgifter. Däremot innebär det att alla arbetsuppgifter som rör grundutbildningen skall planeras in på ett adekvat sätt, dvs inte bara den egentliga undervisningen utan också för- och efterarbete (inkl. t.ex. e-postkontakter med de studerande) och andra former för stöd till studenterna samt examination. För den som har ett ledningsansvar skall givetvis också detta planeras in. Avvägningen ifråga om tidsåtgången mellan de olika uppgifterna skall relateras till de pedagogiska målen för de enskilda kurserna etc som läraren medverkar i. Behovet av t.ex. tid för- och efterarbete skall relateras till karaktären av den undervisning som skall genomföras, varvid utgångspunkten skall vara att olika typer av undervisning medför behov av ibland mer förberedelsetid, ibland mer tid för efterarbete inkl. uppföljning av olika slag. Om en lärare genomför undervisning i parallella grupper ligger det i sakens natur att behovet av förberedelsetid/undervisningstimme blir mindre. Kraven på kvalitet och rättssäkerhet i examinationen kan ibland innebära att mera arbetstid än vad som eljest är vanligt avsätts för konstruktion och bedömning av prov. Däremot skall inte lärarens befattningstitel i sig styra beräkningen av tidsåtgången för de olika arbetsuppgifterna.

Men behovet av tid för förberedelser och efterarbete varierar också mellan olika lärare. Det är närmast en självklarhet att en erfaren lärare som genomför viss undervisning under flera år efterhand behöver mindre förberedelsetid än vad han/hon behövde första gången. Liksom inom andra yrkesgrupper varierar den faktiska arbetsförmågan mellan olika individer. Och den kan också för en given individ variera över tiden och tillfälligtvis eller mera permanent bli nedsatt. Alla dessa individuella förhållanden skall beaktas. Det kan alltså mycket väl leda till att en given lärare utför betydligt fler arbetsinsatser inom grundutbildningen och ibland också med högre kvalitet än en annan lärare, även om båda ägnar samma del av sin årsarbetstid åt denna uppgift. Sådana prestationsskillnader skall alltså tillvaratas inom arbetstidsplaneringen och inte förnekas eller negligeras. Det är i stället i lönesättningen som de skall hanteras.

Vid tillämpningen av hittillsvarande arbetstidsavtal har ibland dröjt sig kvar en helt schablonmässig värdering av den undervisning som lärare med olika befattningstitlar genomfört. Denna har också inneburit standardiserade omräkningsfaktorer från undervisningstid till faktisk tid (klocktid), varigenom för- och efterarbetet inkluderats utan något som helst hänsynstagande till de speciella pedagogiska och individuella förutsättningarna. En sådan stel och till den faktiska situationen helt oanpassad tillämpning svarar inte mot de redovisade verksamhets- och arbetsmiljömässiga behoven och kan därför inte komma i fråga inom ramen för det nya arbetstidsavtalet.

Arbetsinsatserna inom grundutbildningen bör individualiseras också utifrån en annan utgångspunkt. Det finns inom universitetet ett icke obetydligt antal lärare med ett särskilt starkt intresse för att utveckla utbildningens kvalitet i olika avseenden. Detta kan gälla innehåll och struktur i kurser såväl som i hela program men också bl.a. formerna för stödet till studenterna, t.ex. genom effektivare former för stimulans av studenternas egna arbete, bättre tillvaratagan-

de av modern informations- och kommunikationsteknologi (ICT) samt utarbetande av läromedel, övningsmaterial etc. Även om varje lärare har ett ansvar för utbildningens kvalitet och genom egna insatser måste dra sina strån till stacken inom ramen för sitt löpande arbete, så är det uppenbart att de mer omfattande utvecklingsinsatserna i regel måste bäras av mindre antal särskilt engagerade lärare. Dessa måste vid arbetstidsplaneringen få det utrymme för sådana insatser som vid en samlad avvägning utifrån den aktuella verksamhetens behov framstår som motiverade.

I det föregående har berörts forskningens betydelse för grundutbildningen. Det finns emellertid skäl att också understryka att grundutbildningen har betydelse för forskningen, dels självfallet för att kunna främja ett intresse hos lämpade studenter att söka sig till forskarutbildningen och en framtida lärarkarriär – universiteten utbildar ju till skillnad från andra arbetsgivare själva de framtida anställda som skall bära upp verksamheten -, dels, och väl så viktigt, därför att medverkan i utbildningen av studenter skärper lärarens förståelse av det egna ämnet och ger ett inflöde av nya och kanske oväntade perspektiv på det genom samspelet med studenterna. Här avvecknar sig således en annan god akademisk princip, den om den undervisande forskaren. Deltagande i utbildningen och förberedelser för detta arbete genom kompetensutveckling i form av pedagogisk utbildning är numera ett självklart inslag, också formaliserat, i en lärarkarriär och måste således planeras in i alla nyare lärares (och doktoranders) arbetstid, också för dem som i första hand siktar på en starkt forskningsinriktad karriär.

### **Arbetstid för kompetensutveckling**

Kompetensutveckling är ett nyckelbegrepp i det nationella arbetstidsavtalet och speglar dess betydelse för utvecklingen av universitetets verksamhet. Av principiella skäl väljer universitetsledningen som ovan framgått att se forskning som en huvuduppgift som visserligen leder till en utveckling av utförarens kompetens men som inte primärt utförs av det skälet. Också utbildningen, den andra huvuduppgiften, har dock en sådan funktion. Genomförande av utbildning ger en successivt allt starkare erfarenhetsbas, särskilt när det över åren går att skapa en variation i de arbetsuppgifter som en enskild lärare skall utföra, vilken i sin tur ger förutsättningar för såväl en fördjupning som en breddning av ämneskunskaper och pedagogisk förmåga och därigenom också en förbättrad helhetssyn på ämnet och/eller programmet. I betydande utsträckning sker således en kompetensutveckling inom ramen för de båda huvuduppgifterna och helt integrerad med genomförandet av dessa. Men också en mera fristående, ehuru fortfarande verksamhetsanknuten, kompetensutveckling måste förekomma. Denna kan ta sig många olika former och ha ett starkt varierande innehåll utifrån verksamhetsuppgiften (inkl. ett rimligt mått av beaktande av lärarens karriärönskemål). Att formaliserad universitetspedagogisk utbildning utgör en nödvändig del av den enskilde lärarens kompetensutveckling, inte minst av behörighetsskäl, har berörts ovan. Men också en pedagogisk fortbildning och vidareutbildning ovanför den grundläggande behörighetsnivån är viktig och ibland också den helt nödvändig för den fortsatta karriären, t.ex. för antagning som oavlönad docent och den möjlighet som därmed öppnas att vara huvudhandledare i forskarutbildningen. Ett annat kompetensområde av mycket stor vikt för universitetet avser chefs- och ledarskap, som kräver både kunskaper och träning av den personliga förmågan. Utbildning inom detta område måste således planeras in i arbetstiden för de lärare som skall fungera som chefer/ledare på olika nivåer inom universitetet. Härtill kommer en lång rad av kompetensförsörjningsområden som i varierande grad måste stödjas genom utbildning, t.ex. ICT i undervisningen (även utanför den strikt pedagogiska användningen), immaterialrätt, offentlighet/sekretess, publiceringsmetoder, utarbetande av ansökningar om forskningsmedel, etc. Universitetsledningen avser att

fortlöpande föra en dialog med institutionscheferna och de fackliga organisationerna om inriktningen och omfattningen av dessa olika kompetensutvecklingsprogram.

Adjunktgruppen intar en särställning inom det samlade lärarkollektivet, eftersom adjunkterna i princip alltid saknar en forskarutbildning. Mot bakgrund av de omfattande undervisningsinsatser som adjunktgruppen under överskådlig tid kommer att svara för inom olika delar av universitetet, så är det med hänsyn till kravet på att utbildningen inom universitetet skall vila på vetenskaplig grund av stor vikt att adjunkterna återkommande får kontakter i olika former med vetenskaplig teori, metodik och resultat, dvs får möjlighet att inom ramen för sin årsarbetstid "följa forskningen" som det angetts i de nya nationella bestämmelserna. En annan form av kompetensutveckling i samma syfte är givetvis att genomgå delar av forskarutbildningen eller t.o.m. en hel sådan utbildning.

Planeringen av arbetstidsinsatserna för kompetensutveckling måste med denna bakgrund och på samma sätt som insatserna i forskningen och i utbildningen ske utifrån de verksamhetsmässiga inkl. de ekonomiska förutsättningarna, i dialog med den enskilde läraren men med beaktande också av motsvarande behov och önskemål från vederbörandes kollegor. Resultatet av den avvägning som företas kommer naturligtvis att innebära att under ett enskilt år kommer vissa lärare att tillgång till mer tid för kompetensutveckling än andra i samma lärarlag. Över åren kommer sådana skillnader typiskt sett att utjämnas. Förhållandet att utveckling av lärarnas kompetens är synnerligen viktig för universitetets framgångar och konkurrenskraft är emellertid oförenlig med en individuell rätt till en viss avtalsbestämd mängd kompetensutveckling under varje enskilt år.

## **Sammanfattning**

Det nya nationella arbetstidsavtalet tar som utgångspunkt för planeringen av lärares arbetstid universitetets uppdrag, verksamhetens krav och de till dessa knutna ekonomiska förutsättningarna. Det kompletterande lokala kollektivavtalet vilar på det nationella avtalets grund och måste självfallet därför ha samma utgångspunkt. Konkurrensutsättningen av universitetet gör det helt nödvändigt att fokusera på insatser som stärker universitetets resultat i forskning och utbildning på både kort och lång sikt. Mängden av arbetsuppgifter inom forskningen resp. utbildningen förändras inte till följd av skiftet av utgångspunkt för arbetstidsplaneringen och självfallet inte heller lärarnas årsarbetstid.

Universitetet lyfter fram bilden av den undervisande forskaren och den forskande undervisaren som ideal. Fullt ut kommer det dock inte att vara möjligt under det enskilda året att tillämpa dessa ideal. Det är inte möjligt eller ens på något sätt önskvärt att i det lokala avtalet inarbeta generella bestämmelser om olika lärargrupperns fördelning av sin arbetstid på t.ex. forskning, utbildning och kompetensutveckling. De anställda lärarnas titlar kommer inte att i sig kunna tillmätas någon betydelse vid planeringen av arbetsuppgifter.

Arbetstid för forskning med höga krav på publiceringsresultat måste i viss mån koncentreras till de för uppgiften mest skickliga. Men med hänsyn till grundutbildningens behov kommer också en viss mängd arbetstid för forskning att styras till grupper av lärare med i övrigt starkt begränsade forskningsuppdrag. Adjunktgruppen skall ges tillfälle att följa forskningen och i den mån det är ekonomiskt möjligt också genomgå delar av eller t.o.m. en hel forskarutbildning. Den mycket starka pedagogiska variationen och skillnaderna i lärarnas förmåga gör det omöjligt att införa några generella regler om mängden undervisning som den enskilde läraren

skall utföra under det år som arbetstidsplaneringen avser. Det är följaktligen inte heller möjligt att återinföra generella regler för översättning av undervisningstid (inkl. tid för för- och efterarbete) till s.k. klocktid. Kompetensutvecklingen tillmäts den allra största betydelse, såväl den som är integrerad med övriga arbetsuppgifter som den som sker fristående från dessa. Även denna måste emellertid knytas till verksamhetens krav, varvid lärarnas karriärintressen skall beaktas.

Planeringen av den enskilde lärarens arbetstid skall således vara strikt individualiserad, utgående från verksamhetens krav och ekonomi och med hänsyn tagen till planeringen för övriga lärare i det berörda lärarlaget och den enskilde lärarens personliga förutsättningar, så att en god arbetsmiljö kan erbjudas. Stor vikt skall läggas vid dialogen mellan chef och medarbetare i såväl planerings- som uppföljningsfas.