

Verksamhetsplan 2020

Övergripande prioritering

Föreningens prioriteringar och mål i förhållande till SULF:s Vision 2030, kongressperiodens verksamhetsinriktning och verksamhetsplan.

SULF-föreningen vid Högskolan Dalarna kommer att fortsätta att prioritera anställningsvillkor och arbetsmiljöfrågorna. Vi finner också att vi har stöd för det från våra medlemmar och också i SULF:s verksamhetsplan för 2020. I bilaga 1 redovisas svar som inkommit från medlemmar avsv. vad vår SULF-förening bör arbeta med under 2020.

Rekrytering

Mål för föreningens rekryteringsverksamhet (gärna konkreta och utvärderingsbara)

Under 2020 ska vi fortsätta med att synliggöra SULF-föreningen på Högskolan Dalarna. Det långsiktiga målet är att SULF ska uppfattas som det självklara valet för universitetslärare, forskare och doktorander för att på så vis öka antalet medlemmar. Antalet SULF-medlemmar ökar också på HDA såsom nedan siffror anger (i parentes anges antalet dubbelanslutna).

2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
209 (47)	199 (48)	179 (52)	184 (59)	177 (53)	176 (40)	167 (39)

Aktiviteter

1. Sätta upp affischer på kylskåp och vid kopieringsmaskiner. Varje månad bör vi ta upp en fråga om typ arbetstider, varför man ska vara med i SULF eller korta budskap som "Thank you for being a member". De bör vara på både svenska och engelska.
2. Gå runt med fikavagn på SULF-dagen och sprida information om SULF. Campus Borlänge bör prioriteras.
3. Bjuda in icke-medlemmar till lunchseminarium om "Lärares arbetsvillkor och arbetsmiljö".
4. Presentera SULF vid de introduktionsträffar för nyanställd personal som anordnas av arbetsgivaren höst och vår.

Medlemsvård

Mål för föreningens medlemsvårdande verksamhet (gärna konkreta och utvärderingsbara).

Målet under det kommande året är att:

- uppmärksamma de frågor som våra medlemmar pekat på som viktiga (se bil 1)
- ta upp dessa frågor till diskussion på lunchseminarium
- tillse att Saco-S föreningen involveras i hanteringen av dessa frågor
- höra efter på årsmötet i mars om det finns ytterligare idéer medlemmarna vill att vi driver/uppmärksammar

Aktiviteter

- Årsmöte i mars i Falun.
- Enkät om högskolans arbetstidsavtal ska skickas ut och sammanställas.
- Lunchseminarium i maj i Borlänge på temat "Lärares arbetsvillkor och arbetsmiljö".
- Lunchseminarium i april i Falun på temat "Lärares arbetsvillkor och arbetsmiljö".
- Gå runt med fikavagn på SULF-dagen i oktober och prata med medlemmar. Borlänge bör prioriteras.
- Lunchföreläsning i november i Falun på temat "Rättigheter och skyldigheter för dig som är doktorand"

Opinionsbildning

Mål för föreningens opinionsbildning (gärna konkreta och utvärderingsbara)

Löpande sprida kunskap om de fyra förutsättningarna som föreningens styrelse har identifierat som viktiga i arbetet med att utveckla Högskolan Dalarna (se nedan). Under 2018 publicerades dessa i en debattartikel och artikeln spreds under SULF-dagen. Under 2019 sammanställdes de i en brochyr.

- Anställ de allra bästa
- Gör det möjligt att fokusera på kärnuppgifterna forskning och utbildning
- Erkänn lärare och forskare som experter på forskning och utbildning
- Ge lärare och forskare förutsättningar att fortsätta att vara bra

Styrelseintern verksamhet

Mål för föreningens styrelseinterna verksamhet (gärna konkreta och utvärderingsbara)

Målet är att samtliga i styrelsen har kompetens och "insatthet" i vad som är SULF-föreningens roll samt arbetar för att uppnå verksamhetsmålen för 2018.

Aktiviteter

- Ledamöter ska delta i kurser och konferenser som anordnas på central nivå.
- Styrelsen ska sammanträda vid fem tillfällen: i mars, maj/juni, september, november och januari. På det första mötet (det konstituerande mötet) ska bland annat följande behandlas: val av vice ordförande, val av sekreterare, information och diskussion om styrelsens uppdrag.
- Styrelsen ska ta fram en enkät om arbetstidsavtalet som ska skickas ut till medlemmarna och sedan sammanställas.

Övrig verksamhet

Beskriv mål för verksamheten (gärna konkreta och utvärderingsbara)

Aktiviteter

Budget 2020

Kostnader förknippande med rekryterande, medlemsvårdande och opinionsbildande aktiviteter

Aktivitet	Kostnad
Årsmöte i Falun med förtäring	2 000,00 kr
Lunchseminarium i april i Borlänge med förtäring	2 000,00 kr
Lunchseminarium i maj i Falun med förtäring	2 000,00 kr
Fikavagn på SULF-dagen	2 000,00 kr
Lunchföreläsning i november med förtäring	2 000,00 kr
Summa (aktiviteter)	10 000,00 kr

Styrelseinterna aktiviteter

Aktivitet	Kostnad
Fika i samband med styrelsemöten, avtackningar och andra mindre kostnader	1 500,00 kr
Summa (styrelse internt)	1 500,00 kr

Antal i styrelsen 5

Kostnad per styrelsemedlem 300,00 kr

Summa för föreningens budget 11 500,00 kr



Bilaga 1. SULF-medlemmars förslag till föreningens VP för 2020

Förslag	Från vilken del av HDa	Arbetsområde
Ha en administratör som kan stötta upp undervisande personal med betygsregistrering, ombokningar, mm.	UHS	Arbetsmiljö – arbetsbelastning – administration
<p>Kursfaktor och arbetsbörda. (1) Jag tycker att vi får väldigt lite tid för våra kurser. Min erfarenhet är att de senaste fem-fyra åren har dessa timmar minskat och det påverkar kurserna och stress. (2) Systemet är inte alltid transparent, med olika kursfaktor i olika kurser och kanske i olika ämne.</p> <p>Den administrativa arbetsbörda. Detta ökar också. Learn till exempel upplever jag som väldigt mycket mera tidskrävande en Fronter. Det nya systemet för litteraturlistorna är inte heller så bra.</p> <p>En stor tidsuppslukare är även forskning. Tiden som vi får från Istud, till exempel, känns väldigt otillräcklig. I många universitet är 20-30% forskning en självklar del av arbetet. (Denna frågan är faktisk väldigt viktig).</p> <p>Arbetsmiljö för folk som jobbar på distans. (Väldigt bra att det har blivit en kontor i Uppsala!)</p>	HM	<p>Arbetsmiljö – arbetsbelastning</p> <p>Arbetsmiljö – arbetsbelastning – administration</p> <p>Forskningstid</p> <p>Arbetsmiljö – distansarbete</p>
<p>Hej, jag tycker att <u>anställningsvillkor och arbetsmiljö</u> är viktiga frågor. På min avdelning i språk har flera varit sjuka på grund av den hårda arbetsmiljön och flera har symptom som svårt att sova, oro, ont i magen, osv. Jag tycker inte att arbetsmiljöfrågor tas på allvar av vår ledning.</p> <p>Som du vet så läggs nya administrativa arbetsuppgifter till på oss och du läste säkert mailet från Loretta om LPW som visar vilken spricka det finns mellan lärare och ledningen gällande sådana frågor. Du har kanske hört av andra men detta mail uppfattades av många som en provokation!</p>	HM	<p>Arbetsmiljö – arbetsbelastning.</p> <p>Arbetsmiljö – arbetsbelastning - administration</p>
Att det bör avsättas timmar i TGS för att hantera, samt lära sig hantera, skiftande digitala plattformar.	UHS	Tid för digitala system

<p>Diskussion om vad som gör högskolan till en attraktiv arbetsplats, exempelvis ordentligt med avsatt tid för forskning. Det tar tid att hålla sig uppdaterad med fältet, vilket är en förutsättning för att kunna bedriva en god verksamhet på högskolan. Det är attraktivt för arbetssökande att veta att det finns en trygg mängd forskningstid avsatt inom den ordinarie tjänsten.</p>		<p>Forskningstid</p>
<p>SULF bör sträva efter att slå vakt om lärarnas och forskarnas yrkesintegritet. SULF bör arbeta för att begränsa deras åtaganden inom administrationen, t.ex. deltagande i förvaltningsgrupper och liknande, även om åtagandena rymmer tidsersättning. Lärare och forskare ska inte vara en del av förvaltningsorganisationen. Jag tror att högskoleförvaltningen tenderar att öka sitt inflytande och sina ekonomiska behov genom att aktivt göra sig till uttolkare av lärares och forskares problem, vad gäller t.ex. studieadministration eller datahantering. Detta är i sig ett problem för högskolan och lärare och forskare bör undvika att bli deltagare i sådan utveckling. Min förhoppning är att akademier och nämnder (hur de nu organiseras framöver) kan bli mer aktiva när det gäller utvecklingsinitiativ i kärnverksamheten, så att problem personalen sett snabbt kan komma till lösning på initiativ från linje- eller kollegial organisation och inte fastna i förvaltningen där problemlösning tar tid och den akademiska förståelsen saknas.</p>	<p>Förvaltning</p>	<p>Administrativa åtaganden</p>
<p>Jag tycker att vi ska arbeta mer med frågor kring doktorands arbetsmiljö och välmående, till exempel, möjligheter för framtida karriär för doktorander. Osäker framtid kan ofta skapa ytterligare stress moment i doktorandsprocess. Om arbetsgivare strategiskt investerar i doktorander (med tanke på kompetensbrist och svårigheter att anställa kvalificerade undervisningspersonal i många ämne) det borde vara i bådes intresse (arbetsgivares och doktorandens) att säkerställa doktoranders framtid i form av erbjuda adjunkt anställning med möjlighet att ta tjänstledighet för att slutföra forskarutbildning.</p>	<p>I&S</p>	<p>Doktoranders arbetsmiljö och anställningsvillkor</p>
<p>Arbetsbelastning</p> <p>Arbetstidsavtal – resursfördelning på olika arbetsuppgifter</p> <p>Implementation av ny strategi</p>	<p>I&S</p>	<p>Arbetsmiljö – arbetsbelastning</p> <p>Arbetstidsavtal</p> <p>Högskolans strategi</p>

Stöd för lärare – t.e. fungerade språkstöd för våra studenter, att ha mentorer för diskutera dagliga arbetsproblem		Arbetsmiljö- arbetsbelastning - stöd
Mängden möten. De senaste två åren har mängden möten i olika konstellationer ökat markant. Det kan hända att det har med min egen arbetssituation att göra men jag misstänker att det gäller över hela högskolan.	Förvalt	Antalet möten
Jag önskar att ni arbetar med två frågor: lektorsers arbetsvillkor och löneutveckling.	HM	Lektorers arbetsvillkor och löneutveckling
Ett kort svar som speglar situationen just nu; ARBETSBELASTNINGEN!!! Jag har under hösten varit anställd på 80%, men har arbetat långt långt mycket mer än så. Saker tar längre tid än vad det finns kursbudget/TGS-timmar för, och det är så mycket att göra som inte kan täckas av timmar alls. Läget är lika illa för mina kollegor som för mig. När man sen inte ens fyller sina 80% i det definitiva TGSet känns det oerhört tröstlöst och otacksamt. Ingenting av det man gör extra syns någonstans!! Det måste till en bättre tjänsteplanering där det finns utrymme för saker som tar tid och för att vara människa. Vi är för många som riskerar att gå sönder som det är nu. Jag tycker det är en av de viktigaste frågorna för facket att driva under nästa år. Arbetsvillkor och genuin hållbarhet!!	UHS	Arbetsmiljö – arbetsbelastning
Jag skulle vilja att föreningen arbetade med frågan om det önskvärda eller inte önskvärda med det system vi har idag med individuell lönesättning och lönesamtal. Vilka vinster eller förluster ser vi med systemet inte minst ur ett mänskligt hållbarhetsperspektiv? Kan vi göra något för att förändra om det skulle vara önskvärt? Jag skulle gärna se att detta blev en fråga som blev viktig att engagera varje medlem i. Det tycker jag vore något mycket viktigt att arbeta för.	UHS	Individuell lönesättning
Det jag skulle vilja är ni tittade på är kurstillhörigheter, orättvisor i tid samt chefskapet. Kurstillhörigheter – jag vet att vissa lärare/ämnen/avdelningar skapar kurser som egentligen borde beställas från det ämne som har just den kompetensen. I mitt ämne finns det många kurser som ges på andra avdelningar, utan att vi är involverade, eller	I&S	Kurstillhörigheter, orättvisor i tid samt chefskapet

<p>ens känner till dem. Jag vet att detta även gäller andra ämnen. Vad jag inte förstår är varför man inte ens pratar med de som är ansvariga innan man sätter ihop en kurs i ett ämne där forskning bedrivs och där kompetens finns. Det tycker jag ni ska lyfta.</p> <p>En annan fråga jag länge förvånats över är, när personal som jag själv hela tiden ligger på övertid, så väljer cheferna att minska våra andra uppdrag för att vi inte ska ligga på övertid. Nu senast minskades min procentandel som ämnesföreträdare. Det är fortfarande lika mycket att göra och eftersom jag inte har kompetensutvecklingstid, då jag har fått pengar i projekt, kan jag inte växla upp någon tid. Om ett ämne växlas ner då ska alla andra ämnen också växlas ner, så verkar det inte ha hänt. Ett annat ämne som är lika ”stort” som mitt, där har ämnesföreträdare fått 20 %. Detta är inte rättvist. Nu får jag höra från chefer och forskningsledare att ordet rättvist inte förekommer på högskolan, men jag tycker ändå det ska vara lika för lika mycket jobb. Vad jag inte förstår är varför de som försöker utveckla ämnet, hitta samarbeten och med det få in pengar, samt arbeta med tredje-uppgiften ska bli bestraffade. Är det inte vad vi som ämnesföreträdare ska göra? Jag fick höra att alla dessa uppgifter är något jag själv har hittat på och att arbetsgivaren inte beställt det, därför kan jag heller inte få tid för dessa uppgifter. Så detta är något jag gärna vill att ni tittar på – vad är egentligen vår roll och vad kan vi förväntas få för detta arbete och att det är lika över ämnen, avdelningar och akademier.</p> <p>Jag vet inte hur mycket ni kan göra och vad ni kan göra, men mycket av de frågor jag har ställt ovan bygger till stor del på dåligt chefskap. Det har blivit ett krav att alla avdelningschefer ska vara lektorer. Detta tycker jag är idiotiskt. En chefsroll är inte något man bara tar för att det ska se bra ut i CVn, det är ett karriärsval. Antingen brinner du för att leda och utveckla andra eller så gör du det inte. Att då bara tillsätta lektorer, som valt forskningen som karriär känns väldigt märkligt. Så om det går att påverka kommande tillsättningar, så skulle jag uppskatta om det gick, så vi fick bra chefer istället för lektorer som bara tar tjänsten för att bättra på sitt CV.</p>		
<p>Jag skulle gärna se att stressrelaterad ohälsa får ett extra fokus, gärna ur ett preventivt perspektiv.</p>	<p>UHS</p>	<p>Förebygga ohälsa</p>

<p>En viktig och övergripande fråga är den allt mer linjestyrda verksamheten med chefernas intrång i den akademiska friheten.</p> <p>Programansvarig (PA) Det finns inget tydligt styrdokument som tex ”Regler för ämnesföreträdare” Det finns ffa ingen tydlighet i hur antal timmar i TGS fördelas för uppdraget i tjänsten som ålagts mycket mer administration och uppdrag de senaste åren. Det finns ingen möjlighet att hinna med allt.</p>  <p>regler-for-amnesforetradare.pdf</p> <p>Vem-gör-vad-dokumentet vid avdelning omvårdnad Samma fråga som förut. Vem äger dokumentet, varför ska det inte förhandlas?</p>  <p>kvalitetskrav-gallande-utbildningar-vid-hog:</p> <p>TGS: Samma tidsåtgång till administration trots att det är dubbelt så många obligatoriska möten och administration än tidigare?</p> <p>Obligatoriska möten: Är det rätt att första linjes chef ska besluta om jag som lektor har möjlighet att delta vid alla obligatoriska möten? I nuläget lägger jag ca 50 timmar/termin på möten med obligatorisk närvaro, för -och efterarbete ej inkluderat. Vi utsätts för påtryckningar och åläggande om att flytta aktiviteter som krockar med vår egen agenda, om så bara för enstaka tillfälle. Som lektor får man ta sin forskningstid för att hinna med allt. Omöjlig debatt med cheferna som är stenhårda vilket vi behöver hjälp med att diskutera för vi kommer ingen vart utan blir åthutade att ”att detta är viktiga arenor”. För vem, för vad?</p> <p>Kompetensutveckling: Förstalinjes chef bestämmer vad jag ska använda tid i TGS till vilket jag vill ska diskuteras. Det heter ”i samråd och samverkan” men verkligheten är en annan, avdelningschefen bestämmer.</p> <p>Omorganisation? Det florerar ett rykte om att dela UHS. Stämmer detta och när kommer vi i så fall att informeras, kanske redan finns i något dokument som man inte hinner läsa?</p>	<p>UHS</p>	<p>Linjen-kollegialitet</p> <p>Styrdokument</p> <p>Tidstilldelning</p> <p>Informella dokument</p> <p>Antal möten – tidstilldelning</p> <p>Mötens relevans - obligatorium</p> <p>Chefer – samråd</p> <p>Information, förändringar och delaktighet</p>
---	------------	--

<p>Jag och ett par till på pedagogiskt arbete tycker det vore bra om tjänstefördelningar och TGS diskuterades mer. Tjänstefördelning och TGS stämmer i dagsläget inte väl överens med hur arbetet i praktiken ser ut. Vi adjunkter som har undervisningstygda tjänster upplever alltför ofta att vi inte hinner med vårt arbete och får då ta emot studenters frustration. Vi hinner inte läsa in oss på ett ämne, vi hinner inte rätta i tid och viktiga saker som ska göras glöms bort pga. tidsbrist. Därtill har vi svårt att bli lyssnade på när vi påtalar problem och flera av oss börjar därför aktivt se sig om efter lärartjänster på gymnasiet och grundskolan istället.</p> <p>Något annat som vi anser bör lyftas är att lönerna för lärare ute på skolorna har höjts rejält men högskolans löner har inte hängt med. Detta innebär att man som lärare går ner i lön när man arbetar på högskolan än på t.ex. gymnasiet. Högskolan har förstås inneburit andra fördelar, t.ex. möjligheten att förkovra sig inom områden som man är extra intresserad av samt en annan typ av frihet som gymnasiet och grundskolan inte kan erbjuda. De positiva delarna med arbetet på högskolan håller dock på att försvinna och borde uppmärksammas mer.</p>	UHS	<p>Arbetsbördan</p> <p>Löner</p>