

SULF:s kongress 2021

Bilaga 10

Förbundsstyrelsens rapport

Slutrapport från fokusgruppen för lärares arbetstid 2021



Slutrapport Fokusgrupp för lärares arbetstid

Inledning

Fokusgruppen för lärares arbetstid har av Förbundsstyrelsen haft i uppdrag att identifiera behov, förutsättningar och tänkbara principer för reglering av lärares arbetstid. Rapporten innehåller gruppens inventering av behov och förutsättningar, en deskriptiv del som handlar om viktigare förändringar av högskolans uppdrag sedan 1999 då Bilaga 5 tecknades. Den slutliga delen om principer ska läsas som gruppens rekommendationer för SULF:s framtida arbete med arbetstidsavtal för lärare.

Behov

Årsarbetstid och flexibilitet

Medlemmarna uppskattar friheten som årsarbetstiden ger. Förutom schemalagd undervisning så är man fri att utföra sitt arbete när och var man vill. Det är flexibiliteten i att efter eget huvud kunna disponera arbetet i tid och rum som är viktigast för SULF:s medlemmar.

I teorin ger årsarbetstiden läraren frihet att utföra sitt arbete, inte minst inklusive utvecklingsarbete av olika typer. Men snålt tilltagna omräkningsfaktorer för utbildning och den administrativa bördan gör att utrymmet för utveckling är för liten.

Synliggörande av alla arbetsuppgifter

På SULF:s kongress 2019 bifölls två motioner som handlade om att synliggöra alla arbetsuppgifter.

Fokusgruppens förståelse av motionerna är att allt arbete som utförs ska räknas i tjänsteplaneringen.

En möjlig orsak till upplevelsen av osynliggörande av arbetsuppgifter handlar om medlemmars osäkerhet inför vad som avses med avtalens benämnda arbetsuppgifter. Hör handledning av doktorander till forskning eller undervisning? Kan forskning vara kompetensutveckling? Hör utveckling av nya kurser till undervisning, eller är det kanske kompetensutveckling? Klarhet i vilka sysslor som hör till vilken arbetsuppgift kräver dialog mellan chef och arbetstagare och i kollegiet.

Finns det arbetsuppgifter som överhuvudtaget inte nämns i arbetstidsavtalen?

Samverkan med det omgivande samhället, högskolornas tredje uppgift kan vara benämnd som en arbetsuppgift i lokalt arbetstidsavtal. Det är en arbetsuppgift som är väldigt svår för en arbetsgivare att lägga in i tjänstgöringsplanen med angivna timmar. Det kan vara en arbetsuppgift som tillkommer utanför den planerade årsarbetstiden.

I den egna institutionens och lärosätets inre liv finns en rad arbetsuppgifter som inte går att härleda till den egna undervisningen eller forskningen, men som är helt avgörande för akademien. En universitetslärare behöver bidra till kollegornas akademiska arbete

genom att granska texter, delta i olika roller under seminarier, bidra till utvecklingsarbete och så vidare.

En annan typ av uppdrag är sådana som utförs för andra högskolor, för tidskrifter och så vidare. Sådana uppdrag kan vara arvoderade och kan då anses ligga helt utanför arbetsgivarens uppdrag och ansvar. Närliggande är också uppdrag inom det egna lärosätet av typen sitta i betygs- och lärarförslagsnämnder, granska kollegors artiklar och dylikt. Att den här typen av arbete utförs är fundamentalt för akademien och varje högskola, men ansvarsfrågan för arbetsuppgifter för andra lärosäten hänger i luften. Att exempelvis sakkunniga utför sina sakkunniguppdrag på fritiden innebär dessutom att tillsättningar tar enormt lång tid.

Medlemmar uppfattar att de har fler och mer arbetsuppgifter än vad de får tid för i sina tjänstgöringsplaner. Till del handlar det om man får för låga omräkningsfaktorer för undervisning. Det kan handla om att studenter förväntar sig mer stöd än vad som är förväntat i tjänstgöringsplanen. Det handlar också om att de ordinarie arbetsuppgifterna har kommit att innebära allt mer administration. Administration som är direkt kopplad till arbetsuppgifterna utbildning eller forskning, administration av själva anställningen, men också öka krav på återrapportering, inte minst i samband med UKÄ:s kvalitetsgranskningar.

Omställning till digital undervisning med anledning av pandemin, från en dag till en annan, har i de flesta fall lösts inom redan tilldelade timmar. Det finns goda exempel där prefekter gått in och varit tydliga med omprioriteringar och/eller extra tilldelning av timmar, men de många av våra medlemmar har på egen hand löst det genom att jobba gratis. Chefernas ansvar behöver synliggöras.

Sociologen Sara Kalm argumenterar i en vetenskaplig artikel för att det finns ett antal institutionsinterna arbetsuppgifter, som är nödvändiga för att verksamheten ska fungera, men som inte uttrycks i högskoleförordningen. Artikeln utgår ifrån högskolornas uppdrag i högskolelag och förordning, inte ifrån arbetstidsavtalen. Hon pekar på att några av dem är extremt meriterande, medan andra hindrar människor från att meritera sig. Män utför oftast de meriterande, medan kvinnor de demeriterande. Kalms forskning bidrar till förståelsen av varför mäns meritering går så mycket snabbare än kvinnors, ett problem som SULF arbetat med länge. Arbetstidsavtalen syftar inte till jämställd meritering, men skulle mycket väl kunna göra det. Inte minst med tanke på högskolornas jämställdhetsintegreringsuppdrag, som bland annat säger att alla beslut ska fattas med grund i en jämställdhetsanalys.

Framförhållning

Medlemmarna uttrycker behov av framförhållning. Brist på framförhållning kan bero på brist på tjänstgöringsplaner, men det kan också vara en brist i de lokala arbetstidsavtalen i fråga om tydlighet när tjänstgöringsplaner ska fastställas. Vid kort framförhållning tar SULF:s medlemmar en stor arbetsmiljörisk och det är orsak till missnöje.

Förutsättningar

Finansiering

Minskade resurser per student tillsammans med ökande myndighetskapital, överproduktion av studenter, ökad administration och fler studenter i behov av särskilt stöd får konsekvenser för universitetslärares möjligheter att göra ett bra jobb. Lärosätenas kostnader för utbildning på grund- och avancerad nivå har nästan fördubblats jämfört med mitten av 90-talet. Ersättningsnivåerna per student har inte hängt med kostnadsutvecklingen med konsekvensen att högskolans grundutbildningar saknar nästan sju miljarder kronor. Det betyder att en hel årskull högskolenyborjare idag utbildas utan extra ersättning jämfört med 1994/95. Urholkningen av resurserna per student fortsätter år efter år till stor del på grund av statens krav på effektivisering. Det gäller för alla utbildningsområden utom för humaniora, samhällsvetenskap, juridik och teologi (HSJT), som fått extra tillskott (men som redan från början har mycket låga ersättningsbelopp). Produktivitetssavdraget innebär i korthet att utbildningen ska bli effektivare varje år och en procentsats dras av när anslagen räknas upp i den årliga pris- och löneomräkningen. Det är ett orimligt avdrag eftersom det är näst intill omöjligt att effektivisera undervisning med bibehållen kvalitet. Förutsättningarna för produktivitetssutveckling är mycket olika för olika sektorer. Högskolan är inte en kunskapsfabrik och kan därför inte följa den logik för effektivisering som kan användas i en fabrik. Det går inte snabbare att lära nu än tidigare. I praktiken har systemet i stället lett till mindre undervisningstid för varje student, större undervisningsgrupper, mindre tid för lärare att utveckla undervisningen och pedagogiken, mindre tid för lärarnas förberedelse och efterarbete och en sämre arbetsmiljö med ökad stress för lärare i högskolan.

Som om inte konsekvenserna av produktivitetssavdraget och för låg kompensation för kostnadsökningar vore nog, sparar lärosätena av utbildningsanslagen och myndighetskapitalen växer. Det är särskilt provocerande eftersom universitetslärare arbetar mer än vad de har betalt för och SULF får signaler om att tiden för att klara av undervisningen går ut över den tid som skulle ha använts till forskning eller ansökningar om forskningsmedel. Att lärare prioriterar studenterna är förmodligen förklaringen till att kvaliteten i svensk högre utbildning fortfarande står sig bra i internationella jämförelser. Men det betyder inte att den rådande situationen är hållbar. Risken är stor att kvaliteten i utbildningen sjunker och att duktiga universitetslärare väljer att lämna yrket. (Systemfel i kunskapsfabriken)

Arbetstidsavtalen anger ofta en andel tid för forskning för lektorer och professorer, men de utgår ifrån en tanke om att lärosätet kan fördela forskningstid till alla. Så är det inte, 57 procent av forskningsmedlen är externa (UKÄ 2020) och den fördelningen äger inte arbetsgivaren. Förutsättningarna för finansiering av forskning och utbildning är totalt olika för olika forskningsområden. Till detta bör läggas en analys om vilka vetenskapsområden som domineras av män eller kvinnor och vilka effekter det får för lärosätenas ansvar för jämställdhet.

Längre fram i rapporten beskrivs också hur uppdragen för breddad rekrytering och utökade rättigheter för studenter påverkar den enskilde lärarens möjligheter att genomföra kurser på beräknat antal timmar.

Externa medel

Forskningen som bedrivs vid svenska universitet och högskolor är till 57 procent externfinansierad, det vill säga finansieras av forskningsråd eller stiftelser (UKÄ 2020). Statliga medel för forskning kan nå forskaren antingen genom anslag som fördelas direkt till lärosätena eller tar vägen genom statliga forskningsfinansiärer. De medel som fördelas till lärosätena (basanslag) fördelas sedan *inom* lärosätet efter olika principer som till exempel kan baseras på tradition eller strategiska satsningar (SULF, 2021). Medel från forskningsfinansiärer fördelas till forskare som i konkurrens ansökt om sådan externfinansiering, efter utlysningar som är mer eller mindre riktade mot specifika områden. Andelen ansökningar som beviljas är till exempel hos Vetenskapsrådet i genomsnitt 17% (VR, 2020).

Tjänstgöringsplanering i praktiken

I praktiken har varje chef väldigt olika förutsättningar att finansiera lokala arbetstidsavtals mål för forskningstid. Planeringen av undervisning görs av studierektorer som har att bemanna kurser. De har omräkningsfaktorer att lägga ut som oftast bygger på normalbehov hos studenterna. På kurser med studenter med särskilda tillgänglighetsbehov räcker timmarna inte till. Studierektorernas behov av bemanning på kurser får i väldigt hög grad styra vad som blir över att fördela på kompetensutveckling, administration och forskning. Studierektorerna har vanligtvis inte arbets- och arbetsmiljöansvar, men deras fördelning av undervisning har stor betydelse för arbetsmiljön.

Under pandemin har digital undervisning blivit norm. Lärare har möjlighet att spela in grundläggande föreläsningar och i stället lägga tiden på de behov studenterna har. Inspelade föreläsningar innebär en möjlighet att frigöra tid för viktig interaktion med studenterna. Men det finns en befogad oro för att inspelade föreläsningar ska ses som en möjlighet att dra ner än mer på omräkningsfaktorerna. Inspelade föreläsningar bör ses som en möjlighet att bättre möta studenternas behov av interaktion som har blivit en bristvara med urholkade resurser och lägre omräkningsfaktorer. I SULF:s medlemsenkät om pandemiåret 2020 angav sju av tio att de arbetat mer än årsarbetstiden, 80 procent av dem angav att de inte fått någon ersättning för sitt arbete utanför årsarbetstiden.

IT-system och krav på tillgänglighet

Enligt SULF:s undersökning It-stress och all annan stress, blir flera förutsättningar för lärares arbetstid tydliga. Det handlar om digitalisering av flera avgörande arbetsuppgifter och om krav på tillgänglighet. Universitetslärare har kommit att behöva bli användare av en lång rad it-system för att kunna utföra sitt arbete. Det handlar exempelvis om hantering av Ladok vilket tidigare låg på andra yrkesgrupper, om lärplattformar som ska administreras och digitala kommunikationsytor som Zoom och Teams. Vart och ett av dessa verktyg kräver kunskap för att de ska bli en tillgång för läraren. De fackliga organisationerna involveras inte alltid vid upphandlingar eller implementering av nya system. Det lämnar den enskilde läraren att själv försöka lära sig systemen, på tid som inte finns i tjänstgöringsplanen.

SULF:s undersökning visar vidare att förväntningarna på tillgänglighet har förändrats drastiskt. Studenter mailar, chattar, sms:ar när en fråga uppstår och de förväntar sig ofta omedelbart svar. Men även kollegor och chefer mailar och kommunicerar dygnet

runt. Med ett tydligt ledarskap går detta att hantera, men SULF:s medlemmar uppfattar det som ett problem att inte ha mandat att sätta gränser.

Administration

Arbetsuppgiften administration brukar i de lokala avtalen ligga på 5-10 % av arbetstiden.

Göteborgs universitet gjorde 2013 en grundlig undersökning av lärares administrativa arbete. Studien utgår ifrån en uppdelning av administrativa arbetsuppgifter.

1. Administration kopplad till lärarnas anställning
2. Administration kopplad till de IT-baserade system som lärarna använder sig av
3. Administration kopplad till lärares kärnuppdrag
4. Arbetsdelning mellan lärare och TA-personal

Resultaten visade bland annat att bara 15 procent av lärarna hade administration i sina tjänstgöringsplaner. Undersökningen landar i att lärare på GU lägger 37 procent av sin arbetstid på administration.

Till detta bör läggas ökade krav på återrapportering. Chefer är högst belastade av krav på olika typer av återrapportering. Men inte minst UKÅ:s kvalitetssäkringssystem bygger på omfattande självvärderingar och rapportering av rutiner.

Arbetsgivarna bör fundera på hur mycket administration de vill att högutbildade anställda, med relativt höga löner ska utföra istället för andra arbetsuppgifter.

Frisk- och riskfaktorer arbetsmiljö

Årsarbetstiden bär med sig både de viktigaste friskfaktorerna och de mest oroväckande riskfaktorerna för ohälsa/hälsa. Bland friskfaktorerna finns friheten att själv styra sitt arbete i tid och rum, att själv få välja sina metoder och att tycka om sitt jobb. Det är värden som måste värnas.

AFS 2015:4 (OSA-föreskriften) tillkom 2015 mot bakgrund av höga sjuktal. I högskolan rapporteras rekordlåg korttidssjukdom, men långtidssjukskrivningarna är överrepresenterade. Och då bygger statistiken inte på de med tidsbegränsad anställning som blir sjukskrivna efter sin anställning, eller de som blir utförsäkrade och inte längre får sjukpenning. OSA-föreskriften pekar ut universitetslärares typ av arbetstidsreglering som riskabel.

Till riskfaktorerna hör att OSA-föreskriften pekar ut "långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar." som en riskfaktor som arbetsgivare särskilt måste bevaka.

Till detta ska läggas, att osäkra anställningar, som är vanliga i högskolan utgör en risk för ohälsa. Dels på grund av oro för framtiden och dels på grund av att tidsbegränsat anställda inte alltid vågar protestera mot orimliga förväntningar och krav på prestation.

Chefernas förutsättningar

Chefer i akademien är ofta chefer på deltid och under en begränsad tid av karriären. Att vara chef på deltid är en förutsättning för att den akademiska karriären inte ska avbrytas och därmed skadas oreparabelt. Att vara prefekt eller studierektor en tid ses

som en del av ansvaret för akademien och är sällan något som en person söker sig till av rent intresse för ledarskap eller administration. Chefer får diverse utbildningar, men i vardagen vet varje chef att det är viktigare att följa budget är viktigare än att följa avtal.

AFS 2015:4 (OSA-föreskriften)

6 § Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har nedanstående kunskaper:

1. Hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning.

2. Hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.

Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

Akademiska chefer vs HR

HR ska stödja verksamheternas chefer. Men här uppstår ofta en konflikt mellan HR:s regelstyrda arbete och de akademiska chefernas verklighet. De akademiska cheferna har inte förutsättningar att sätta sig in i alla regler de förväntas och ska upprätthålla. I fråga om arbetstid är de ansvariga för att fatta beslut om tjänstgöringsplaner. Det är kanske det viktigaste beslut de har att fatta. HR har sällan den kunskap om verksamheten som krävs för att ge bra stöd till de akademiska cheferna. Det är ett problem för cheferna och i förlängningen för alla medarbetare.

Lokala Saco-S som förhandlar nya, lokala kollektivavtal ställs ofta inför en motpart bestående av HR. Arbetstidsavtal handlar om förståelse av lärares konkreta vardag, om förståelse för vad som driver kvalitet. När arbetsgivaren representeras av akademiska ledare blir det bra samtal. Men HR har en mycket mer instrumentell syn på lärosätens verksamhet i allmänhet och arbetstidsavtalen i synnerhet.

Tidsbegränsade anställningar

Andelen tidsbegränsade anställningar i högskolan, exklusive meriteringsanställningar som doktorand, post dok och biträdande lektor är 29 %. Det betyder att minst var tredje kollega har en otrygg anställning. Personer med tidsbegränsade anställningar är inte i position att ifrågasätta tilldelningen av timmar. Andelen tidsbegränsade anställningar har också påverkan på hela kollektivets upplevelse av trygghet och möjlighet att påverka sin arbetssituation. Tidsbegränsat anställda vittnar om stora skillnader mellan olika lärosätens omräkningsfaktorer, som då inte är direkt beroende på ämnesområde.

Acceptans

Många medlemmar vittnar om att de har ett orimligt uppdrag. Tiden räcker inte. Men de jobbar på, eller så försvinner de på grund av sjukdom eller andra skäl. Det finns ett missnöje, men på individnivå vågar få protestera. Ett fackförbunds makt är helt beroende av medvetenheten och konfliktbenägenheten i medlemsgruppen. Så länge medlemmarna accepterar villkoren så är det svårt att bygga kraft i kollektivavtalsförhandlingar.

Lärares drivkrafter

Den starkaste av universitetslärares drivkrafter är en ansvarskänsla för utbildningens och forskningens kvalitet. Den förstärks ofta av engagemang för just de studenter som för tillfället läser de kurser som läraren undervisar på. Om den här ansvarskänslan inte fanns, skulle högskolan ha kollapsat för länge sedan. Varje universitetslärare borde ha förutsättningar och verktyg att leverera den bästa kvalitén.

Vidare är universitetslärare lojala mot sitt kollegium. Utöver det som ingår i den egna tjänstgöringsplanen ställer våra medlemmar upp för varandra och bidrar till varandras arbete.

Uppdrag som förändrats sedan 1999

1999 tecknades det centrala avtalet med Bilaga 5 som anger att varje lärosäte skulle ha ett lokalt arbetstidsavtal.

Breddad rekrytering och likabehandling

Enligt högskolelagen ska högskolorna aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan. (Högskolelagen 1 kap 5 §. 2005)

Lagen tar sikte på rekrytering av nya studenter, men förstås också som ett krav på breddat deltagande och genomströmning. En större bredd av pedagogiska behov påverkar lärarnas arbete med undervisning. Finansiering av breddad rekrytering har skett genom olika typer av projektfinansiering, inte av ökade basanslag.

1999 kom den första likabehandlingslagen för högskolan som bland annat ställde krav på ökad tillgänglighet för studenter med funktionshinder. Lärosätena erbjuder olika typer av anpassning av undervisningen och har möjlighet att söka ekonomisk ersättning för det. Dyslexi är den i särklass vanligaste funktionsnedsättningen bland studenter, följt av olika typer av neuropsykiatriska funktionshinder. Många lärosäten har inrättat språkverkstäder som en del i sitt arbete med breddat deltagande. I samhället i stort märks ett förändrat förhållningssätt till funktionshinder. Det pratas mer om funktionshinder och rätten till anpassningar för att uppnå lika förutsättningar. Det är lättare idag att vara öppen med sina osynliga funktionshinder och att efterfråga anpassningar. Osynliga funktionshinder lär alltid ha funnits i högskolan, men de är mer synliga idag.

Variationen av pedagogiska behov gör undervisningsuppgiften mer krävande och omfattande utan att tid och resurser tillförts. Det innebär att SULF:s medlemmar ska tillgodose nya, resurskrävande krav som inte återföljts med högre omräkningsfaktorer per lektionstimma. Medlemmar vittnar också om att uppsatshandledning har blivit en mer omfattande arbetsuppgift än tidigare. Utöver det har studenter fått rättigheter till omprövning av betyg och fler omtentor.

Reformer av kvalitetssäkringssystem

Kvalitetssäkringssystem kommer och går. Reformerna sedan 1999 har handlat om både form och innehåll. Högskolornas själva grunduppdrag att bedriva undervisning och forskning materialiseras genom tjänstgöringsplaner. Alla kvalitetssäkringssystem har på ett eller annat sätt granskat kopplingen mellan forskning och undervisning, men det har troligtvis bara haft indirekt betydelse för tjänstgöringsplaneringen på individnivå.

I det nuvarande kvalitetssäkringssystemet finns det dock en faktor som är kompetensutveckling, vilket gör att högskolor som granskas behöver redovisa personalens kompetensutveckling.

I UKÄ:s granskningar där de kritiserat kvalitén har det framförallt, särskilt i fråga om lärarutbildningarna, handlat om brister i koppling mellan utbildning och forskning. Fokusgruppen tolkar UKÄ:s utlåtanden om kvalitet som att UKÄ anser att lektorer och professorer är de som bidrar med kvalitet till undervisningen, medan SULF:s uppfattning är att adjunkterna är minst lika viktiga för utbildningens kvalitet.

Nuvarande avtal och tillämpning

Brister i själva avtalen:

Avtalen medger inte möjlighet för facket att tvista i fråga om enskilda tjänstgöringsplaner.

Traditionell MBL är ersatt av en ordning där tjänstgöringsplanerna ska skickas till arbetstagarorganisationen innan beslut, eller vid oenighet mellan chef och medarbetare. Detta sker i väldigt liten utsträckning.

Formuleringen om att fördelningen mellan arbetsuppgifter kan variera över en planeringsperiod, vanligtvis tre år, blandas samman med årsarbetstiden. Formuleringen tolkas som att arbetstid kan flyttas mellan olika år. Det tillåter inte avtalet, men det är ett vanligt missförstånd. Det leder till otydligheter för den enskilde och leder till att övertid inte ersätts i kompensationsledighet eller pengar vid det aktuella årets slut. Utan övertid flyttas över till nästa år. Det förekommer till och med att övertid ersätts med forskningstid eller kompetensutvecklingstid. Det är en helt felaktig hantering av övertid, som bygger på en sammanblandning mellan arbetstid och arbetsuppgifter.

Brister i tillämpningen

Tjänstgöringsplaner

Tjänstgöringsplaner upprättas inte för alla, och ibland kan de inte anses uppfylla formkraven i avtalen. De som inte har kan sakna av olika anledningar:

- Chefen gör helt enkelt inte tjänstgöringsplaner, oavsett vad medarbetarna vill.
- Studierektor lägger ut kurser, hen har inte mandat att fatta beslut och har inte arbetsmiljöansvar.
- Medarbetaren efterfrågar inte tjänstgöringsplan
- Medarbetaren motsätter sig aktivt att ha en tjänstgöringsplan
- Tidsbegränsat anställda särbehandlas

Vad är en tjänstgöringsplan?

Som part i avtalen bör man ha en uppfattning om vad som krävs för att en tjänstgöringsplan ska anses vara upprättad. Grunderna i avtalen har inte bevakats och diskuterats tillräckligt. Många lärosäten använder Retendo för tjänsteplanering. I fokusgruppen finns både goda och sämre erfarenheter av Retendo. Att använda Retendo för tjänstgöringsplanering innebär inte samma sak på alla lärosäten. Retendos (eller motsvarande) funktioner är helt beroende av vilken upphandling som är gjord, och

vilka direktiv chefer har fått för vad systemet ska användas till. Kollektivavtalstecknande part behöver kunna svara på vilka formkrav som man faktiskt står för.

Övertidshantering

Avtalen anger att alla arbetsuppgifter ska rymmas i årsarbetstiden och hur ersättning ska ges. Men de ger vare sig chefer eller medarbetare några instruktioner om hur de ska agera för att övertid inte ska uppstå, eller hur ersättningen ska hanteras om övertid ändå uppstår. Om det slarvas med uppdatering med tjänstgöringsplaner så blir det otydligt hur beordrande av övertid gått till. I en enkät bland SULF:s medlemmar svarar sju av tio att de arbetade mer än årsarbetstiden under 2020. Resultatet ligger i linje med undersökningar som Statistiska centralbyrån genomför regelbundet. I SULF:s enkät svarade åtta av tio att de inte fått någon ersättning alls för sitt arbete utöver årsarbetstiden.

Sammanblandning av begrepp

Det finns en utbredd sammanblandning och missuppfattning om begreppen årsarbetstid respektive att fördelningen av arbetsuppgifter kan variera över en planeringsperiod, vanligtvis tre år. Avtalen medger att fördelningen av arbetsuppgifter kan variera över planeringsperioden. Det är en förutsättning för att man ska kunna ägna sig koncentrerat åt forskning under en period och sedan undervisa mer under en annan. Men, det här tolkas ibland som att årsarbetstiden kan förflyttas mellan kalenderår. Övertid ett år anses kunna kompenseras ett annat år. I värsta fall med att den som undervisat för mycket ett år får forska mer ett annat år. Det senare blir byte av arbete mot arbete.

I det löpande arbetet på institutionerna används diverse arbetstidsrelaterade ord som egentligen inte har grund i de lokala arbetstidsavtalen. Användningen av dem skapar förståelser av avtalen som aldrig varit parternas avsikt, men de får betydelse i verksamheten. Att bli "skyldig tid" förkommer i situationer där arbetsgivaren av någon anledning inte fullt ut bemannat en person. Det är arbetsgivarens ansvar att bemanna och om det inte är gjort så kan det aldrig innebära att en anställd blir skyldig tid, men i högskolan är det reellt problem att anställda ställs inför sådana påståenden med krav på att kompensera med ytterligare arbete. Mertid är ett ord som fylls med flera andra betydelser än den korrekta, det vill säga tid utöver anställningsgraden för en deltidsanställd person. Förtroendearbetstid är i strikt mening en annan arbetstidsreglering än årsarbetstid. Både chefer och anställda pratar om att de anställda har förtroendearbetstid. Oftast är det förmodligen ett uttryck för att årsarbetstiden ger ett stort förtroende till den anställda, men det riskerar att minska förståelsen för vad årsarbetstid och de lokala arbetstidsavtalen för lärare verkligen betyder.

Fackets insyn

I Bilaga 5 ersätts informations- och förhandlingsskyldigheten i MBL med ett förfarande där arbetsgivaren ska underrätta arbetstagarorganisationerna innan beslut om tjänstgöringsplan fattas. Arbetstagarorganisationen kan inom fem dagar påkalla förhandling/överläggning, vid oenighet fattar arbetsgivaren beslut. I praktiken skickas tjänstgöringsplaner sällan till facket innan beslut och facket efterfrågar heller inte regelmässigt att få se tjänstgöringsplaner.

Det förekommer att arbetsgivare fattar beslut om tillämpning av det lokala arbetstidsavtalet för en fakultet, eller motsvarande del av lärosätet. Sådana dokument kan vara klargörande och hjälpa chefer i tillämpningen av avtalet. Men det förekommer att sådana beslut fattas utan samverkan med facket. Då kan tillämpningen av avtalet glida iväg från parternas intentioner.

Principer

Grundläggande syften för arbetstidsavtal

Arbetstidsavtalens grundläggande funktion är att avgöra hur berörda ska förhålla sig till arbetsplikten i anställningsavtalet. Utöver det har de arbetstidsavtal som funnits hittills inneburit definitioner av arbetsuppgifter och ofta normalgrad av fördelning mellan arbetsuppgifter för olika tjänstekategorier.

Arbetstidsavtalen ska säkra förutsägbarhet, transparens och rättvisa i fördelningen av arbetstid.

Arbetstidsavtalen anger vilka förutsättningar lärare har för att leva upp till de förväntningar som lagstiftaren har på högskolan, uttryckt i Högskolelag och Högskoleförordning.

Arbetstidsavtalen ska syfta till att stärka kvalitet, arbetsmiljö, möjligheter till meritering som också är jämställd. Stor vikt bör läggas på arbetsmiljöaspekten vid tjänstgöringsplanering och uppföljning av densamma.

Årsarbetstid

Årsarbetstiden som arbetstidsmått är ett uttryck för det förtroende som bör ges till universitetslärare, att förlägga sitt arbete i tid och rum på ett sätt som passar individen och som uppfyller högskolans uppgifter. I kollektivavtal om arbetstid behöver det vara kalenderåret som avses.

Undervisning och forskning, för all berörd personal

SULF:s uppfattning är att svenska universitetslärare, i likhet med sina kollegor i andra länder ska ha tid för både undervisning och forskning/kompetensutveckling i sin tjänst. Det är en fråga om kvalitet och en nyckel till att attrahera människor att ta anställning i högskolan. Det kan ses som en självklarhet, men SULF erfar att vi både har vetenskapligt meriterade medlemmar som inte har tid för forskning i tjänst, och medlemmar som är anställda som forskare och liknande, utan möjlighet till pedagogisk meritering. De senare omfattas inte alltid av arbetstidsavtal för lärare, vilket innebär att de oftast har kontorsarbetstid. Något fall av särskilda arbetstidsavtal för forskare kan förekomma.

Arbetsuppgifter

Grunden för lärares arbetsuppgifter anges i Högskolelagens tredje kapitel

1 § I en lärares arbetsuppgifter får det ingå att ha hand om utbildning eller forskning samt administrativt arbete. Till en lärares uppgifter hör också att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och den

samhällsutveckling i övrigt som har betydelse för lärarens arbete vid högskolan.

Lag (2013:119).

Samverkansuppgiften räknas ibland upp som en av lärarens arbetsuppgifter. I praktiken kan det vara så, men den är formulerad som en uppgift för högskolan och är inte formulerad på samma sätt som utbildning, forskning, administration och att följa utvecklingen inom det egna ämnesområdet och samhället.

Definitionerna av olika arbetsuppgifter är ett grannliga arbete för lokala parter. Hur arbetsuppgifterna definieras får stor betydelse för utfallet.

Inflytande och uppföljning i en process

Grunden för arbetstagarorganisationernas inflytande är Medbestämmandelagen MBL som föreskriver förhandling innan arbetsgivaren fattar beslut. Tjänstgöringsplanering hör till de allra viktigaste villkoren för SULF:s medlemmar. Därför behöver Saco-S ha insyn och inflytande över tjänstgöringsplanerna, på ett välfungerande sätt. Bilaga 5 innehåller ersättningsregler för MBL med samråd för den enskilde inför beslut samt bestämmelse om att tjänstgöringsplaner ska skickas till arbetstagarorganisation innan beslut, med möjlighet för arbetstagarorganisationen att påkalla förhandling/överläggning innan beslut.

Beslut om tjänstgöringsplaner är ett beslut som kan behöva en särskild form av MBL där den enskilda individen ges möjlighet till inflytande och ger den arbetstagarorganisationen reell möjlighet att bevaka medlemmarnas intressen.

Vidare bör en strukturerad uppföljning av ett års tjänstgöringsplanering införas i framtida avtal. I RALS-T finns ett årshjul med en förberedelsefas, en genomförandefas och en uppföljningsfas. Tjänsteplanering bör genomföras på ett liknande sätt där även skyddsorganisationen involveras.

Fördelarna med en sådan process är att arbetsgivaren kan bedriva en aktiv personalpolitik och att avtalens grundläggande syften kan stämmas av.

Det är fokusgruppens erfarenhet att skyddsorganisationerna lokalt inte har arbetstidsfrågor på sin agenda. Tjänstgöringsplanerna är i första hand en fråga för den lokala förhandlingsorganisationen. Men eftersom arbetstid är en så viktig aspekt av arbetsmiljön, inte minst i OSA-föreskriften så bör även skyddsorganisationen bevaka arbetstidsfrågan inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Oavsett modell för inflytande så är framförhållning i tjänsteplaneringen en viktig princip för god arbetsmiljö.

Luft i systemet

När en universitetslärare önskar "luft i systemet" så handlar det inte om en önskan om mindre arbete, utan en erfarenhet av att det under ett år händer saker som gör att planer behöver justeras. Konkret kan det uppnås genom att exempelvis 90 procent av arbetstiden planeras i tjänstgöringsplanen på förhand. Utbildning, forskning, kompetensutveckling och tid för administration går att göra en realistisk tjänstgöringsplanering för. Utöver det tillkommer en lång rad arbetsuppgifter som svårligen går att tidsplanera med god framförhållning, men som är helt grundläggande för akademiskt verksamhet. Det kan handla om att delta i interna forskningsseminarier,

att granska och kommentera kollegors vetenskapliga texter, att delta i tillfälliga arbetsgrupper.

Vidare kan arbetsgivaren räkna med att människor blir tillfälligt sjuka och behöver vara lediga för vård av sjuka barn. Vi vet att universitetslärare har hög sjuknärvaro, för de vet att de bara får ett karensavdrag men har kvar arbetet. Vi vet också att det som händer när årsarbetstiden inte räcker till så är det kompetensutvecklingstid och forskningstid som dras ner för att övertid inte ska uppstå.

Med oplanerad tid i tjänstgöringsplanen finns utrymme för flexibilitet både för arbetsgivaren och medarbetaren. Långtidssjukskrivningar kan förebyggas. Med luft i systemet minskar risken att tid för kvalitetshöjande insatser som kompetensutveckling och forskning får styrka på foten när undervisningsuppdraget blir mer omfattande än planerat. Risken för övertid minskar

Tidstilldelning

En lärares samtliga arbetsuppgifter ska vara möjliga att utföra inom årsarbetstiden och de ska kunna utföras med god kvalitet. Tilldelningen av tid behöver vara förutsägbar, konsekvent och uppfattas som rättvis.

Omräkningsfaktorer för undervisning, det vill säga en förutsägbar och rättvis beräkning av tid för undervisningsuppdraget, från förberedelse, via genomförande till efterarbete är viktiga i sig. Sådana omräkningsfaktorer ska bygga på verksamhetens behov och högt ställda kvalitetskrav samt studenternas faktiska behov av pedagogisk vägledning.

Om behoven inte kan mötas behöver prefekt eller motsvarande kommunicera det med studenter och deras organisationer samt andra intressenter, inte utsätta lärare för att genomföra kurser utan adekvata resurser.

Digitala former för undervisning har varit en del av högskolan i decennier. Med anledning av pandemin, med stängda campus som följd har undervisning i högskolan genomgått en revolution, tack vare alla universitetslärare. Även om omställningen lett till mycket övertidsarbete, så innebär digitala undervisningsformer stora kvalitetsvinster för framtiden. Digital undervisning ska ses som en möjlighet att möta kvalitetskrav och studenternas behov. I den mån tid sparas med förinspelade föreläsningar, så ska den tiden användas för utvecklad pedagogik, inte ses som en möjlighet till besparingar.

Likabehandling av tidsbegränsat anställda

Tidsbegränsat anställda får inte särbehandlas negativt. De behöver ha tjänstgöringsplaner på samma sätt som tillsvidareanställda. Möjligtvis behöver de ges högre omräkningsfaktorer då de anställs för att med kort framförhållning undervisa på kurser som de inte haft förut.

Ledarskap och riskfördelning

Akademins chefer behöver ha kunskaper och resurser för att kunna bedriva ett gott ledarskap och ett aktivt arbetsmiljöarbete. Prefekt eller motsvarande har personalansvar, med ytterst ansvar för arbetsgivarens tillämpning av kollektivavtal och för arbetsmiljö. Förutsättningarna för akademins chefer att leva upp till detta ansvar är idag för dåliga.

Årsarbetstiden bygger på att läraren får ett uppdrag och ett förtroende att utföra uppdraget på ett klokt sätt. När det inte finns luft i tjänstgöringsplanerna innebär varje variation i utfallet mot planeringen att chefen får behov av att göra justeringar. Gränsdragningen för när ett nytt beslut om tjänstgöringsplan behöver göras är svår. I praktiken görs justeringar av tjänstgöringsplanen underhand, utan att beslut fattas. Och läraren står med hela risken.

I fråga om reglering av arbetstid behöver det finnas en rimlig riskfördelning. Arbetsgivarna kan vilja ha en viss typ av flexibilitet, medan medarbetarna behöver få andra typer av flexibilitet.