



December 2025

Förutsättningarna för uppdraget att bemanna kurser på Linköpings universitet

Redovisning av SULF/LiU:s enkät



**Förutsättningarna för uppdraget att bemanna
kurser på Linköpings universitet**

Redovisning av SULF/LiU:s enkät

Rapportförfattare: SULF/LiU

Innehållsförteckning

Förutsättningarna för uppdraget att bemanna kurser på Linköpings universitet	4
Slutsatser och SULF:s förslag till Rektor vid LiU.....	5
Förslag till Rektor vid LiU.....	5
Enkätens resultat	7
Utrymme i tjänsten för de svarandes uppdrag att bemanna kurser	7
Antal personer de svarande ansvarar för i uppdraget	8
Institutionsgemensamma riktlinjer och individuella tjänstgöringsplaner.....	8
Vad är de största utmaningarna i ditt arbete med detta uppdrag?.....	9
Tema: Tidsbrist och arbetsbelastning	9
Tema: Ekonomiska utmaningar	10
Tema: Bemanningsutmaningar och oförutsägbarhet	10
Tema: Administrativa utmaningar.....	11
Tema: Relationella utmaningar.....	11
Tema: Organisatoriska utmaningar	11
Tema: Utbildningens kvalitet och pedagogiska utmaningar	12
Önskat stöd från facket.....	13
Övriga kommentarer.....	14
Bilaga: Enkät	15

Förutsättningarna för uppdraget att bemanna kurser på Linköpings universitet

Redovisning av SULF/LiU:s enkät

Uppdraget att bemanna kurser är centralt i relation till lärares arbetstid och arbetsmiljö. Samtidigt har SULF-LiU uppmärksammat att det finns på sina håll stora svårigheter med att upprätthålla och tillämpa tjänstgöringsplaner för medarbetare på Linköpings universitet i enlighet med vårt lokala arbetstidsavtal för lärare m.fl. SULF/LiU har därtill fått återkommande signaler om en allmänt stressande arbetssituation för studierektorer/motsvarande på universitetet.

Under hösten 2024 skickade SULF/LiU ut en öppen enkät (se Bilaga) till medarbetare på universitetet med önskemålet att den besvarades av de som innehade uppdrag att bemanna kurser vid Linköpings universitet. På universitetet benämns uppdragets utförare som studierektorer, men då termen inte används överallt inom LiU riktades enkäten mot uppdraget snarare än titeln. Innevarande rapport redovisar resultaten av denna enkät.

Rapporten beskriver initialt dess slutsatser följt av SULF/LiU:s förslag till rektor. Därefter finns en sammanfattning av inkomna svar samt i bilaga den distribuerade enkäten.

Slutsatser och SULF:s förslag till Rektor vid LiU

Enkäten visar med all tydlighet hur komplicerat uppdraget att bemanna kurser på LiU är. Det saknas dessutom en gemensam benämning för uppdraget inom universitetet. Uppdraget att bemanna kurser är mångfacetterat och det går in i många andra processer och uppdrag. Uppdraget är vidare starkt beroende av externa faktorer och mekanismer. Det utförs under stor stress, med delvis oklara budgetramar och med mycket snabbt föränderliga förutsättningar samtidigt som planeringen i sig skall utföras med lång framförhållning. Detta leder till svåra dilemman med flera konkurrerande premisser. Dessutom ser uppdraget väldigt olika ut för olika områden, avdelningar, institutioner och fakultet inom universitetet. *Trots detta saknas det gemensamma ramar och/eller policy/riktlinjer för detta uppdrag på LiU-nivå.* LiU har inte ägnat detta uppdrag den uppmärksamhet uppdraget förtjänar. En konsekvens av detta är att uppdraget löses genom ad-hoc lösningar och hela ansvaret att lösa dessa dilemman faller på den som innehar uppdraget. Gemensamma riktlinjer skulle gynna LiU som organisation.

Uppdraget kompliceras dessutom av den nya resursfördelningsmodellen som infördes 1 januari 2023 (Dnr LIU-2021-02241), där skarp avräkning av medel för undervisning kan slå mycket hårt mot enskilda kurser, program, enheter och områden. Detta skapar mycket osäkerhet bland de som utför uppdraget men även för lärarna. Uppdraget blir inte enklare av det faktum att externa och interna forskningsmedel med ibland mycket kort varsel tar lärarnas arbetstid i anspråk.

Förutsättningarna för uppdraget försämras dessutom hela tiden på grund av det okända produktivitetsavdraget och allmän urholkning av statliga medel för högre utbildning, som även SULF:s rapport *30 år av underfinansiering* (Åmossa & Adamowicz, 2024) visar med all tydlighet.

Sammanfattningsvis framstår det att det är ett mycket komplext och oreglerat uppdrag som varken ersätts eller stöts i tillräcklig grad av LiU. Därför menar SULF/LiU att det är viktigt att LiU säkerställer att uppdraget får rimliga förutsättningar och ersättning. SULF/LiU kommer därför bevaka denna fråga framöver.

Förslag till Rektor vid LiU

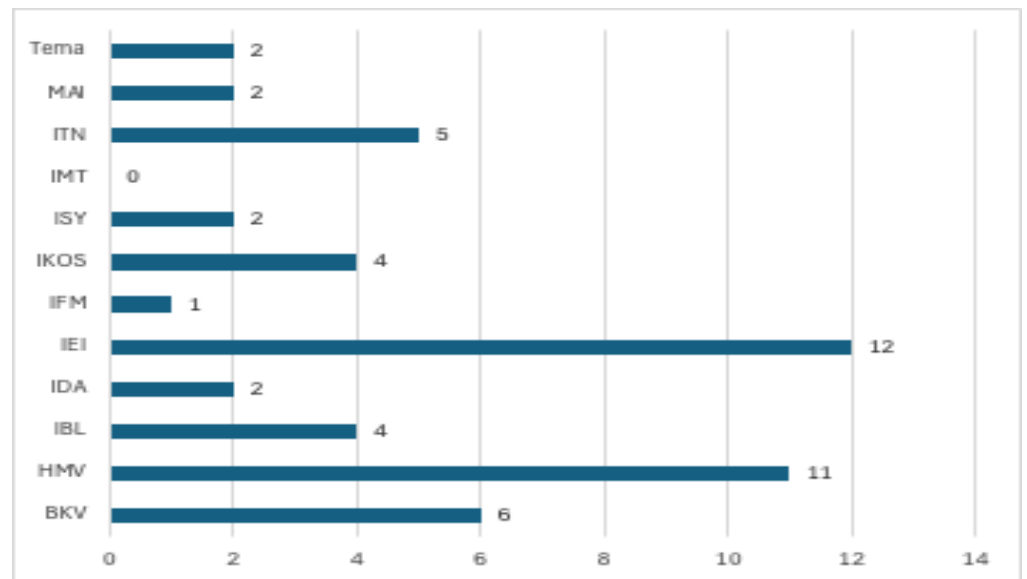
Utifrån rapportens resultat uppmanar SULF/LiU Rektor att:

1. Genomföra en bred översyn av förutsättningar och arbetsmiljö för medarbetare som innehar uppdraget, i syfte att strukturera detta uppdrag i enighet med LiU:s värdegrund och att utjämna förutsättningar för uppdraget. En sådan översyn kommer att leda till effektivare organisation där ingen som arbetar med uppdraget behöver uppfinna hjulet på nytt.

2. Utvärdera konsekvenserna av resursfördelningsmodellen (Beslut om Riktlinjer för resursfördelningsmodell från fakultet till institution, Dnr LIU-2021-02241) som stipulerar skarp avräkning av helårsstudenter per 31 december av innevarande år. Syftet med utvärderingen är att beskriva modellens konsekvenser för verksamheten, konkretisera uppdraget bättre och i och med detta förbättra arbetsmiljö för lärarna.
3. Införa uppdragstillägg för medarbetare som arbetar med bemanning av kurser, i paritet med uppdragstillägg för enhets- och avdelningschefer.

Enkätens resultat

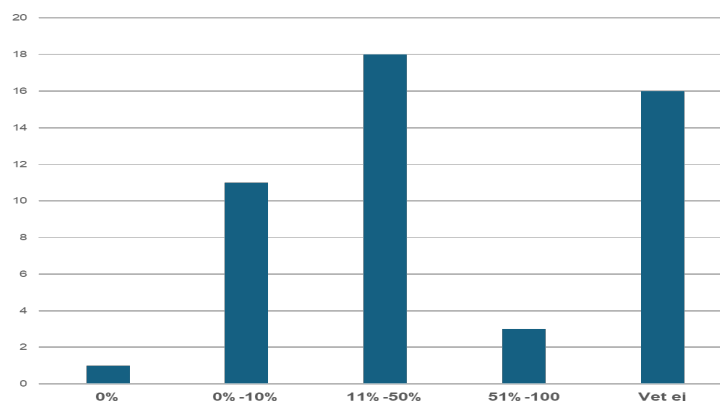
Enkäten besvarades av 51 anställda med uppdrag att bemanna kurser, ett uppdrag som ser mycket olika ut i olika delar av universitetet. De svarande var fördelades på universitetets olika fakulteter (teknisk fakultet 35%; medicinsk fakultet 33%; filosofisk fakultet 24%; utbildningsvetenskap 8%) och de svarandes institutionstillhörighet kan ses i Figur 1 nedan. Könsidentiteten bland de svarande var jämnt fördelad (42% kvinnor och 58% män).



Figur 1: Fördelningen av svarande på institutioner

Utrymme i tjänsten för de svarandes uppdrag att bemanna kurser

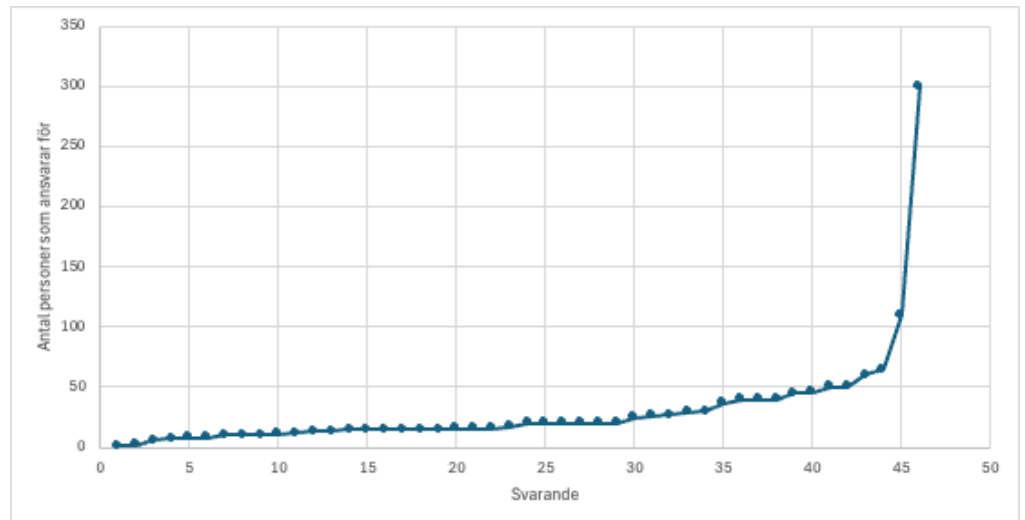
I Figur 2 redovisas hur stor andel av årsarbetstid som de svarande uppger att de har för bemanningsuppdraget. Det är anmärkningsvärt hur många som anger att de inte vet hur mycket tid de får för detta uppdrag. En förklaring skulle kunna vara att uppdraget inte specificeras i tid utan klumpas ihop med andra uppdrag. Det är också värt att notera den stora spridningen i angiven årsarbetstid mellan svarande.



Figur 2: fördelning av tid för uppdraget mellan svarande

Antal personer de svarande ansvarar för i uppdraget

Även på frågan om hur många personer den svarande ansvarade för i sitt uppdrag att bemanna kurser framstår det att spridningen inom LiU är stor, vilket visas i figur 3 nedan. I figuren har svaren jämkats till ett medel om svaret angetts med ett spann av personer. Några svar saknas i figuren: tre svarande angav att antalet är ospecificerat och två svarande angav uppdraget som "omfattande" men utan att ange ett antal eller spann.



Figur 3: Hur många personer ansvarar man för i sitt uppdrag att bemanna kurser

Institutionsgemensamma riktlinjer och individuella tjänstgöringsplaner

Det Lokala arbetstidsavtalet för lärare stipulerar i §5 (Dnr LiU-2017-01688), första stycket under Utbildning att:

Vid fördelning av arbetsuppgifter inom utbildning ska hänsyn tas till arbetsuppgifternas karaktär och svårighetsgrad samt medarbetarnas kompetens och erfarenhet inom det aktuella ämnesområdet. Respektive institutionsstyrelse ska fastställa samtliga inom institutionen förekommande utbildningsmoment och antal klocktimmar för respektive moment inklusive för- och/eller efterarbete.

Till följd av detta angavs frågan om den svarande använder sig av institutionsgemensamma riktlinjer för tilldelning av arbetstid för olika undervisningsmoment. Frågan ackompanjerades av ovan utdrag ur Lokalt arbetstidsavtal för lärare.

Svaren visade att 69% använde dessa riktlinjer, 19% inte gjorde det och 12% svarade vet ej. Därmed anger drygt 30% av de svarande att de inte använder, eller inte vet att de använder, institutionsgemensamma riktlinjer när de fördelar arbetstid för olika undervisningsmoment.

Det Lokala arbetstidsavtalet för lärare stipulerar även att individuella tjänstgöringsplaner skall upprättas (Dnr LiU-2017-01688, §6, stycke 4–5):

Fördelning av arbetsuppgifterna ska anges i klocktimmar och dokumenteras i en tjänstgöringsplan. Tjänstgöringsplanen undertecknas av den prefekten delegerat uppgiften till och berörd medarbetare.

Tjänstgöringsplanen upprättas med god framförhållning av den som prefekten delegerat uppgiften till.

Till följd av detta angavs frågan om den svarande använder sig av individuella tjänstgöringsplaner/Retendoplanering i uppdraget. Även här ackompanjerades frågan i enkäten av korresponderande utdrag ur det lokala arbetstidsavtalet.

Svaren visade att 60% av de svarande angav sig använda individuella tjänstgörings-planer/Retendoplanering i uppdraget. 22% angav dock att de inte gjorde det och ytterligare 18% svarade vet ej. Svaren visar därmed att bruket av tjänsteplanering av de som bemannar kurser på Linköpings universitet långt ifrån förekommer i den utsträckning som avtalet stipulerar.

Vad är de största utmaningarna i ditt arbete med detta uppdrag?

Nedan redovisas en tematisering av fritextsvaren från frågan om utmaningarna i uppdraget. Utmaningarna som identifierats omfattar flera områden som påverkar arbetsmiljö och effektivitet. Utmaningarna som beskrivs är sammanflätade med varandra och tematiseringen som anges går således delvis in i varandra. Ambitionen har varit att redovisa bredden av svar och varje tema exemplifieras med representativa citat från de svar som angetts.

Tema: Tidsbrist och arbetsbelastning

Utmaningar kopplade till tidsbrist och arbetsbelastning framträder frekvent i svaren. De svarande beskriver svårigheter med att hinna med arbetsuppgifterna kopplade till bemanning. Förberedelser inför undervisning konkurrerar dessutom ofta med forskningsrelaterade uppgifter, administrativa krav och oväntade händelser, vilket leder till ökad stress.

Uppdraget att bemanna kurser upplevs som tidskrävande, omfattande och betungande. Tjänstgöringsplaneringen beskrivs dessutom kräva ett omfattande detaljarbete, vilket ytterligare bidrar till arbetsbördan. Vidare beskriver många av de svarande att tiden de har för uppdraget inte är tillräcklig.

Tidsbrist, oförutsedda händelser, tillgång på medarbetare, kompetensbrist hos medarbetare (ämnes- och språkrelaterade), att "lägga pusslet" med alla inblandade.

En annan utmaning är att ansvarsområdet är så brett, man har ansvar för budget, bemanning, kvalitetssäkring, pedagogisk utveckling, kurs och utbildningsplaner, genomförande av kurser, resultatuppföljning, kursvärdering, information till studenter, osv.

Att hinna med det i relation till andra uppgifter som studierektor. Att täcka upp för lärare som inte kan ta sina uppdrag.

Mycket begränsad tid för att utföra uppdrag.

Det tar mycket mer tid än vad jag tilldelas och det finns otydligheter kring vilket ansvar som ligger på mig respektive enhetschefen.

Tema: Ekonomiska utmaningar

Ekonomiska begränsningar utgör en annan central utmaning. Minskade kursbudgetar har lett till färre undervisningstimmar, vilket påverkar kvalitén på utbildningen och därmed arbetssituationen för såväl de undervisade lärarna och för de som bemannar kurserna. Dessutom har anslagen för undervisning inte ökat i takt med kostnadsutvecklingen, vilket skapar krav på effektivisering och försvårar upprätthållandet av undervisningens kvalitet.

En av utmaningarna är att bibehålla kvaliteten på undervisningen samtidigt som anslagen inte ökar i takt med löneutvecklingen vilket betyder färre timmar för undervisning. Detta sätter stort press för lärarna som måste genomföra sina kurser med mycket begränsad budget.

Oförutsägbarhet och att ekonomin inte räcker till, dvs. budgeten är för liten. Jag syftar på att antalet studenter, lärarnas tillgänglighet (t.ex. vab, sjukdomar och forskningsuppdrag), samt nya uppgifter från LiU (t.ex. utarbete bedömningskriterier och AI-uppgifter) ständigt förändrar omständigheterna.

Tema: Bemanningsutmaningar och oförutsägbarhet

Bemanningsrelaterade problem är också påtagliga. Personalomsättning och svårigheten till framförhållning gör det komplicerat att planera kurser effektivt. Problem med att rekrytera handledare och assistenter förvärrar situationen. Några medarbetares brist på flexibilitet vid förändringar i bemanningen skapar ytterligare komplikationer. Variationer i studentantal, forskningsanslag och personalförändringar gör det dessutom omöjligt att planera långsiktigt. Oförutsedda händelser som sjukdom, VAB och akuta förändringar skapar ytterligare påfrestningar och ökar arbetsbelastningen.

Korta och små forskningsprojekt vilket gör att det är svårt att planera tillgänglig tid för lärare med bra framförhållning.

Resursfördelningsmodellen med korta snabba förändringar utanför LiU (söktryck), osäkerhet i budget fram till att kurser redan startat, logiker som inte anpassas efter verksamhet ex budget kommer långt efter att bemanning för våren behöver vara klar, schema som ska in långt före detsamma osv.

När medarbetare får forskningsanslag och behöver få ut tid för det skapas hål i bemanningen och det kan vara svårt att planera och ta in vikarier eftersom inflödet av forskningsmedel är oförutsägbart.

Att det alltid är lång framförhållning, ofta omöjligt att ha all nödvändig information så långt i förväg.

Tema: Administrativa utmaningar

Administrativa utmaningar är ett annat problemområde. Verktyg som Retendo uppges ge otillräckligt stöd för detaljerad tjänsteplanering, vilket leder till osäkerhet och dubbelarbete vid tidsrapportering.

RetendoAcademic ger otillräckligt stöd för tjänsteplanering.

Dokumentationen av tjänstgöringstiden är den största utmaningen.

Tema: Relationella utmaningar

Relationella utmaningar påverkar också arbetsmiljön. Konflikter kan uppstå när lärare upplever att deras arbetsuppgifter inte fördelas rättvist. Det är också svårt att balansera kraven på rättvisa med behovet av att anpassa bemanningen utifrån kompetens och erfarenhet. Samtidigt kan utmaningar uppstå vid hantering av medarbetare som inte bidrar positivt till arbetsgruppen.

Det relationella med kollegorna. Att vara rättvis och transparent, samtidigt som många situationer kring personers tjänstgöring kräver lite anpassning och särskilda hänsyn.

Tema: Organisatoriska utmaningar

Organisatoriska krav och förväntningar är ett område som skapar utmaningar enligt de svarande. Budget, skarp avräkning, schema och tjänsteplanering skall organiseras med lång framförhållning och samtidigt balanseras med lärarnas behov av rimlig arbets-börda och föränderliga förutsättningar. Tjänster, kurser och antal studenter ändras dessutom med kort framförhållning. En alltmer åtstramad verksamhet gör förändrade förutsättningar svåra att hantera och flexibiliteten liten.

Täcka alla moment samtidigt som varje individs tjänsteplanering blir rimlig i arbetsbörda, utan allt för stora pucklar och relativt sammanhållen.

För mig är de största utmaningarna uppdragets natur och hur vi är organiserade där min avdelningschef har personalansvar och jag planerar större delen av tiden. Det skapar många möjligheter för otydlighet i uppdrag och ansvar när det gäller att föra dialog med individuella lärare. Exempelvis så sköter jag bemanningsplanering för undervisning med min avdelningschef sammanställer tjänsteplaner - två personer som för dialoger med anställda om uppdragets utformning.

En föränderlig värld - personalomsättning, kurser ändras, studentantal varierar.

Att budget för året som följer kommer väldigt sent och vi behöver planera undervisning innan det. Den "nya" modellen där avräkning sker snabbare tar ingen hänsyn till verkligheten i bemanning av utbildning. Det kräver en flexibilitet som inte är rimlig när det inte finns annan finansiering som svänger så snabbt. Det blir hattigt, och tiden som lärare får fluktuerar mer när budgetar varierar mer. Den stora utmaningen i övrigt är just att verksamheten är planerad på ett väldigt slimmat sätt, med ytterst lite flexibilitet - att göra båda akuta och strategiska ändringar i bemanning är svårt - speciellt när man vill säkerställa rätt kompetens på rätt plats.

Tema: Utbildningens kvalitet och pedagogiska utmaningar

Slutligen finns pedagogiska utmaningar som påverkar utbildningens kvalitet. Minskad undervisningstid beskrivs leda till försämrad kurskvalitet och sämre studentresultat. Lärare upplever även att de inte hinner ge tillräckligt stöd till studenter med särskilda behov och den höga arbetsbelastningen försvårar möjligheten att hålla undervisningen uppdaterad och med bibehållen kvalitet.

Att kursbudgetar minskas drastiskt från år till år och att vi lärare inte får tillräckligt med tid för att ge och utveckla kurser.

En av utmaningarna är att bibehålla kvaliteten på undervisningen samtidigt som anslagen inte ökar i takt med löneutvecklingen vilket betyder färre timmar för undervisning. Detta sätter stort press för lärarna som måste genomföra sina kurser med mycket begränsad budget.

Att anslagen vi får inte alls räcker till för de kurser vi har att bemanna.

Att medarbetarna upprepat över år rapporterar att tilldelad tid inte räcker till för att utföra vissa arbetsuppgifter, tex rätta/handleda uppsatser och rapporter om studenterna är osjälvständiga och skriver dåligt.

Kursverksamhet är underfinansierad. Med tillräcklig finansiering skulle lärare kunna anställas inom LiU i större utsträckning.

Önskat stöd från facket

En betydande andel av de svarande har angett att de inte vet hur facket kan bistå dem i deras arbete med att bemanna kurser. Vissa har svårt att se eller tvivlar helt på att facket kan vara till hjälp, medan andra hävdar att de inte behöver någon hjälp alls. De konkreta förslag som har framkommit är följande:

- **Regelbundna möten:** Önskemål om regelbundna möten för informationsutbyte och stöd i vissa frågor.
- **Informationsföreläsningar:** Förslag på informationsföreläsningar om konkreta utmaningar och praktiska lösningar.
- **Verka för att åstadkomma rimliga medel/ rimlig balans mellan stöd- och kärnverksamhet:** Behov av att facket kämpar för att mer pengar går till utbildningen i stället för till stödfunktioner inom universitetet och att facket förhandlar fram realistiska tidsramar för förberedelse samt genomförandet av kurser.
- **Verktyg för tjänsteplanering:** Förslag på framtagande av digitala verktyg för tjänsteplanering.
- **Tydlig arbetsbeskrivning:** Önskemål om en tydlig arbetsbeskrivning och reglerad tidsåtgång för uppdraget.
- **Årshjul:** Förslag på ett specifikt officiellt årshjul för studierektorer.
- **Kompetensutveckling:** Hjälp med att utbilda anställda som inte klarar sina uppgifter.
- **Utbyte av erfarenheter:** Behov av utbyte av erfarenheter mellan institutioner för att jämföra och diskutera principer och deras olika implikationer.
- **Stöd vid bemanning:** Önskemål om stöd vid bemanning av kurser och att facket tydliggör vad som är lärarnas uppdrag.
- **Medverka i chefsutbildning:** Önskemål om att facket deltar i chefsutbildningen då frågor om planering av arbetstid behandlas.

Därmed framträder konkreta behov av insatser och stöd för facket att arbeta vidare med. De svarande för även fram behovet av att införa uppdragstillägg för studierektorer. Gällande ekonomifrågor beskrivs en upplevd diskrepans mellan karriärmöjligheter och förutsättningar för uppdraget:

[Facket bör] stödja oss i frågan om anslagen - det är inte rimligt att ständigt lita på medarbetarnas "professionalitet" (och "karriärsdriv") som innebär att många använder sin fritid till de arbetsuppgifter som inte timmarna räcker till för (feedback till studenter, omtentor, disciplinärenden, möten, diverse uppdrag, kompetensutveckling, forskning, osv)

Övriga kommentarer

Av de 51 som svarat har 28 inte haft några övriga kommentarer alls. De återstående kommentarerna är spretiga. De svarande lyfter återigen upp svårigheter med att dokumentera tjänstgöringstiden korrekt och behov av att

facket driver frågor om årsarbetstid och undervisningsfaktorer. De pekar även på hög arbetsbelastning och stress på grund av ökade krav och förväntningar utan tillräcklig finansiering. Någon har eftersträvat att studierektorer borde ha separata e-postadresser för att sköta just detta uppdrag. En person pekar på svårigheter med att planera och bemanna kurser när forskningsanslag skapar hål i bemanningen.

Lektorer kan justera sin procent via forskning, vilket inte adjunkter kan.

De belastar GU budget lika mycket oberoende av beläggning.

Citatet beskriver en del av en större problematik där de som får forskningsmedel köper sig fri från undervisningen som betraktas som mindre meriterande samtidigt som studenter möter lärare som är mindre aktiva inom forskning.

Bilaga: Enkät

Denna enkät samlas in av SULF och riktar sig till medarbetare med uppdrag att bemanna kurser på Linköpings universitet, t.ex. Studierektorer. Uppdraget att bemanna kurser är centralt i relation till lärares arbetstid och arbetsmiljö. Vi kommer att behandla svaren konfidentiellt i vårt fortsatta arbete för att förbättrade professionsvillkor på LiU. Enkäten börjar med bakgrundsfrågor och avslutas med en öppen fråga där du kan ge en öppen kommentar i ämnet. Vi ber om ditt svar senast 4 oktober 2024. Tack!

1. Inom vilket fakultet/område har du ditt huvudsakliga uppdrag att bemanna kurser?
2. På vilken institution har du ditt uppdrag att bemanna kurser?
3. Den svarandes könsidentitet.
4. Hur mycket utrymme i tid får du i tjänsten för ditt uppdrag att bemanna kurser? Ange procent av heltid, alternativt "Vet ej".
5. Hur många personer ansvarar du för i ditt uppdrag att bemanna kurser.
6. Använder du dig av institutionsgemensamma riktlinjer för tilldelning av arbetstid för olika undervisningsmoment? Se §5 första stycket under Utbildning i Lokalt arbetstidsavtal för lärare m fl. (utklipp i bild)

Vid fördelning av arbetsuppgifter inom utbildning ska hänsyn tas till arbetsuppgifternas karaktär och svårighetsgrad samt medarbetarnas kompetens och erfarenhet inom det aktuella ämnesområdet. Respektive institutionsstyrelse ska fastställa samtliga inom institutionen förekommande utbildningsmoment och antal klocktimmar för respektive moment inklusive för- och/eller efterarbete.

7. Använder du individuella tjänstgöringsplaner/retendoplanering i ditt uppdrag? Se lokalt arbetstidsavtal §6, st 4. (utklipp i bild)

Fördelning av arbetsuppgifterna ska anges i klocktimmar och dokumenteras i en tjänstgöringsplan. Tjänstgöringsplanen undertecknas av den prefekten delegerat uppgiften till och berörd medarbetare.

Tjänstgöringsplanen upprättas med god framförhållning av den som prefekten delegerat uppgiften till.

8. Vad är de största utmaningarna i ditt arbete med detta uppdrag?
9. Hur ser du att facket kan hjälpa dig i ditt arbete med detta uppdrag? T. ex. regelbundna möten för informationsutbyte och stöd i vissa frågor; informationsföreläsningar om konkreta utmaningar/problem speciellt vid LiU (årsarbetstid, undervisningsfaktor, lönesättning etc.).
10. Eventuella övriga kommentarer.



SULF, Sveriges universitetslärare och forskare
SULF/LiU
sulf@liu.se