



1

Arbetsvillkor och arbetsbelastning



Det akademiska skruvstället - om it-stress och all annan press

En SULF-rapport från 2019 lyfter frågor om stress och ökad arbetsbelastning

”Den stora arbetsbördan gör att tiden inte räcker till och universitetslärare och forskare löser det hela genom att i praktiken arbeta gratis.”

Några föreslagna åtgärder i rapporten:

Åtgärder för minskad arbetsbelastning

- Arbetsgivaren måste se till att tjänstgöringsplanen är realistisk i förhållande till arbetsuppgifterna.

Åtgärder för att lösa teknikproblem och förbättra it-stödet

- Användarna måste engageras vid val av programvara och utrustning samt få tillräcklig utbildning för att kunna använda verktygen på bästa sätt.
- Det måste finnas en dialog mellan it-stödet och användarna så att användarna får rätt, snabb och effektiv hjälp när problem uppstår.

Åtgärder avseende förväntningar på tillgänglighet

- Arbetsgivaren måste klargöra vilka regler och rutiner som gäller för tillgänglighet och servicenivå.

2

Arbetsvillkor och arbetsbelastning



I rapporten "Nu får det vara nog! Om det gränslösa, obetalda arbetet i akademien", vilken togs fram av SULF år 2021, påtalas ett antal problem med arbetstidsavtal för lärare inom högre utbildning. Rapporten lyfter fram att:

- årsarbetstid är en utmaning då övertid inte uppkommer förrän årsarbetstiden överskrids
- det finns stora brister i tillämpningen av arbetstidsavtalen där medlemmar ofta åläggs att arbeta mer än den ordinarie arbetstiden
- tre av fyra lärare (lektorer och adjunkter) har arbetat mer än ordinarie arbetstid och drygt tre av fyra av de som arbetat utöver ordinarie arbetstid har INTE fått kompensation för det
- "Lärosätena behöver följa upp hur mycket lärare, forskare och doktorander arbetar för att säkerställa en god arbetsmiljö och undvika ohälsa."

3



Ur det lokala arbetstidsavtalet på Inu

"Arbetsuppgifter för dem som omfattas av avtalet ska planeras på sådant sätt att samtliga arbetsuppgifter ska inrymmas inom årsarbetstiden.

Tid utöver den totala årsarbetstiden ska normalt inte förekomma."

Vanlig missuppfattning både bland chefer, tjänsteplanerare och lärare att man som lärare "får" ett antal timmar för att genomföra en uppgift, oberoende vilken tid den tar. Lärare tror ofta att det handlar om att förhandla om schablonerna, men schabloner är bara till för planeringen.

4

Ur det lokala arbetstidsavtalet på Inu



Om man riskerar att jobba mer än det står i tjänsteplanen

”Arbete utöver fastställd plan avser alltid faktiskt arbetad tid. Tid utöver fastställd plan ska alltid vara beordrad i förväg.”

När man märker att man inte kan följa planen talar man med sin prefekt, som tar beslut om man ska jobba utöver fastställd plan eller inte. Chefen kan ju bestämma att arbetet inte ska göras eller att någon annan ska göra det. Arbetstidsavtalet säger att man ska ta hänsyn till förmågan, och arbetsmiljölagen samt OSA §9 säger att arbetet inte får orsaka ohälsa.

Lika krav på alla gäller därför bara när det inte leder till ohälsa.

5

Ur det lokala arbetstidsavtalet (forts)



”Om särskilda behov av att utföra vissa inte planerade arbetsuppgifter uppkommer ska i första hand omprioritering av arbetsuppgifter göras.”

”Arbete över plan ska redovisas per timme och ersättas med månadslönen/110.”

”Tid utöver det som är fastställt i tjänstgöringsplanen ska regleras senast vid kalenderårsskiftet.”

Det är dock möjligt för arbetsgivaren att möblera om i tjänstgöringsplanen genom att skjuta tid för kompetensutveckling till kommande år. Om det görs blir det viktigt att bevaka så att kompetensutvecklingen får motsvarande större andel senare.

6

Fackligt agerande på Inu i frågor som rör arbetstidsavtal, tjänsteplanering och Retendo



- Synpunkter på ökad mängd administrativ arbetsuppgifter för lärare, vilket resulterade i att det lokala arbetstidsavtalet för lärare fick en annan skrivning gällande administrativ tid. Från att 85 timmar angavs som norm till ett reviderat avtal för drygt tre år sedan med ett spann på 85-100 timmar.
- Lokal förhandling på en institution där endast 2,5 % är till administrativa arbetsuppgifter medan avtalet anger 5 % eller drygt det (85-100 timmar)
- Lokal tvisteförhandling om brott mot det lokala arbetstidsavtalet för lärare.

7

LOKAL TVIST – brott mot lokalt arbetstidsavtal Framställan om förhandling i rättstvist



Linnéuniversitetet har brutit mot det lokala kollektivavtalet gällande arbetstider för lärare på tre punkter i avtalet:

- Samråd vid upprättande av tjänsteplanering
 - upprättande av tjänstgöringsplanen och eventuella ändringar ska ske i samråd med läraren (§5)
- Upprättande av tjänstgöringsplaner
 - ska ske på kalenderårsbasis (§6)
- Dokumentation av tjänstgöringsplaner
 - ska fastslås med referens och arkiveras (§6)

8

LOKAL TVIST

– brott mot lokalt arbetstidsavtal (forts.)



Resultat av förhandling i rättstvist

- *Att på kort sikt*, dvs från och med höstterminen 2023, tillse att tjänsteplaneringen kommuniceras mellan chef och medarbetare, samt påbörja arbetet att ta fram rutiner kring samråd vid upprättandet av tjänstgöringsplaner liksom vid revidering av tjänstgöringsplan under kalenderåret. Arbetet med att ta fram rutinerna skulle ske parts-gemensamt och vara klart senast 231031, vilket det också var. Därefter ska utbildningstillfällen kring rutiner och tolkningar av arbetstidsavtalet genomföras för samtliga prefekter och tjänsteplanerare parts-gemensamt.
- *Att på längre sikt*, dvs inom två år, tillse att utbildning enligt ovan är ett naturligt inslag i chefsutbildningen som kontinuerligt erbjuds.

9

LOKAL TVIST

– brott mot lokalt arbetstidsavtal (forts.)



Resultat av förhandling i rättstvist

Angående rutiner

Rutiner för tjänsteplanering är framtagna – men tyvärr ännu INTE implementerade. Den som tjänsteplanerar ska upprätta utkast till ny tjänstgöringsplan för kommande kalenderår och publicera i Retendo som ett "Scenario" och därefter kommunicera det till berörda medarbetare. Samråd innebär dessutom att medarbetaren ges möjlighet att skriftligt kommentera sin tjänsteplan till prefekten. Vid behov följs även skriftlig kommentar upp muntligen. När återkoppling och samråd skett gällande planering av kurser och uppdrag signeras tjänstgöringsplanen.

Angående chefsutbildning OCH eventuellt reviderat arbetstidsavtal

Ett arbete har påbörjats med att genomföra en endags-utbildning av chefer – som är planerad att genomföras vid några tillfällen under september månad. I samband med detta har arbetsgivaren uttryckt önskemål om att arbetstidsavtalet för lärare ska revideras. Ett arbete med att se över nämnda avtal pågår.

Saco-S-föreningen VILL HA INSPEL!

10



Revidering av arbetstidsavtal för lärare

Arbetsgivaren föreslår revidering av hänvisningar till centrala avtal som har blivit inaktuella.

Arbetsgivaren har gjort en språklig översyn av avtalet.

Arbetsgivaren föreslår att även doktorander, amanuenser och forskare ska omfattas av arbetstidsavtalet för lärare i tillämpliga delar, dvs att dessa medlemskategorier ska ha årsarbetstid.

11

Revidering av arbetstidsavtal för lärare (forts)



Arbetsgivaren (AG) föreslår förändring om närvaro

I nuvarande arbetstidsavtal:

9 § Närvaro på arbetsplatsen

Medarbetare som omfattas av avtalet ska vara närvarande på arbetsplatsen i den omfattning verksamheten och arbetsuppgifterna kräver.

Genom sin närvaro vid arbetsplatsen bidrar en lärare till den akademiska miljön. Det är därför viktigt att en lärare är närvarande på arbetsplatsen i så stor utsträckning som möjligt.

I AGs förslag till nytt arbetstidsavtal:

10 § Närvaro på arbetsplatsen

I syfte att öka förutsättningar till bidrag i den akademiska miljön och erhålla socialt stöd från chefer och kollegor på arbetsplatsen är det viktigt med en så stor närvaro på arbetsplatsen som möjligt.

I samrådet vid planering av årsarbetstiden mellan chef och berörd lärare ska det hållas en dialog om i vilken omfattning verksamheten och arbetsuppgifterna kräver närvaro på arbetsplatsen. Principen är att huvuddelen av arbetstiden i normalfallet ska förläggas till arbetsplatsen.

12

Revidering av arbetstidsavtal för lärare



Arbetsgivaren föreslår förändring om närvaro i avtalet, men framhåller att det inte är avgörande, eftersom arbetsrätten ändå täcker det faktum att man ska vara närvarande på arbetsplatsen i den utsträckning som behövs för arbetet.

Närvaro har fördelar, men distansarbete har också fördelar, både för våra resultat och för vårt rykte vid rekrytering.

Vad är lagom krav på närvaro?

13

Diskussion om tjänstgöringsplaner ...



Hur fungerar tjänsteplanering på er institution?

- vilket ansvar tar prefekt?
- hur fungerar samråd om tjänstgöringsplaner?
- hur kommuniceras förändringar i plan?
- hur uppfattas Retendo?
- hur ser tjänsteplaneringen ut idag jämfört med för några år sedan?
- finns obalanser i tjänstgöringsplaner över terminer/året?
- hur ser innehållet i tjänstgöringsplaner ut i relation till kompetens?
- hur hanteras när tid över plan uppstår i tjänstgöringsplaner?
- vilka arbetsuppgifter kan/bör/ska innefattas i administrativ tid?

14



Om arbetstid på Lnu - Medarbetare

Lokalt kollektivavtal om arbetstid för lärare

Lokalt kollektivavtal om OB-tillägg för lärare och postdoktorer

Beslut om planering av lärares årsarbetstid

Mall för tidsregistrering – lärare

<https://lnu.se/medarbetare/anstalld-vid-lnu/arbetstid-semester-och-ledigheter/arbetstid/>

15



Artiklar och rapporter om arbetstid och arbetsbelastning

Kalm, Sara (2019). Om akademiskt hushållsarbete ...

<http://du.diva-portal.org/smash/get/diva2:1302038/FULLTEXT01.pdf>

Linnéuniversitetet: Internrevision av arbetsmiljö för lärare (2022-10-13)

Linnéuniversitetet: Rapport - Fokussamtal om lärares administration (2017-11-17)

SULF (2019). Det akademiska skruvstället – om IT-stress och alla annan press

<https://sulf.se/app/uploads/2019/06/it-stress-rapport-slutlig-webb.pdf>

SULF (2022) Nu får det vara nog! Om det gränslösa, obetalda arbetet i akademien

https://s3.eu-west-1.amazonaws.com/sulf.se/app/uploads/2021/10/Rapport-nufardetvaranog_6okt_webb.pdf

16