

2023-03-03

Remissvar från skolkollegiet på Skolan för teknikvetenskap

På Skolan för teknikvetenskap har vi inom det valda skolkollegiet diskuterat underlaget **INTERN REMISS: Förslag på ändringar i anställningsordningen och i riktlinje till anställningsordningen** och även öppnat för att övriga i kollegiet ska kunna få ta del av underlaget och komma med synpunkter.

Baserat på detta vill vi framföra följande synpunkter:

1. Inriktningen att främst anställa på biträdande lektorsnivå bör diskuteras. Kravet att doktorsexamen inte får vara äldre än fem år gör att rekrytering av kandidater begränsas till ett snävt tidsintervall efter avlagd doktorsexamen som dessutom inte är i överensstämmelse med flera startbidrags tidsgränser, tex ERC, WAF, VR m.fl.

För att försäkra sig om en kvalitetsdrivande inriktning på rekrytering skulle formuleringar kring detta öppna för att en mer flexibel strategi kan övervägas när nivån bestäms.

Formuleringar nu är t.ex. i anställningsordningen på sidan 3, 3:e stycket "*Karriärvägen inleds normalt med en anställning som biträdande lektor*" och t ex i riktlinjer, 2.1.2.4 "*Biträdande lektorat ska företrädesvis användas.*".

2. Vi tycker att det är viktigt att riktlinjer om mängden undervisning ska kvar (2.1.2.1 i riktlinjerna). Riktlinjerna är viktiga för att framför allt biträdande lektorer och lektorer både ska ha rätt att undervisa för att kunna meritiera sig, samtidigt som undervisningens omfattning inte ska bli så stor att andra delar av arbetet inte hinns med.

3. Stycke 1.1.4. Sakkunnigbedömning ger legitimitet. Vid kallelse till professor bör därför sakkunnigbedömning fortfarande vara norm, men med särskild motivering om att när det är uppenbart obehövt görs ingen sakkunnigbedömning. Detta skulle stärka kallelseprocessens legitimitet. Att helt avstå från sakkunnigbedömning som regel skulle inte vara bra. I anvisningen är det dock bra formulerat i 2.4.5. Vi uppfattar också att texten i Anställningsordningen och i Riktlinjen inte är helt överensstämmande.

4. Kommentar på 5.1 i anställningsordningen. Den regelbundna översynen bör regleras i riktlinjerna så att inte osäkerhet och förvirring om praxis ska kunna uppstå på grund av att praxis skiljer sig från riktlinjerna. Exempelvis skulle en regelbunden kollegial översyn av riktlinjer/praxis kunna skrivas in i riktlinjerna.

5. Dokumentet med riktlinjer bör också ha en punkt 4. Översyn av riktlinjer. Nu står det i den inledande texten vilket kan bli otydligt. Den texten som nu är "Ansvarig för översyn och frågor om styrdokumentet är personalavdelningen inom verksamhetsstödet och fakultetsrådet." bör ses över och det kollegiala inflytandet behöver stärkas i texten och det ska vara tydligt att det sker med regelbundenhet.

2023-03-03

6. Förhållandet mellan praxis och riktlinjerna: Vi tycker att praxis måste överensstämma med riktlinjerna. Därför måste det ske en regelbunden uppföljning där praxis och riktlinjer jämförs och harmoniseras, och förändringar förankras kollegialt.

Övriga punkter

1. En mening i 4.5 i anställningsordningen är inte fullständig.

2. Avsnitt 2. Forskare: Vi diskuterade begränsningen enligt "Arbetsuppgifter inom utbildning ska inte omfatta mer än högst 20 % av anställningen." Vi konstaterade att detta kan vara ett problem eftersom personer som vill meritera sig för att stanna i den akademiska världen behöver undervisa för att meritera sig.

3. Rollen för och krav på docent bör klargöras även om det inte hör till denna remiss. Man bör kunna bli docent utan att vara fast anställd. Bedömning av huvudhandledarskap vid befordran till professor bör göras ur ett sammanhållet perspektiv.

4. CV-mallen för anställning bör göras om. Ett problem är att samma mall används för ansökan till fakultetstjänster på alla nivåer. CV-mallen är väldigt omfattande, vilket till viss del beror på att den ska passa för ansökan till alla nivåer på fakultetstjänster, inklusive ansökan till docent.