

2020-09-10

Elisabet Nihlfors

Till

Nationella Samordningsgruppens möte 2020-09-07

Underlag för fortsatt arbete med rubricerade fråga

ULF SPANING NR 5

Bakgrundsmaterial till förslag kring olika typer av kombinationstjänster som kan möjliggöra att vara

Lärare – Utbildare - Forskare¹
- i en befattning?!

¹ Jfr SOU 2004:42 *Lärare, forskare och läkare – tre kompetenser i en befattning.*

FÖRORD

ULF Spaning nr 5 är framtaget som ett underlag för den nationella samordningsgruppen inför ställningstaganden kring ett av försöksverksamhetens uppdrag; ***att finna olika modeller för "särskilda anställningar och uppdrag"***.

Den Nationella Samordningsgruppens identifierade, i mars 2020, behovet av att kartlägga styrkor och svagheter i de försök som pågår runt om i landet med olika typer av "kombinationstjänster". Efter Nationell ULFBazar, maj 2020, där flera exempel presenterades sändes en förfrågan ut till alla kontaktpersoner vilket möjliggjort den sammanställning som här finns i avsnitt 5.

När frågor ställdes till samtliga kontaktpersoner definierades "kombinationsanställning" som: *en person som sökt och/eller innehar en anställning/uppdrag (hos en huvudarbetsgivare) för kortare eller längre tid bestående av utbildning, undervisning och forskning (minst två av dessa) och som genomförs hos två eller flera arbetsgivare (lärosäten och/eller huvudmän enligt avtal/överenskommelse).*

September 2020

Elisabet Nihlfors

INNEHÅLL

1. Uppdraget – Bakgrund

- 1.1 Regeringsuppdrag; Avsiktsförklaringen för Försöksverksamheten ULF 2017
- 1.2 Utredningen: Forska tillsammans 2018
- 1.3 Förslag i UKÄ:s utvärdering av övningsskolor 2020
- 1.4 UKÄ:s utvärdering av särskild KPU för personer med forskarexamen 2020
- 1.5 Förslag om En hållbar lärarutbildning 2008
- 1.6 VR:s utvärdering av ALF-avtal 2018

2. Syfte och mål

- 2.1 Olika syften – olika lösningar
- 2.2 Mål för försöksverksamheten

3. Nuvarande lagar och avtal

- 3.1 Högskolelagen och Högskoleförordningen
- 3.2 Hälso- och sjukvårdslagen
- 3.3 Avtal om tillfällig anställning 2011
- 3.4 Några exempel från ALF avtal

4. Exempel från tidigare försök

- 4.1 Attraktiv Skola och Vinnova AkUT
- 4.2 Befintliga lösningar
- 4.3 Exempel från Norge

5. Kartläggning våren 2020

- 5.1 Frågeställningar till kontaktpersonerna i försöksverksamheten ULF
- 5.2 Översikt av olika tjänstekonstruktioner
 - 5.2.1 Uppdrag där den anställd hos en skolhuvudman även arbetar på ett lärosäte
 - 5.2.2 Uppdrag där den anställde på ett lärosäte även arbetar hos skolhuvudman.
 - 5.2.3 Uppdrag där den anställde har ett ”samverkansuppdrag” för lärosäte och skolhuvudman (ofta anställd hos skolhuvudman).
 - 5.2.4 Avtal eller överenskommelse
- 5.3 Redovisning av styrkor och svagheter respektive möjligheter och hot
 - 5.3.1 SWOT
- 5.4 Några tentativa slutsatser

Referenser

Bilagor

- | | |
|----------|--|
| Bilaga 1 | 2011 års avtal rörande tillfälliga anställningar |
| Bilaga 2 | Beskrivning av ”Hospiteringsordningar og Kombinasjonsstillinger mellom USN og barnehagefeltet og grunnopplæringen” |
| Bilaga 3 | Från student till docent |

- Bilaga 4 Avtal – exempel från MaU
- Bilaga 5 Avtal – exempel från GU
- Bilaga 6 Föreskrifter angående avtal om tidsbegränsad anställning SU
- Bilaga 7 Utlysning av medel till forsknings- och utvecklingsuppdrag från UmU
- Bilaga 8 Överenskommelse mellan KTH och Haninge
- Bilaga 9 Affiliering (exempel KTH)

Arbetsmaterial

1. Uppdraget - Bakgrund

I detta avsnitt återges korta citat från olika utredningar och utvärderingar som kan ha bäring på förslagen inom ULF vad gäller kombinationstjänster (citerad text har TNR 10).

1.1 Regeringsuppdrag; Avsiktsförklaringen för Försöksverksamheten (ULF 2017)

I regeringsuppdraget står bland annat:

Några exempel på komponenter i modellerna kan vara olika typer av avtal för kombinationsanställningar, former för lärares och förskollärares deltagande, handledning, kurser, arrangemang för datainsamling verksamhetsförlagd utbildningar och examensarbete. (Ibid. sid 3)

En av de tre kategorier som lyfts fram i Avsiktsförklaringen vad gäller modeller för samverkan är: ”*särskilda anställningar och uppdrag*”.

1.2 Utredningen: Forska tillsammans 2018

Utredningen diskuterar hur samverkan kring praktknära forskning mellan skolhuvudmän och lärosäten med förskolläraryr- och lärarutbildningar används för att bidra till konkret förbättringsarbete avseende utveckling av lärande såväl i skolan som i lärarutbildningen (SOU 2018:19 s. 115). En av slutsatserna och rekommendationerna är:

Lärosäten rekommenderas att inom ramen för forskares och lärares arbetsuppgifter skapa utrymme för samverkan kring såväl praktknära forskning som lärar- och förskolläraryrutbildningar.

Huvudmän inom skolväsendet rekommenderas att inom ramen för lärares och förskollärares arbetsuppgifter skapa utrymme för samverkan kring såväl praktknära forskning som lärar- och förskolläraryrutbildningar. (Ibid. s.136)

Utredningen pekar på olika möjliga vägar att lösa detta – se under rubriken exempel nedan. I de avslutande rekommendationerna finns ett antal prioriterade områden som utredningen anser att försöksverksamheten ska utveckla och pröva särskilt – bland annat följande tre:

Utveckla former för fördelning av arbetstid och arbetsuppgifter där en lärare eller förskolläraryr kan bidra i arbetet under en längre period hos såväl skolhuvudmannen som ett lärosäte.

Utveckla former för fördelning av arbetstid och arbetsuppgifter där en forskare eller lärare på ett lärosäte kan bidra i arbetet under en längre period hos såväl lärosäte som en skolhuvudman.

Utveckla modeller för att skala upp forskningsprojekt till att omfatta fler skolor eller ett större område. (Ibid. sid 141-142)

1.3 Förslag i UKÄs utvärdering av övningsskolor 2020 (UKÄ 2020:5)

UKÄ rekommenderar lärosäten och skolornas huvudmän att regelbundet följa upp och utveckla de avtal som reglerar samverkan inom VFU för att förtydliga ansvarsfördelningen och ytterligare utveckla organisationen för VFU. UKÄ rekommenderar regeringen att se över möjligheterna att

underlätta för lärosäten och skolornas huvudmän att inrätta kombinationstjänster jämförbara med de så kallade förenade anställningar som finns inom vårdområdet (UKÄ 2020:5 sid 6).

Kombinationstjänster har varit en utmaning. Många lärosäten har haft svårt att inrätta så kallade kombinationstjänster för lärare som ska dela sitt uppdrag mellan två arbetsgivare, exempelvis en övningsskola och ett lärosäte. Det skulle underlätta i lärosätets strävan att använda särskilt yrkesskickliga lärare inom både VFU och andra delar av utbildningarna. Ett lärosäte påpekar att både lärosätet och huvudmännen vill utbyta lärarkompetens, men att det är svårt att utforma förmånliga villkor inom ramen för kombinationstjänster. Bristen på kompetent personal bidrar också till att skolhuvudmän inte släpper ifrån sig sin personal.

Det har också funnits utmaningar med att realisera förväntningarna på forsknings- och utvecklingsarbeten mellan lärosätet och skolhuvudmännen som funnits inom ramen för försöksverksamheten. Det har varit svårt att utveckla samverkan med forskningsprojekt som ska utgå från huvudmännens problemområden. Ett lärosäte beskriver att de haft svårt att finna långsiktiga strategier så att forsknings- och utvecklingsarbete blir ett naturligt inslag i samarbetet. Forskarna och övningsskolorna behöver kommunicera om förväntningarna, och övningsskolorna behöver kunna förmedla sina behov av ny kunskap så att forskningen blir relevant för dem. (Ibid sid 35-36)

För att främja kopplingen mellan teori och praktik bör lärosäten och huvudmän kunna utnyttja kombinationstjänster för lärare med uppdrag hos två arbetsgivare. De lärosäten som arbetat framgångsrikt med kombinationstjänster bör kunna utgöra goda exempel. Möjligheten till så kallade förenade anställningar finns inom vårdområdet och har reglerats i 4 kap. 2 § högskoleförordningen. Enligt UKÄ skulle detta kunna tjäna som exempel på hur liknande anställningar kan utformas och regleras för tjänster inom lärarutbildningarna. UKÄ rekommenderar regeringen att se över möjligheterna att underlätta för lärosäten och skolornas huvudmän att inrätta kombinationstjänster jämförbara med de så kallade förenade anställningar som finns inom vårdområdet.

Kombinationstjänster för lärare som delade sitt uppdrag mellan lärosäte och skola förekom i något högre grad inom ramen för försöksverksamheten med övningsskolor men det var överlag sällsynt att särskilt yrkesskickliga lärare användes inom andra delar av utbildningen” (Ibid. sid 59).

1.4 UKÄ:s utvärdering av särskild KPU för personer med forskarexamen 2020 (UKÄ 2020:3)

Lektor i skolan – vem tar tillvara gruppens särskilda kompetens?

Utöver att få fler lärare i skolan, syftade också satsningen på att få fler lektorer i skolan, för att på så sätt stärka den vetenskapliga grunden.

Den här studentgruppen har goda förutsättningar för att bli lektorer i skolan, men det förefaller inte vara något som arbetsgivarna har uppmärksammat särskilt när de har anställt dessa personer. Inte heller i utbildningen har den aspekten av läraryrket berörts nämnvärt, enligt bedömargruppen. I enkäterna framkommer det däremot att den forskarkompetens som studenterna för med sig in i skolan används och att de själva tycker att den är en stor tillgång för dem i undervisningen.

En slutsats som kan dras är att just tjänsten som lektor framstår som otydligt formulerad för studentgruppen. Varken arbetsgivare eller utbildningsanordnare lägger särskild vikt vid den här möjligheten till tjänst. Många ur studentgruppen har erfarenhet av att undervisa i högskolan och skulle rent formellt kunna komma i fråga för en tjänst som lektor redan när de påbörjar sina tjänster. Utifrån enkätsvaren verkar däremot arbetsgivarna vara osäkra på vad forskningskompetensen ska kunna bidra med i verksamheten. En slutsats som kan dras är att om antalet lektorer i skolan ska öka, behöver lektorernas specifika kompetens och deras möjligheter till att bidra till skolverksamheten tydligare artikuleras för arbetsgivarna” (Ibid. sid 75)

1.5 Förslag om En hållbar lärarutbildning 2008

Att arbeta på två ställen kopplat till lärarutbildningar har funnit länge. När försöks- och demonstrationsskolor infördes 1967 (som ett resultat av LUS utredningen) innebar det bland annat att metodiklektorer undervisade både på lärarhögskolan och i FOD-skolan. Frågan togs även upp i utredningen ”En hållbar lärarutbildning” (SOU 2008:109).

Utredningen föreslår att adjunktsanställningar av nuvarande slag blir undantag snarare än regel i den nya lärarutbildningen. Istället förordas tre andra lösningar för att garantera den aktuella skolerfarenheten. Dessa tre kan var och en tillämpas i lämpliga andelar, men utgör tillsammans de normala anställningsformerna för odisputerade lärarutbildare:

Utredningen föreslår

- tidsbegränsade anställningar som adjunkt. Erkänt skickliga lärare anställs för en period om fem år. Detta system liknar det som gäller de flesta lärare vid högskolans konstnärliga utbildningar.
- kombinationsanställningar, där tjänstgöringstiden delas mellan skola och högskola med exempelvis 50 procent vardera.
- utbytesanställningar, där en högskolelärare under viss tid tjänstgör i skolan medan en lärare från skolan arbetar inom högskolan.

För lärare inom såväl lärarutbildning som skolväsende skulle förslagen innebära en närmare kontakt och en större insikt och förståelse för varandras verklighet, något som blir till gagn i den fortsatta yrkesverksamheten. Det bör understrykas att kombinations- och utbytesanställningar inte minst avser forskarutbildade lärare inom högskolan. I sin tur kräver detta att det i lärarutbildningen finns möjlighet att deltidsanställa aktiva skollärare som adjungerade lärare och att det utvecklas tjänster inom skolväsendet för lärare med forskarutbildning. Samma system bör gälla för alla skolformer, alltså även för exempelvis förskola, fritidshem, särskola och inom vuxenutbildningen. Med tanke på nedskärningen av det allmänna utbildningsområdets tre terminer till ”kärnans” två, kan det inte heller uteslutas att arbetsbrist kommer att kunna uppstå vid lärosätena inom pedagogik och allmäändidaktik. Detta är beklagligt för de enskilda individerna. Det kommer dock även att krävas nyrekryteringar av forskarutbildade lärare, såväl inom utbildningsvetenskap som ämne-teori och ämnesdidaktik. Den ofta påtalade besvärliga situationen för nydisputerade inom vissa ämnen kan genom utredningens förslag delvis underlättas genom att ämnesdelen av lärarutbildningen förstärks (Ibid. sid 375-376).

1.6 VR:s utvärdering av ALF-avtal avtal 2018

Forskningens förutsättningar kommenteras för varje region. Sammantaget ser de – när det förutsättningarna finns – att det säkerställer forskning av hög kvalitet som leder till förbättrad hälso- och sjukvård. Även betydelsen av tydliga karriärvägar för att möta de stora rekryteringsbehoven lyfts fram. Inom flera regioner finns ett stödprogram kallat ”från student till docent” som banar väg för en forskarkarriär för läkarstudenter såväl vid sjukhus som inom primärvården. Något som även erbjuds annan hälsovårdspersonal. Utvärderingen lyfter särskilt fram Västernorrland som ett positivt exempel (VR 2018, sid 23, [Se även bilaga 3](#)).

Några andra återkommande kommentarer är: Flexibla karriärvägar, uppmuntra medicinska specialister som befinner sig i senare skedet av karriären att påbörja doktorandstudier. Stödja forskare under alla stadier av deras yrkesliv i att säkerställa tid för forskning. Betona värdet av klinisk forskning av hög kvalitet. Stöd som täcker alla nivåer inom yrkeslivet, från student till professor i kombinerad tjänst, är utmärkt och säkerställandet av tid för forskning fungerar bra.

De flesta kliniska avdelningschefer har en akademisk bakgrund, vilket säkerställer fokus på forskning. Ett av ALF avtalen som kommenteras i utvärderingen har:

... två parallella anställningsvägar för forskare, en akademisk som är flexibelt och sammanlänkat kliniskt vetenskapligt spår baserat på universitetet, och ett kliniskt forskarspår baserat på sjukhuset, vilket är unikt och en utmärkt strategisk åtgärd som uppmuntrar unga forskare att välja en akademisk karriär i ett tidigt skede. Avtalet mellan sjukhuset och universitetet har fattats på en strategisk nivå, och därigenom underlättat unga forskares tillgång till resurser (Ibid. sid 22)

Arbetsmaterial

2. Syfte och mål

I grunden finns Högskolelagen och Skollagens bestämmelser om att verksamheten ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Skälen till detta utvecklas inte här.

Argumentationen här bygger dock på idén om att *lärarutbildningarna är ett gemensamt ansvar* för lärosäte och huvudman. Idag regleras endast lärosätens ansvar i Högskolelagen varför ett förslag är att överväga ett tillägg i Skollagen som gör det delade ansvaret för utbildningen tydlig (Jfr SUHF:s material).

En annan grundläggande idé är att personer, som innehar kombinationstjänster och arbetar hos en huvudman och ett lärosäte behöver tillhöra en eller fler miljöer. Dessa *miljöer* kan finnas på lärosätet, hos huvudmannen och/eller vara gemensamma miljöer. Vad som kännetecknar dessa olika miljöer utvecklas inte här då det är en fråga i sig för försöksverksamheten.

2.1 Olika syfte – olika lösningar

Som framgått ovan finns det flera intressenter som vill att någon form av kombinationstjänster skapas. Dessa tjänster kan ses som en del av en infrastruktur. Det finns och har funnits olika varianter av kombinationstjänster även inom skolområdet, även om det ofta förknippas mer med industrin och det medicinska området.

Ett skäl som framkommer i argumenteringen för kombinationstjänster är att medverka till att utbildningarna har förutsättningar att vila på två ben – det vetenskapliga och det erfarenhetsbaserade. Ett annat skäl är att bristen på kvalificerad personal hos båda är stor under en lång tid framåt – det finns behov av både kortsiktiga och långsiktiga lösningar för att bibehålla kvaliteten.

Frågor som kan ställas angående ”kombinationstjänsterna” är:

VAD är det som ska ”göras” och VARFÖR? (Syfte); HUR och NÄR ska detta ”göras”? (villkor); VEM ska/får ”göra” detta? (urval).

Vad som ska göras kan t.ex. vara *att regelbundet delta i* lärarutbildning, forskning och/eller kompetensutveckling, några exempel:

- Lärarutbildningen inom olika kurser på lärosätet
- Lärarutbildningens vfu hos huvudman
- Lärarstudenternas examensarbeten – gemensamt lärosäte/huvudman
- Forskningsprojekt initierade av professionen/huvudman - gemensamt
- Forskningsprojekt initierade av forskare på ett lärosäte – empiriinsamling
- Leda forskningsprojekt som inkluderar flera huvudmän/lärosäten - gemensamt
- Leda och ansvara för olika miljöer hos huvudman/lärosäte och gemensamt
- Forskningscirkel eller motsvarande - gemensamt
- Handleda obehöriga lärare - gemensamt

Vad av detta ska försöksverksamheten ULF lösa? Vad av detta ska regleras i nationella avtal eller genom lag/förordning? Vad kan lösas direkt mellan parterna? Vad behöver finnas ”på

plats” för att ”ULF verksamhet” ska ha tillgång till kombinationstjänster som en stabiliserande faktor; långsiktiga och hållbara över tid.

- En sätt kan vara att **reglera i lag och/eller avtal**.
- Är det möjligt/önskvärt med ”särlösningar” inom morgondagens ULF-avtal; att tänka att detta är en del av en karriär – Jfr från student till docent (se under 1.6 och bilaga 3).

Vem är en viktig fråga på flera sätt, hur öppet och transparent ska dessa ”anställningar och uppdrag” vara? Krävs det upphandling, utlysning, bedömningar med mera. Vem kan besluta om vad? Vem anställer? Vem finansierar?

Här kan det också vara skillnad på vilka kvalifikationskrav som ställs – ska personen vara disputerad eller inte? En lektor anställd av huvudman och en lektor anställd av ett lärosäte – hur lika/olika är kraven och i förlängningen karriärmöjligheterna?

Slutligen bör bisysslor uppmärksammas. Hur avgränsa uppdragen som genomförs hos lärosäte – huvudman. Idag finns en tämligen stor gråzon. De etiska frågorna, sekretessfrågor mm behöver också belysas. För dessa frågor presenteras här olika underlag utifrån befintliga lösningar.

2.2 Mål för försöksverksamheten

Ett mål för försöksverksamheten är att tydliggöra hur en ökad samverkan mellan lärosäte och huvudman kan ske genom att ”sambruka” kompetens över tid (lärare och forskare) för att säkerställa en verksamhet på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet – hos båda, dvs. dubbelriktat!

Ett av flera ”verktyg” är att kunna arbeta med ”kombinationstjänster”. Eftersom skälen varierar behöver försöksverksamheten välja benämningar/definitioner generellt och/eller koppla en definition till specifikt syfte som ryms inom försöksverksamheten (jfr ovan).

Några exempel på mål där kombinationstjänster är ett ”medel” har beskrivits ovan. Precis som målen varierar kan sätten att förverkliga dessa variera:

- Adjungera adjunkter anställda hos skolhuvudman som tjänstgör på lärosätets lärarutbildningar
- Avsätta tid i tjänsten hos lektorer/forskare och lärare (hos både lärosäte och skolhuvudman) för att delta i forskning
- Inrätta befattningar som innehåller forskning och utbildning (på ett lärosäte) eller forskning och undervisning (hos skolhuvudman)
- mm

Oavsett val av anställningsform ska till detta adderas behovet av att det finns **miljöer** hos skolhuvudman respektive på lärosätet - och kanske även gemensamma miljöer - där personer med olika typer av kombinationstjänster kan ingå för att garantera ett ”pågående” samtal mellan skolverksamhet, lärarutbildning och forskning. Ett samtal på vetenskaplig grund och utifrån beprövad erfarenhet.

3. Nuvarande lagar och avtal

Här nedan ges några exempel från lagar, förordningar och avtal som replipunkter för diskussionen inför ställningstagande inom ULF.

3.1 Högskolelagen och Högskoleförordningen

Högskolelagen (1992:1434 t.o.m. SFS 2019:505):

HL 3 kapitlet 8§: Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om att en anställning som lärare vid en högskola skall vara förenad med en anställning som specialistutbildad läkare eller tandläkare eller med en annan anställning än som läkare vid en sådan sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning. En förenad anställning får innehas bara av den som uppfyller behörighetskraven för båda anställningarna.

Den ordning som gäller för anställning av lärare skall gälla också för den anställning som skall vara förenad med läroanställningen.

Innan någon anställs som lärare, skall sjukvårdshuvudmannen ges tillfälle att yttra sig i ärendet, om anställningen skall vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet.

Lag (1997:797).

Högskoleförordningen (1993:100 t.o.m. SFS 2020:248)

HF 3 kap 2§ Förenade anställningar

En högskola får, efter medgivande av en sådan sjukvårdshuvudman som avses i 3 kap. 8 § högskolelagen (1992:1434), besluta att en anställning som professor eller lektor vid högskolan ska vara förenad med en anställning vid en sjukvårdsenhet som är upplåten för medicinsk utbildning och forskning. I utbildning och forskning vid en sådan enhet räknas odontologisk utbildning och forskning in. Förordning (2010:1064).

HF 4 kap 9§ Tidsbegränsade anställningar

En anställning som lärare får tidsbegränsas enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, om det inte är fråga om anställning som professor, inbegripet adjungerad professor och gästprofessor, eller om inte annat anges i 12 b §. Därutöver gäller 10-12 a §§ i fråga om tidsbegränsning av en anställning. Förordning (2012:523).

HF 5 kap 8-12§§ Amanuenser och kliniska assistenter.

Anställningen för en amanuens får motsvara högst 50 procent och omfatta undervisning, administration eller medverkan i forskning eller konstnärlig forskning. En klinisk assistent ska arbeta inom klinisk utbildning och forskning. Förordning (2017:284). (§9)

För att kunna anställas som amanuens ska man vara antagen till utbildning på grundnivå eller avancerad nivå. Bara den som har avlagt läkarexamen eller tandläkarexamen eller som antas eller redan har antagits till utbildning på forskarnivå inom medicin eller odontologi får anställas som klinisk assistent. Förordning (2017:284) (§10). Det är rektor som fattar besluten (§11)

§12. Amanuenser och kliniska assistenter ska anställas tills vidare, dock längst ett år. Sådana anställningar får förnyas. Den sammanlagda anställningstiden för en amanuens eller en klinisk assistent får dock omfatta högst tre år. Förordning (2017:284).

3.2 Hälso- och sjukvårdslagen

Hälso- och sjukvårdslagen (2017:30 t.o.m. SFS 2019:996)

18 kap 2§ Forskning

Regioner och kommuner ska medverka vid finansiering, planering och genomförande av dels kliniskt forskningsarbete på hälso- och sjukvårdens område, dels folkhälsovetenskapligt forskningsarbete.

Regioner och kommuner ska i dessa frågor, i den omfattning som behövs, samverka med varandra och med berörda universitet och högskolor. *Lag (2019:973).*

Hälso- och sjukvårdsförordningen (2017:80 t.o.m. SFS 2019:1118)

Personal vid enheter där det bedrivs läkarutbildning eller forskning

4 kap 7 § En läkare som är anställd vid en sjukvårdsenhet inom regionernas hälso- och sjukvård där det bedrivs högskoleutbildning för läkarexamen eller forskning är skyldig att biträda vid handledningen av medicine studerande.

En specialistutbildad läkare som är anställd vid en sådan enhet som avses i första stycket är, i den mån den eller de nämnder som utövar ledningen av hälso- och sjukvårdsverksamheten vid enheten medger det, skyldig att inom sitt verksamhetsområde utföra den undervisning och den examination som behövs för att högskoleutbildning för läkarexamen ska kunna bedrivas på ett ändamålsenligt sätt. *Förordning (2019:1118).*

4 kap 8 § Kliniska assistenter och medicine studerande får biträda vid hälso- och sjukvård vid sådana enheter som avses i 7 § första stycket.

3.3 Avtal om tillfällig anställning

Kompletteringar till bestämmelser i lagar och förordningar sker genom avtal som t.ex. avtalet mellan Arbetsgivarverket och ett antal fackliga organisationer kring tillfälliga anställningar 2011 (se bilaga 1). Det är detta avtal som reglerar adjungerade adjunkter, som idag finns inom både skola och omsorg.

3.4 Några exempel från ALF -området

Inledningsvis kan nämnas en utredning från 2003 (SOU 2004:42) dels för dess titel *Läkare – Lärare – Forskare i samma befattning* (!) dels för att den lyfte ett antal frågor som är av intresse för Försöksverksamheten ULF: Behovet av att klargöra arbetsgivarfrågan, pensionsfrågan, medverka till en flexibel organisation, och tydliggöra gränsen till bisysslor.

Här nedan återges uppgifter från en intervju med en ALF ansvarig vid UU universitet. Flertalet anställningsformer gäller generellt men återges här i sitt sammanhang från intervjun.

Gästprofessor/gästforskare (gäller generellt enligt HL). I huvudsak för personer som jobbar i ex ett forskningsinstitut, arbetar som lärare och forskare. Tjänsten är tidsbegränsad upp till 5 år (man kan vara pensionär). Man kan vara anställd utan lön.

Adjungeringar (gäller generellt enligt avtal) Ligger i intervallet 10 - 49 % (kan vara 0 %), vanligast 20 %. Används när man vill få kunskap från annan organisation. Syftet från början var att föra in kompetens från näringslivet till universitetet (handledning för doktorander ursprungligen). Huvudanställningen är utanför universitetet.

Adjungeringar finns för: Lektor, (kollektivavtal 2 år i taget med möjlighet till förnyande); Professor (3 år i taget i max 12 år); Adjunkt (2 år i taget, möjlighet att förlänga i två-årsperioder). Avtalet har med andra ord avtalat bort LAS reglerna).

Exempel på: Adjunkter kopplade till forskning: MedFarm har flest adjungeringar för forskningsändamål: (samarbete kring forskningsprojekt), huvudanställningen (huvudorganisationen) ger 49 % tjänstledighet med full lön dvs. universitetet betalar inte lön, men den adjungerade har tillgång till databaser etc.

Adjunkter kopplade till utbildning på grund- och avancerad nivå: dessa får lön av lärosätet för de procent man arbetar där (anledningen är att när det gäller undervisning finns begränsningar för universitet som hindrar att man köper in undervisning, denna begränsning gäller alltså inte forskningen, se ovan). Förutsättningar är sämre för de anställda på grund av två anställningar, vilket drabbar pensionen.

Anställning vid klinisk tjänstgöring, omvänd variant av adjungering dvs heltid på lärosätet men personen hyrs ut, dvs 100% lön från lärosätet men motparten faktureras för tiden (Lärosätet blir här ett "bemanningsföretag"), statliga avtal, svårigheter kring jourreglering etc. Man har alltså här nackdelar/svårigheter när det gäller övertid, mertid, nattjänstgöring.

Landstingen faktureras även för moms samt OH (för forskning), därför blir det dyrt för landstingen.

En stor nackdel: en statlig utredning 2004 sa att staten inte får agera bemanningsföretag enligt upphandlingsregelverk och pga att detta kan vara konkurrenshämmande "konkurrensproblematik". Men utredningen har inte remitterats, regeringen la den på en hylla. Dvs. vi kan fortsätta att använda denna form men det känns inte bra med tanke på vad utredningen kom fram till.

Kostnader: tillkommande moms samt UUs OH-kostnader - dessa senare konteras som forskning, då blir det billigare: utbildnings-OH ca 65 % medan forsknings - OH ligger på ca 17 %

Förenade anställningar- enklast att ändra och överföra till skolverksamhet- skulle kunna ge lagstöd, regeringen skulle enkelt kunna (efter remissförfarande) överföra denna anställningsform till att även gälla skolområdet – då skulle vi få ett lagstöd för denna anställningsform. 100 % av anställningen finns vid universitetet i dessa ingår att vara överläkare eller liknande ”inom en upplåten enhet inom universitetssjukvården” dvs vid ett universitetssjukhus eller vid en vårdcentral. Utöver detta får den anställda även befattningsarvode vilket är pensionsgrundande. 2/3 av arbetstiden är inom lärosätet.

Universitetet får, som huvudarbetsgivare inleda rekrytering efter godkännande från sjukvården. Innefattar ett flertal tjänster utöver läkare, exempelvis sjuksköterskor, barnmorskor, fysiker. Vid konflikt (ex misskötsamhet) är det otydligt vad som gäller pga två arbetsgivare. Man brukar skriva in i avtalet att det bara är universitetet som kan avskilja personen från tjänsten. Lönesamtal sker med båda parter, var för sig, vilket är lite olyckligt, semester, tjänstledighet etc. måste godkännas av båda.

Finns också andra former, ej anställningar men personen finns med i katalogen, tex affilieringar, beslutas av prefekt, olika kulturer på olika delar av ett lärosäte när det gäller detta, här finns också oavlönade docenter.

Kostnader för tillgång till databas: Mini ca 800kr/år, Maxi 15. 000 kr/år (denna nivå inkluderar dator och telefon support/system, men ej dator).

Resumén från intervjun avslutas här.

(Exempel på affilering se bilaga 9)

Arbetsmaterial

4. Exempel från tidigare försök

Här nedan ges två exempel på försöksverksamheter kopplade till kombinationstjänster – det ena från undervisningssektorn (Attraktiv Skola) och det andra från ett VINNOVA-arbete som sökte efter sätt att värdera samverkan (KLOSS).

4.1 Attraktiv Skola och KLOSS

För att understryka vikten av att inte enbart pröva olika former av kombinationstjänster utan även komma fram med förslag till lydelse i lag och förordning ska här nämnas en annan fem årig försöksverksamhet.

Under åren **2001- 2005 pågick Attraktiv Skola** som var ett samverkansprojekt mellan Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund, Skolledarna, Svenska Kommunförbundet, Utbildningsdepartementet och Skolverket. Alla kommuner inbjöds att anmäla intresse och 25-30 valdes ut att delta. Kraven var bland annat att arbeta tillsammans dels hos en skolhuvudman (hela styrkedjan från politiken till läraren) och dels mellan huvudmän.

Målen för projekten var:

- Att skapa arbetsorganisationer som stödjer utvecklings- och kvalitetsarbetet i skolan
- Att finna nya utvecklings- och karriärmöjligheter för lärare
- Att främja skolutveckling genom samarbete med högskola och näringsliv
- Att visa på vägar att sprida erfarenheter mellan skolor
- Att sprida den kunskap och erfarenhet som projektet genererar

Projektet finns väl dokumenterat och är utvärderat, minst en doktorsavhandling har skrivits (Lindholm, 2008).

I idé kataloger och andra dokument från Attraktiv Skola framgår att samverkan huvudmän - högskolor kan delas upp i fem huvudrubriker; **karriärtjänster, samverkan, kompetensutveckling, rekrytering och information**. Exempel på aktiviteter var då: *Magistrander, aktionsforskning, forskarförskola, seminarieserier, VFU-samverkan examensarbete, olika typer av delade tjänster*. I utvärderarnas rapport var merparten av försöken på ett sätt lyckosamma men i högsta grad beroende av personliga kontakter och huvudmännen såg svårigheter att ”komma till” dvs. kunna möta högskolan på lika villkor.

KLOSS – Kunskap och Lärande Om Strategisk Samverkan (2013-2015). Avsikten med detta projekt var att skapa en arena för lärosäten att stödja varandra i arbetet med att utforma och implementera nya arbetsformer, verktyg och modeller för långsiktig samverkan som stärker forskning, utbildning och utveckling.² Projektet koordinerades av KTH och elva lärosäten deltog. En del i detta arbete var något som kallades KLOSS ”AkUt” (Akademi Ut) där ett 40-tal personalutbyten genomfördes. Frågorna i övrigt var nära kopplade till hur och om samverkan kunde vara incitament i samband med resursfördelning, meritvärdering etc. De båda sistnämnda frågorna finns inte längre lika högt upp på dagordningen. (se PUSH & Personrörlighet nedan).

² Se www.kth.se/samverkan/kloss

4.2 Befintliga lösningar

Som omnämnts ovan tar utredningen *Forska tillsammans* (SOU 2018:19) fram ett antal olika befintliga modeller för samverkan (sid 136):

Inom en anställning som lärare i skolväsendet eller högskolan kan arbetstiden, i teorin, delas mellan flera arbetsuppgifter: undervisning, verksamhetsutveckling och forskning. Hur arbetstiden faktiskt fördelas mellan olika uppgifter är en fråga för arbetsgivaren och arbetstagaren utifrån de avtal och regelverk som gäller. Utredningen har sett exempel på följande modeller:

En modell är att man har anställning som lärare i högskolan eller i skolan och söker medel hos en extern forskningsfinansiär för att bedriva forskning. Om medelsansökan beviljas kan man ansöka om tjänstledighet för forskning.

En annan modell är att en del av arbetstiden är avsatt för forskning. Utrymmet för kompetensutveckling kan också tas i anspråk för forskning.

En tredje modell är att man är anställd i högskolan eller skolan och har kortare eller längre uppdrag hos den andra parten, uppdrag som kan vara koncentrerade till en kortare tid eller utspridda över en längre tid. För den som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför högskolan är det möjligt att anställas för en begränsad tid som adjungerad lärare på ett lärosäte. Förutsättningarna för en sådan anställning regleras framför allt i kollektivavtal och genom särskilda beslut av lärosätet.

Ytterligare en möjlighet är att vara anställd på deltid hos två olika arbetsgivare under en längre period.

Utredningen rekommenderar lärosäten att inom ramen för forskares och lärares arbetsuppgifter skapa utrymme för samverkan kring såväl praktisk forskning som lärar- och förskollärarytbildningar. Utredningen rekommenderar huvudmän inom skolväsendet att inom ramen för lärares och förskollärares arbetsuppgifter skapa utrymme för samverkan kring såväl praktisk forskning som lärar- och förskollärarytbildningar.

Flexittjänster (Riksbankens Jubileumsfond)³

Medel för flexittjänster kan sökas hos Riksbanken Jubileumsfond. Ett exempel finns redovisat från LTU/Piteå nedan. Den senaste utlysningen 2019 fick inga sökanden. En flexittjänst söks av enskild forskare som avlagt doktorsexamen och i samarbete med en organisation. Projektet omfattar 1–3 år. Två tredjedelar av tiden ska forskaren vara anställd på den medverkande organisationen och en tredjedel av tiden på ett lärosäte.

Genom Flexit-programmet erbjuder RJ forskare och företag samt andra organisationer inom privat, offentlig och ideell sektor möjlighet att samverka, utveckla och utbyta kunskap och erfarenhet. Programmets ambition är att visa på möjligheterna för forskning inom humaniora och samhällsvetenskap att omsättas i praktisk nytta samtidigt som erfarenheter från arbete i företag och organisationer bidrar till att utveckla forskningen.

4.3 Exempel från Norge

Två aktuella rapporter från norska forskare som behandlar kombinationstjänster ska kort omnämnas här. Den första är ett resultat av ett forskningsprojekt (Olsen & Kaarstad Lie, 2019) och diskuterar kombinationsanställningar och hur dessa har fungerat i praktiken – inom den nya femåriga grundskollärarytbildningen på masternivå vid USN.

³ <https://ri.se/utlysningar/stangda-utlysninga-2020/flexit-2020/>

Den andra rapporten är en sammanställning av hur personer som innehaft kombinationsanställningar (och hospiteringsordning) upplevt detta. Det gäller både lärarutbildningar och socialtjänst som utbildas vid USN (Barstad, 2020).

Kombinationstjänsterna som redovisas är primärt inriktade mot utbildning och utvecklingsarbete. Vissa är också kopplade till forskningsaktiviteter, eller planerade att utvecklas till att inkludera forskning. Ingen av de personer som nu har kombinationstjänster är disputerade (se bilaga 2 samt hemsidan för försöket).

Arbetsmaterial

5. Kartläggning av kombinationstjänster inom utbildningsvetenskap våren 2020

Den nationella samordningsgruppen beslutade, efter genomförd Nationell Bazar 2020, att följa upp och fördjupa frågan kring kombinationstjänster. Under Nationell Bazar lyftes flera olika exempel fram på olika typer av ”tjänster” och uppdrag där personen ifråga är verksam hos två eller flera arbetsgivare (adjungeringar, samverkanslektorat, flexittjänst mm).⁴ Frågan sändes ut till alla kontaktpersoner inom försöksverksamheten (25 personer), alla utom två svarade.

5.1 Frågeställningar till kontaktpersonerna i försöksverksamheten ULF

Ur brev till kontaktpersoner angående kombinationstjänster

/.../ För att dels kunna dokumentera vad som finns, dels *få hjälp med att identifiera styrkor/svagheter* ber vi er nu hjälpa oss med denna kartläggning och *ge exempel* på olika typer av ”kombinationsanställningar” och/eller uppdrag som finns eller planeras inom utbildningsvetenskap, *inte enbart* det som prövas inom försöksverksamheten ULF!

Vi har för denna kartläggning gjort en ”luftig” definition för att inte begränsa er när ni ger oss exempel på olika sätt att ”brygga över” mellan skolans och lärosätets olika praktiker. Vi ber er att inte vara bokstavstroga i tolkningen!!

Med ”kombinationsanställning” avses här = *en person som sökt och/eller innehar en anställning/uppdrag (hos en huvudarbetsgivare) för kortare eller längre tid bestående av utbildning, undervisning och forskning (minst två av dessa) och som genomförs hos två eller flera arbetsgivare (lärosäten och/eller huvudmän enligt avtal/överenskommelse).*

Detta avser alltså *inte enbart* försöksverksamheten ULF utan överhuvudtaget samverkan mellan lärosäten och huvudmän inom det utbildningsvetenskapliga området. Finns det uppdrag som delas mellan huvudmän och mellan lärosäten får ni gärna ge exempel också på det.

Synliggör vilka styrkor/svagheter respektive möjligheter/hot ni ser med den typ av konstruktioner som finns!

Kom gärna med förslag på vad som behöver ”åtgärdas” – lokalt, regionalt och/eller nationellt!

Här nedan några frågor som vägledning – lägg till och dra ifrån!

1. Varför inrättades/skapades denna tjänst/uppdrag? (syftet)
2. Vem är huvudarbetsgivare?
3. Är huvudarbetsgivare densamma som lönesättande?
4. Vilka arbetsuppgifter ligger i tjänsten/uppdraget?
5. Hur fördelas tiden mellan uppdragen/uppgifterna?
6. Utannonserades tjänsten/uppdraget?
7. Är tjänsten/uppdraget tidsbegränsad?
8. Vilka kunskapskrav/kriterier gällde som urvalskriterier?
9. Finns det etiska frågor att lyfta kopplat till tjänsteutövningen/uppdraget?
10. Finns det frågor kring ”tillhörighet” och identitet?

⁴ Se punkten 2.2 i dokumentationen från Nationell ULF Bazar på www.ulfavtal.se/nationell-ulf-bazar/

5.2 Översikt av olika tjänstekonstruktioner

Här nedan ges en sammanställning av de exempel som kommit in. Alla lärosäten och huvudmän namnges inte. Alla exempel är inte att betrakta som kombinationsanställningar (jämför definitionen inledningsvis) men visar på olika exempel på ”*särskilda anställningar och uppdrag*”. För mer information hänvisas till kontaktpersonerna för ULF.

Det som inte redovisas särskilt här nedan är de *lektorer hos skolhuvudman* som i sina tjänster kombinerar forskning och undervisning (t.ex. Kungsbacka, Enköping) eller de *lektorer som kombinerar två halvtider* (t.ex. KMH och Eskilstuna), dvs. där innehavaren kombinerar två uppdrag givna av respektive arbetsgivare. I det nämnda fallet är det dock så att denna kombination lagt grunden för ett fördjupat samarbete inom ULF.

De exempel som lyfts nedan har någon form av överenskommelse eller avtal mellan lärosäte och huvudman och det finns finansiering från parterna.

Syftet varierar och därför även uppdragen. Ibland handlar det om att få del av kunskap och kompetens i utbildning och undervisning ibland att delta i forskningsprojekt. Ibland handlar det om att vara ”brobyggare”, ibland om att kunna disputera parallellt med annan tjänstgöring.

En mycket grov indelning görs nedan i följande tre kategorier utifrån uppdragets art:

- Uppdrag där den anställd hos en skolhuvudman även arbetar på ett lärosäte.
- Uppdrag där den anställd på ett lärosäte även arbetar hos skolhuvudman.
- Uppdrag där den anställd har ett ”samverkansuppdrag” för lärosäte och skolhuvudman (ofta anställd hos skolhuvudman).

5.2.1 Uppdrag där den anställd hos en skolhuvudman även arbetar på ett lärosäte.

Det absoluta flertalet av exempel har koppling till olika lärarprogram, både på lärosätet och hos skolhuvudman. Vanligast är **adjungerade adjunkter**. Denna möjlighet regleras både i lag och avtal (se bilaga 1). Flertalet av dessa tjänster utannonseras inte men undantag finns. Även om ingen utannonsering sker kan en förhandling mellan lärosäte och skolhuvudman ske varje termin (**HDa**). En rapport finns om *Adjungerade adjunkter, bryggan mellan skolan och högskolan* (Norqvist, Morberg & Öhlund, 2007).

Några exempel: OrU har gjort en särskild satsning på adjungerade adjunkter i ”*Framtidens lärarutbildning*” där läraren är anställd av skolhuvudmannen som fakturerar lärosätet (Rex, 2020). UU både anställer och lönesätter de adjungerade adjunkterna (49 %) som deltar i lärarprogrammen. CTH kallar sina adjungerade lärare för mästarlärare. Uppdraget är 3 årigt och tre mästarlärare finns parallellt i fysik, kemi och teknik, varav en byts ut varje år. Utannonsering sker varje vår. En annan typ av adjungering är **affiliering** (se bilaga 9).

Här nedan ges ett *exempel* på hur en **adjungerad adjunkt** kan vara konstruerad eftersom det är den vanligaste formen. Detta exempel kommer från SU och berörda skolhuvudmän (se även [bilaga 6 samt bilaga 5](#) med exempel på adjungerad adjunkt/lektor från GU).

Adjungerade lärare

Denna kategori innefattar adjungerade lärare som är verksamma lärare i skolan och som kan vara disputerade inom sitt undervisningsämne eller inom utbildningsvetenskap. I de flesta fall är skolhuvudmannen huvudarbetsgivare och lönesättande. För information om lokala föreskrifter vid SU se bilaga.

Arbetsuppgifter: Adjungerade lärare har undervisat i campuskurser inom lärarutbildning och studie- och yrkesvägledarutbildning, handledning i självständiga arbeten inom lärarutbildning (ibland genomförda i samverkan med VFU-skolor) samt trepartssamtal under VFU.

Syften: I ett lärosätesperspektiv handlar syftet om att skapa närhet till skolpraktiken för studenterna i de campusförlagda delarna av utbildningen. Adjungerade lärare ses också som ett sätt att täcka behov av lärare i lärarutbildningen i ett kortare tidsperspektiv. I ett huvudmannaperspektiv ses adjungerade lärare som ett kompetensutvecklingstillfälle för deltagande lärare samt att erfarenheter från lärarutbildningen och dess vetenskapliga sammanhang kan bidra positivt för skolans verksamhet.

Fördelning av tid: Varierar, från 10% på lärosäte (90% hos skolhuvudmannen) till 49% på lärosäte och 51% hos skolhuvudmannen. Omfattningen kan vara högst 49 % av en heltidsanställning. Adjungerade lärare kan avlönas av universitetet. De kan också få hela sin lön, även för tjänstgöringen vid universitetet, betald av den externa arbetsgivaren. Den anställdes sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn ska utgöra den huvudsakliga sysselsättningen, vilket betyder att en adjungeringsanställning aldrig kan omfatta mer än 49 %. Med anställning utanför universitets- och högskolesektorn menas en anställning som inte är vid ett lärosäte eller motsvarande. Hit räknas också egen verksamhet i form av eget företagande eller liknande.

Arbetsrättsliga aspekter: Enligt rektors föreskrifter gäller att "Anställningsförordningens regler om utlysning av en ledig anställning är tillämpliga när universitetet avser att anställa en adjungerad lärare. Det innebär att universitetet ska informera om anställningen på lämpligt sätt så att de som är intresserade av den kan söka den." För adjungerade lärare finns en modell med överenskommelse mellan lärosätet och skolhuvudmannen om adjungering kombinerat med en anställning om 0% för den individuella läraren. Skolhuvudmannen rekviderar då medel för att täcka den del av anställningen som motsvarar åtagandet för institutionens räkning. I detta fall är huvudarbetsgivaren lönesättande och ansvarig arbetsgivare för lärarens hela tjänst. Exempel på avtal bifogas. Det har varierat om anställning som adjungerad har utannonserats. Uppdrag som adjungerad är tidsbegränsat till 2 år men kan förlängas. SU:s Rektor har 2015-06-04 beslutat om Föreskrifter angående avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare vid Stockholms universitet (dnr SU FV-2.3.1.4-1669-15).

Etiska aspekter: Tidsbegränsningen innebär ett problem som möjligen kan klassas som etiskt. Adjungeringen och undervisningen i institutionens kurser medför för lärare en möjlighet att introduceras till och att få en djupare inblick i didaktiken som forskningsfält. Att utveckla en djupare förståelse för hur aktuell didaktisk forskning kan knytas till konkret undervisningspraktik är en process som behöver få ta viss tid. Det skulle vi ett institutionsperspektiv vara en fördel om adjungeringen kunde ske utan tidsbegränsning för att den enskilde läraren skulle ha en möjlighet att successivt och långsiktigt fördjupa sin didaktiska kompetens. Även om adjungeringen kan förlängas skulle det innebära en större trygghet för den enskilde läraren att få en anställning som inte kontinuerligt behöver omförhandlas eller förnyas. En anställning utan en tidsbegränsning skulle för institutionen ge en bättre möjlighet att utveckla en mer hållbar planering över tid.

Kompetenskrav: Lärarbehörighet, undervisningsskicklighet samt förtrogenhet med didaktik som forskningsfält (exempelvis har flera av de verksamma lärare som genomgått forskarutbildning inom ramen för den ämnesdidaktiska forskarskolan adjungerats som lärare efter avslutad forskarutbildning).

Tillhörighet och identitet: Varierar från person till person delvis beroende på bakgrund och kompetens. Någon tidigare adjungerade lärare har valt att avsluta adjungering på grund av bristande tillhörighet. För lärare med genomgången forskarutbildning vid lärosätet kan adjungeringen fungera som ett sätt att fortsatt vara verksam hos både skolhuvudman och lärosäte. Adjungeringen ger tillgång till biblioteksresurser, seminarieverksamhet m.m. och underlättar fortsatt verksamhet som forskare. För adjungerade lärare som tidigare deltagit i forskningsprojekt inom ramen för STLS kan adjungering innebära en möjlighet till fördjupad tillhörighet med lärarutbildning.

Övriga frågor: Det finns exempel på adjungerade lärare som har valt att avsluta adjungering på grund av att uppdraget upplevts som alltför splittrat. Det finns också institutioner som uttrycker att de primärt har ambitionen att anställa lektorer på tillsvidareanställningar. I samband med svag ekonomi vid en institution har de adjungerade lärarna i stor utsträckning prioriterats bort. Det tidsbegränsade avtalen/anställningarna innebär

således en osäkerhet för den enskilde adjungerade läraren men också en osäkerhet långsiktigt för den skola/skolhuvudman som sluter avtal med lärosätet.

5.2.2 Uppdrag där den anställde på ett lärosäte även arbetar hos skolhuvudman.

Ett exempel på *adjungerad lektor* kommer från **OrU och Karlskoga** kommun där en lektor är tjänstledig på halvtid för att kunna bistå skolförvaltningen i kommunen under två år (se även exempel **GU**, *bilaga 5*).

Syftet formulerades enligt nedan:

OrU önskade få in en kompetens i ULF-arbetet som både var disputerad och som under projektperioden hade en aktuell kunskap om kommunala och regionala skolutvecklingsfrågor samt kunskap om samverkan respektive kunskap om Örebroregionen.

Karlskoga kommun vill få en möjlighet att få en brygga mellan universitetet och skolförvaltningen. En funktion från oss som finns på "insidan" och som kan ge skolbilden till universitetet samtidigt som kommunen kan få bilder av vad som händer på universitetet.

Andra exempel går under benämningen *Utadjungering av forskare/universitetslärare* som bland annat förekommer vid **KI, KTH, SU och SH**, då oftast med tjänstgöring på en gymnasieskola eller en forskare som är aktiv i ett forskningsprojekt i en kommun (**HiG**). **PUSH** (Personrörlighet och Utbyte vid Södertörns Högskola) ger anställda på ett lärosäte möjlighet att under ett halvår vara 20 % vid en extern organisation. **UmU** påminner om AkUt-projektet som omnämns ovan och hänvisar till en rapport som beskriver möjligheten för individer att kombinera anställning på ett lärosäte med vistelse i extern verksamhet.⁵

Ett annat sätt beskrivs av **KaU** och deras så kallade *lektorsprojekt*. Ett antal lektorer inom lärarutbildningen tillbringa en dag i veckan ute på skolor i Karlstads kommun. Syftet är att stärka lärarutbildningen genom att öka förståelsen för lärarnas arbete och utveckla kontakten med skolor på fältet. Tolv deltagare, som fokusera på olika teman möts sedan på gemensamma seminarier på Karlstads universitet för att reflektera. Förutom kompetensutveckling är förhoppningen att deltagarna ska finna nya intressanta forskningsområden.

LnU har sedan 2013 haft Verksamhetsintegrerad utbildning där flödet mellan lärare och forskare mellan lärosäte och skolhuvudman varit organiserat över tid. I en rapport konstaterar (Gardesten & Nordäng 2018) att en verksamhetsintegrerad lärarutbildning kan bidra till att även kvaliteten på de högskoleförlagda delarna uppmärksammas på ett nytt sätt. **Flera lärosäten** har eller planerar denna typ av samverkan.

5.2.3 Uppdrag där den anställde har ett "samverkansuppdrag" för lärosäte och skolhuvudman.

⁵ <https://www.aurora.umu.se/utbildning-och-forskning/stod-till-forskning/saverakn-och-innovation/personrorlighet/>

Samverkanslärare (LU), Samverkanslektorer (UmU) är två titlar/uppdrag som återfinns på flera ställen med lite olika uppdrag inom forskning och utbildning. Närliggande uppdrag kallas **forskningskoordinator (SH), flexitjänst (LTU), Brobyggare (HH)** – dessa uppdrag utannonseras oftast.

Samverkanslektorer etablerades vid **SLU** för ca 12 år sen.⁶ Vid **OrU** är uppdraget samverkan med näringslivet. **UmU** har inrättat två samverkanslektorat där den ena arbetar (50 %) med utveckling och organisering av examensarbeten och ser över hur Lärarhögskolans kursutbud på avancerad nivå kan utvecklas. Den andra arbetar (50 %) med försöksverksamheten med praktiktäna forskning. I uppdraget ingår att utveckla kontaktnät, samverkansstrukturer och forsknings- och utvecklingsaktiviteter tillsammans med medarbetare inom skolsektorn och vid Umeå universitet. En annan form av samverkanstjänst är **Flexittjänsterna** (jfr 4.2 ovan) som finns vid **LTU och Piteå kommun**. Den tjänsten finansieras huvudsakligen, under en treårsperiod av Riksbankens Jubileumsfond. Syftet är att bygga broar mellan akademi och olika företag/organisationer. I detta specifika fall handlar det om att integrera forskning i skolorna i en kommun. Tjänsten omfattar båda forskning (75 %) och utveckling (25 %). Slutligen kan nämnas den gemensamma finansieringen av en professor på 100 % med inriktning mot pedagogiskt ledarskap som **Kalmar kommun och Linnéuniversitetet** samfinansierar. Tjänsten är placerad på LnU och det finns ingen skriftlig överenskommelse om vad som ska ingå i tjänsten.

5.2.4 Avtal eller överenskommelse

Flertalet exempel bygger på att skolhuvudmannen är huvudarbetsgivare och fakturerar lärosätet eftersom det löser frågor kring pension med mera. Lönefrågan lyfts av flera, anställda hos skolhuvudman tjänar idag oftast mer än på lärosätet. Kommunens PO kostnader är betydligt lägre än lärosätets OH. (Ytterligare information om kommunens arbetsgivaravgifter respektive universitetens overhead kostnader finns via länkarna nedan)⁷

Avtal eller överenskommelser? Här finns flera olika exempel på båda lösningarna. **LiU** har ”Avtal om offentlig resursanvändning” som gäller för hela universitetet och dess samverkan. Enligt **Värmlandsmodellen** tecknas avtal mellan prefekt vid en institution på lärosätet och rektor hos skolhuvudman där personen ifråga har sin anställning. Skolhuvudmannen fakturerar lärosätet enligt avtalet. **LU** har avtal med **Lunds kommun** för samarbetslärare.

Malmö stad – Malmö universitet har 2016-2021 haft avtal om forskningsledare som nu ersatts med ett nytt 2019-2021. Här finns många viktiga lärdomar att ta del av som betydelsen av gemensamma mål, tjänsternas omfattning, tillhörighet, finansiering. Ett avtalsunderlag har även tagits fram med stöd i **Hamburgerundantaget**. (se bilaga 4). Lärosäten tolkar detta undantag olika vad gäller om det går att tillämpa på fristående huvudman.

⁶ <https://www.slu.se/samverkan/kontakta-oss/samverkanslektorer/>

⁷ <https://skr.se/ekonomijuridikstatistik/ekonomi/budgetochplanering/arbetsgivaravgifter.1290.html>
<https://suhf.se/arbetsgrupper/suhf-modellen-full-kostnadstackning/>

KTH har valt formen **överenskommelse** med de tre huvudmän (**Haninge, Lidingö och Stockholms** kommun) som ingår i ett forskningsprojekt (*se bilaga 8*).

Slutligen ett exempel på betydelsen av *forskarskolor* och dess effekter på tjänstekonstruktioner. **GIH** lyfter fram effekten av de tre forskarskolor de haft för ämneslärare i idrott och hälsa. Av de 19 lärare som har gått igenom forskarskolorna gick 4 vidare till doktorsexamen (två av dessa finns idag på ett lärosäte), 4 har lektorstjänst hos skolhuvudman med utvecklingsuppdrag (en av dem delar tjänst mellan en skolförvaltning och en skola), övriga har försteläraryuppdrag. **LU** understryker också betydelsen av forskarskolor, de har en lic-forskarskola med lärare/doktorander (50-50) från 7 kommuner. Det finns fler exempel på adjungerade licentiander (**UU**), forskarstuderande lärare (**SU, MDH**) etc.

5.3 Redovisning av styrkor och svagheter respektive möjligheter och hot

Tidomfattningen på de redovisade tjänstekonstruktionerna är tämligen kort, från 1-3 år. Några framhåller att det skulle vara en fördel om adjungeringen kunde ske utan tidsbegränsning för att den enskilde läraren skulle ha en möjlighet att successivt och långsiktigt fördjupa sin kompetens. De tidsbegränsade anställningarna påverkar den långsiktiga planeringen för såväl lärosäte som huvudman. De tillkommer ofta utifrån ett akut behov men skulle kunna vara en del av planeringen för båda parter; dvs. att den totala personalstaben beräknas utifrån att en viss andel av de anställda ska kunna ha tjänstgöring även hos annan huvudman.

Utannonsering sker men flertalet sker genom kontakter. Drivande i de exempel som ges är lärosätet och flera huvudmän uttrycker att de gärna skulle vilja vara involverade på olika plan. Lärosäten uttrycker också nödvändigheten av att skapa långsiktigt hållbara lösningar som bevarar och stärker förtroendet mellan lärosäte och huvudmän. Att denna typ av tjänster kan vara en del av en karriär lyfts av några.

Tidsbegränsning av tjänster lyfts även som ett *etiskt problem*. Även om en adjungering kan förlängas innebära en anställning som inte kontinuerligt behöver omförhandlas eller förnyas. En större trygghet för den enskilde.

Forskningsetiska aspekter kan vara utmanande om forskning bedrivs inom ramen för den egna skolverksamheten. Går det att garantera anonymitet; att enskilda individers enskilda identitet inte röjs. Flera forskare och lärare som deltagit i forskningsprojektet skriver tillsammans och i då skulle det vara oetiskt att inte namnge lärarna. Det är viktigt med transparens gällande olika intressen, forskningsintresse/kunskapsintresse och kompetensutvecklings/professionsintresse. Detta är också aktuellt när resultaten av forskningen kan vara "besvärande" för dem det berör. Här ett exempel på hur det kan hanteras:

Jag har till exempel inbjudit medverkande att ge sin syn på analysen, så att det inte ska komma som en överraskning då resultaten är publicerade./.../ Sedan har jag med hjälp av teoretiska analyser satt in individuella erfarenheter i ett organisatoriskt perspektiv. Det som till synes verkar vara tillkortakommanden hos

exempelvis lärare och rektorer kan då istället få sin förklaring med hjälp av teorier som ser på en hel organisation och att i vissa fall har individer begränsat handlingsutrymme som får dem att agera på ett visst sätt som kan verka problematiskt.

Forskarens frihet behöver också diskuteras om och när ”beställningar” görs kring vad som ska forskas om/på. Processen fram till ett forskningsprojekt kan ses som en del av ett etiskt förhållningssätt.

Tillhörighet och identitet diskuteras i exemplen. Delade tjänster kan medföra splittring och slitningar när lärosätets terminsindelning inte stämmer med skolhuvudmannens och vice versa. De som ingår i ”miljöer” och på så sätt är en del av gemenskaper såväl hos skolhuvudman som lärosäte är mer positiva. Oavsett fodrar uppdraget inte enbart legitimerade lärare utan också lärare med legitimitet. Det motsatta lär gälla.

5.3.1 SWOT

Nedanstående uppställning bygger på en SWOT för det adjungerade lektoratet vid Örebro universitet/OrU och Skolhuvudman/Karlskoga. Den har dock modifierats något för att rymma de åsikter som inkommit i olika rapporter. Kommentarererna gäller alltså olika tjänstekonstruktioner.

Universitets-perspektiv

| | |
|---|--|
| <p>Styrkor Värdefullt med en person med aktuell kännedom om regionalt och kommunalt perspektiv på ULF och andra lärarutbildningsrelevanta frågor</p> <p>Värdefullt att samverka med en forskarutbildad som också har ett skolhuvudmannaperspektiv</p> <p>Tjänsten är tidsbegränsad, men kan förlängas så länge behovet finns på lärosätet</p> <p>Eftersom förutsättningen för att anställa en adjungerad lektor är att personen arbetar minst 51% hos en skolhuvudman så säkerställer det att personen har aktuell kunskap om frågor som diskuteras i kommun och region</p> | <p>Svagheter Möjliggör god samverkan med den skolhuvudman där den adjungerade lektorn är anställd men det finns risk att den aktuella skolhuvudmannens perspektiv får en dominans över andra skolhuvudmän i regionen</p> <p>Kan potentiellt rent tidsmässigt vara svårt att kombinera</p> <p>Om adjungeringar används för att lösa brist på personal ger konstruktionen ingen långsiktighet.</p> |
| <p>Hot Samverkansmöjligheterna är beroende av såväl lärosätets som den aktuella skolhuvudmannens intresse och arbetsledning av den adjungerade lektorn</p> | <p>Möjligheter Värdefullt med lektorer/vetenskapliga ledare hos flera skolhuvudmän i regionen som samverkar med lärarutbildningen kring ULF och annat FoU-arbete</p> |

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

Huvudmanna-perspektiv

| | |
|--|--|
| <p>Styrkor Den dubbla kompetensen. ”Gratis” kompetensutveckling Ökad kunskap/kompetens. Aktivt brobygge mellan huvudman - lärosäte</p> | <p>Svagheter Om uppdragsperioderna blir för korta kan det vara svårt för arbetsgivaren att planera för hur denna person ska användas i den kommunala organisationen (jfr med ”Hot”).</p> <p>Flera tidsbegränsade uppdrag utannonseras inte och diskuteras inte heller med huvudmannen vilket kan påverka förtroendet.</p> |
| <p>Hot Samverkansmöjligheterna hållbarhet är beroende av att skolhuvudmannen parallellt arbetar upp en infrastruktur så att samverkan inte blir personbunden eller upphör när/om den anställde slutar.</p> <p>Tidsbegränsade uppdrag som är baserade utifrån behov kräver att det finns visst utrymme/prioritet på huvudmannens förvaltning för att denna funktion ska kunna avvaras från det kontinuerliga arbetet. Att arbeta med andra inom universitetet respektive övriga i regionen försvåras av en halvtid som redan är hårt inbokad av diverse arbetsmöten och deadlines.</p> <p>Att lärare riskerar byta arbetsgivare ”för gott”</p> | <p>Möjligheter De kontaktytor och den kompetens som utvecklas genom ett sådant här uppdrag tillsammans med universitetet (och regionen) kan även användas i kommunövergripande uppdrag.</p> <p>Kan öka attraktiviteten vid rekrytering, förutsatt att uppdraget kan sätta positiva avtryck i organisationen såsom genom att bidra till bättre verksamhet.</p> |

Individ-perspektiv

| | |
|--|---|
| <p>Styrkor Att ha en anställning/en arbetsgivare äventyrar inte pensionen (istället för delad mellan arbetsgivare).</p> <p>Ökad kunskap/kompetens.</p> <p>Fler karriärväg</p> | <p>Svagheter Svårt att avancera i någon organisation</p> <p>Pensionsmässigt är det bättre för en individ att ha sin anställning hos en arbetsgivare och inte delad mellan två.</p> |
|--|---|

| | |
|--|---|
| | Tillhörighet och identitet är inte självklar och kan bli en svaghet. |
| <p>Hot Delade uppdrag kan innebära att man inte finns på plats ”på riktigt” på något ställe; kan vara svårare att avancera till annan funktion/tjänst inom kommunal, fristående eller statlig verksamhet. Olika kulturer när det gäller ledighet/semester. Kan innebära att eget skrivande görs när man formellt är ledig.</p> <p>Risk för splittrad tillvaro</p> | <p>Möjligheter Stimulerande, utmanande och omväxlande.</p> <p>Karriärmöjligheter i två verksamheter.</p> |

5.4 Några tentativa slutsatser

Klargör det egentliga *syftet* med någon typ av kombinationstjänst. Handlar det om att åstadkomma en forskningsbaserad skola, att skolförankra forskningen, att ha en praktisknära lärarutbildning, att genomföra forskning tillsammans... Syftet ligger nära *ledarskapsfrågor* hos såväl lärosätet som skolhuvudmannen – om syftet ska uppnås måste tjänstekonstruktioner och intresse för resultaten finnas.

Det är viktigt att kombinationstjänster bygger på en *ömsesidig samverkan* mellan lärosäte och skolhuvudman för att värna *förtroendet* dem emellan.

Ömsesidigheten återkommer i beskrivningarna. Det är viktigt att försöka undvika att de som innehar den här typen av tjänster ska uppleva en splittrad situation. Det leder vidare till diskussion om *tjänstens konstruktion* innehållsmässigt; forskning tar sin tid och undervisning/utbildning sin. Men även konstruktionen i tid, förenklat uttryckt vilka möjligheter finns att *periodisera* de olika uppdragen i tjänsten i de båda verksamheterna. Att lyckas förena syftet/tjänsteinnehållet med arbetstid/organisation.

Ska en kombinationstjänst utannonseras? Ska den som söker/utses, ”sakkunniggranskas” även om huvudarbetsgivaren inte ändras? Oavsett svaret bör *karriärmöjligheterna* beaktas.

Kombinationstjänster ger verksamheterna betydelsefull *kunskap* – det är det bakomliggande skälet i flertalet fall. Att ge t.ex. disputerade lärare/lektorer hos skolhuvudmannen möjlighet att fortsätta en forskningskarriär är mindre förekommande. Att ge disputerade lektorer på lärosätet möjlighet att ersätta utbildningen på lärosätet mot undervisning hos skolhuvudman förekommer i ringa omfattning.

Både lärosäte och skolhuvudman bör *dimensionera sin personal* så att utrymme finns för en viss procent att från tid till annan kunna ha kombinationstjänster. Idag är konkurrensen stor från uppdragsutbildning och externa finansierare inom olika områden. Långsiktig planering är nödvändig för båda huvudmännen och för individerna.

REFERENSER

Barstad, K. (2020): Rapport fra personer i kombinasjonsstilling og hospiteringsordning ved USN. https://www.usn.no/getfile.php/13613116-1584517306/usn.no/om_USN/Utviklingsavtalen/Profesjon/Rapporter_kombinasjonsstilling%20-%20hospiteringsordning%202019.pdf

Gardesten, J. & Nordänger, U-K. (2018): *Gör det någon skillnad? Universitetslärares erfarenheter av en verksamhetsintegrerad lärarutbildning*. Högskolan Dalarna: Utbildning & Lärande Vol 12. Nr 2, 2018. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1294629/FULLTEXT01.pdf>

Lindholm, Y. (2008): *Mötesplats skolutveckling: Om hur samverkan med forskare kan bidra till att utveckla pedagogers kompetens att bedriva utvecklingsarbete*. Avh. Stockholm: Stockholms universitet.

Nordqvist, I., Morberg, Å. & Öhlund, L. (2007): Adjungerade adjunkter – bryggan mellan skolan och högskolan. Rapport från Högskolan i Gävle

Nordänger, U-K. Olsen, K-R. & Karstad Lie, A. L. (2019): Lærer i kombinasjonsstillinger – praksisnær teori og teorinær praksis? Drammen: USN Skriftserie nr 26, 2019 <https://openarchive.usn.no/usn-xmlui/handle/11250/2630869>

Rex, M. (2020): Framtidens lärarutbildning. Adjungerade adjunkters uppfattningar om att arbeta på lärarutbildningen. Utvärdering av delprojektet Adjungerade adjunkter. Örebro: Örebro universitet Rapport 2020:1

SOU 2004:42 *Lärare, forskare och läkare – tre kompetenser i en befattning*. Stockholm: ... departementet.

SOU 2008: 109 *En hållbar lärarutbildning. Betänkande av Utredningen om en ny lärarutbildning*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

SOU 2018:19 *Forska tillsammans*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

UKÄ 2020:3 *Utvärdering av särskild KPU för personer med forskarexamen. Genomförande och resultat av en satsning på att få fler ämneslärare och lektorer i skolan*. Stockholm: Universitetskanslersämbetet Rapport 2020:3

UKÄ 2020:5

Vetenskapsrådet (2018): *Utvärdering av den kliniska forskningens kvalitet vid de landsting som omfattas av ALF-avtalet*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

www-adresser

Avtal med Arbetsgivarverket: <https://www.arbetsgivarverket.se/avtal--skrifter/avtal/avtal-om-tidsbegransad-anstallning-for-adjungerad-larare/>

Flexittjänster: <https://www.rj.se/Utlysningar/stangda-utlysningar-2020/flexit-2020/>

Parternas avtal om tidsbegränsade anställningar från 2011 (bilaga 1 här) originalform på <https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/centralaavtal/avtal-om-tidsbegransad-anstallning-av-adjungerad-larare.pdf>

Samverkanslektorer: <https://www.slu.se/samverkan/kontakta-oss/samverkanslektorer/>

USN om kombinationstjänster mm: <https://www.usn.no/om-usn/utviklingsavtalen/usn-profesjon/kombinasjonsstillinger-og-hospiteringsordninger/>

Arbetsmaterial

Bilaga 1. 2011 års avtal rörande tillfälliga anställningar

Avtal 14 december 2011

1§ Parter Arbetsgivarverket Arbetsdagarsidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna Saco-S Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare 1 § Med stöd av 2 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) träffar parterna avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare. Vid anställning enligt detta avtal gäller LAS med undantag av nedanstående avvikelser.

2 § Med adjungerad lärare (dock inte adjungerad professor) avses en deltidsanställning av en arbetstagare som har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn.

Syftet med en adjungerad anställning är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet.

Partsgemensam kommentar Omfattningen av en adjungeringsanställning ska utgå från verksamhetens krav. För närvarande är omfattningen på en sådan anställning normalt ca 20 % av en heltidsanställning. Parterna är dock medvetna om att det i vissa fall kan bli aktuellt med en högre omfattning. För adjungerad lärare kan lön per timme utges. Formerna för sådan ersättning regleras i lokalt avtal.

3 § En adjungerad lärare får anställas tillsvidare, dock längst två år. En sådan anställning får förnyas. Från och med 2012 gäller att innan beslut om anställning av adjungerad lärare tas gör arbetsgivaren en bedömning av omfattningen av kommande adjungeringar. Bedömningen som ska redovisas till berörda arbetstagarorganisationer inom ramen för den lokala förhandlingsordning enligt medbestämmandelagen alternativt lokalt kollektivavtal om samverkan som finns på lärosätet.

Från och med verksamhetsåret 2012/2013 gäller att arbetsgivaren i samband med den redovisade bedömningen av kommande adjungeringar även redovisar utfallet av anställningarna enligt detta avtal för första halvåret 2012. Därefter ska sådan redovisning ske årligen och omfatta det gångna verksamhetsåret. Lokala parter kan komma överens om andra former för denna redovisning.

4 § En anställning enligt 1 § ovan ger inte företrädesrätt enligt 25 § LAS till anställning vid lärosätet. En sådan anställning ger inte heller rätt till högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS.

5 § Vid anställning av lektorer bör, när så är möjligt, bestämmelserna i Högskoleförordningen 4 kap. 2 § 2 tillämpas. Detta avtal gäller inte i de fall Högskoleförordningens 4 kap. 10 § 3 är tillämplig.

6 § Centrala parter har i 1 § förhandlingsprotokollet från den 14 december 2011 till detta avtal gett lokala parter i uppdrag att göra en uppföljning av hur och i vilken omfattning detta avtal tillämpats på lärosätet. Uppföljningen ska göras så att den omfattar den gångna fyraårsperioden med start från och med den 1 januari 2012. Det innebär att den första utvärderingen ska vara klar senast den 1 april 2016 och avspegla perioden från och med 2012

till och med 2015. Därefter sker uppföljning för kommande fyraårsperioder inom motsvarande tidsram de vill säga senast den 1 april.

Lokala parter ska i uppföljningen gå igenom och dokumentera: • hur avtalet tillämpats under den gångna perioden, • eventuella behov av åtgärder vad gäller tillämpningen, samt • om parterna är överens om resultatet av utvärderingen.

Överenskommelse om avtal rörande tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare För det fall lokala parter inte är överens om resultatet av utvärderingen ska berörd lokal part redovisa detta till sin centrala part. Centrala parter har i en sådan situation att gemensamt dra slutsatser och vidta de åtgärder som parterna finner erforderligt.

7 § För Chalmers tekniska högskola och även Högskolan Jönköping, som båda inte omfattas av högskoleförordningen, kan detta avtal tillämpas för anställning av såväl adjungerad professor som adjungerad lärare inom konstnärlig verksamhet. Vad gäller adjungerad lärare inom konstnärlig verksamhet får den sammanlagda anställningstiden dock omfatta högst tio år. För det fall det sedan tidigare finns fortfarande gällande lokalt avtal vid dessa högskolor som reglerar frågor enligt detta avtal, kan det lokala avtalet tillämpas parallellt med detta avtal så länge det lokala avtalet består.

8 § Detta avtal gäller från och med den 1 januari 2012 tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader per den 30 juni årligen. Om detta avtal upphör att gälla på grund av uppsägning ska dock en sådan tidsbegränsad anställning som påbörjats under detta avtals giltighet fortsätta att gälla.

Stockholm den 14 december 2011

Arbetsgivarverket OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet
sammantagna Monica Dahlbom Åsa Erba-Stenhammar Saco-S, Facket för Service och
Kommunikation (SEKO) Robert Andersson Lars Johansson

Bilaga 2. Beskrivning av ”Hospiteringsordninger og Kombinasjonsstillinger mellom USN og barnehagefeltet og grunnopplæringen

Bakgrunn: Profesjonsutdanningene ved Universitetet i Sørøst-Norge (USN) skal baseres på forsknings- og erfaringsbasert kunnskap. Utdanningene skal være profesjonsorientert, praksisnære og kvalifisere for arbeid i barnehage/skole og helse- og sosialsektoren. Partnerskapet mellom yrkesfeltet og universitetet skal styrkes gjennom felles forsknings-, utviklings- og innovasjonsprosjekter (FOUI), og samarbeid om undervisning og studieaktiviteter slik at studentenes tilbys en utdanning med helhet og sammenheng. Både ansatte i praksisfeltet og fagpersonalet ved USN skal utvikle sin identitet som profesjonsutdannere og det skal tilrettelegges for kontakt og samarbeid mellom utdanning og yrke slik at de to læringsarenaene utnyttes godt.

Fagpersonalet ved USN skal ha god kjennskap til yrkesfeltet, og ansatte ved våre partnerinstitusjoner skal ha god kjennskap til og innvirkning på universitetets utdanningsprogram. Stortingsmelding nr 16 (2016-17) Kultur for kvalitet i høyere utdanning legger vekt på verdien av forpliktende og nært samarbeid for å utvikle en kvalitetskultur i høyere utdanning. Der fremheves undervisningskvalitet som et meritteringsområde det skal satses på, og utdanningens praksisrelevans, forskningsforankring og tverrfaglig samarbeid settes opp som de tre vesentligste faktorene for å oppnå kvalitet.

USN vil derfor legge til rette for hospiteringsordninger der fagpersonalet ved universitetets profesjonsutdanningene er i arbeid i praksisfeltet, og kombinasjonsstillinger der fagpersonalet fra helse- og sosialsektoren og fra barnehage, grunnskolen og videregående opplæring kan tilsettes i midlertidige delstillinger ved universitetet.

Den videre beskrivelsen handler om hospiteringsordninger og kombinasjonsstillinger knyttet til de ulike lærerutdanningene ved USN; barnehagelærerutdanning, grunnskolelærerutdanning, faglærerutdanning, lektorutdanning og praktisk-pedagogisk utdanning (PPU).

HOSPITERINGSORDNINGEN

Formål: Formålet med ordningen er å gjøre undervisningen ved USN mer profesjonsrettet, praksisnær og relevant. Videre skal den bidra til kunnskap, kjennskap og tillit mellom universitetet og arbeidslivet. Ordningen er både for tilsatte ved universitetet og for tilsatte i praksisfeltet og skal bidra til at fagpersonalet ved begge instanser har god kjennskap til hverandres ansvar- og arbeidsoppgaver, og bidra til økt legitimitet. Kontakt mellom fagpersonalet ved USN og i yrkesfeltet skal videreutvikles og styrkes slik at praksisstudier og undervisningen på campus i fellesskap bidrar til studentenes læringsutbytte. En hospiteringsperiode kan også være utgangspunktet for et videre samarbeid om undervisning, starten på et forskningssamarbeid, og/eller utvikling og drift av felles FoUI-prosjekt.

Prosedyre USN og den aktuelle praksisarenaer inngår avtaler om hospitering for den enkelte faglige medarbeider. Avtalen er begge parters ansvar, skal utarbeides i samarbeid og ha konkrete beskrivelser. Ledelsen ved den respektive virksomheten er ansvarlig for å informere sitt personale om ordningen i forkant av at virksomheten skal motta en hospitant. Avtalen skal normalt forankres i partnerbarnehage- eller partnerskoleavtalen.

USN PROFESJON Beskrivelse av Hospiteringsordninger og Kombinasjonsstillinger mellom USN og barnehagefeltet og grunnopplæringen.

For fagpersonale fra USN gjelder følgende: Fagpersonale og nærmeste leder gjør avtale om hospiteringsperioden og antall timer som skal avsettes i arbeidsavtalen for studieåret. Personale med lite yrkeserfaring fra feltet utdanningen kvalifiserer for skal prioriteres. Det kan være en god løsning at to fra et lærerteam er samtidig i samme praksisfelt. Dette gir mulighet til å diskutere erfaringer med hverandre og utvikle undervisningspraksiser sammen på bakgrunn av disse. USN dekker lønns- og reisekostnader for hospiteringen.

For fagpersonale fra praksisfeltet gjelder følgende: Hospiteringen kan gjelde både ledere og fagpersonale i organisasjonen/institusjonen. Fagpersonale og nærmeste leder gjør avtale om hospiteringsperioden og antall timer som skal avsettes i arbeidsavtalen for arbeidsåret. Personale med ansvar for studenter skal prioriteres. organisasjonen/institusjonen dekker selv lønns- og reisekostnader for hospiteringen.

Varighet og omfang Hospiteringsordningen omfatter til vanlig en timeressurs på 75 -100 timer som brukes i praksisfeltet, er tilpasset arbeidshverdagen i barnehagen/skolen, og som kan være fordelt over ett-to semester. Det er ønskelig at mange ansatte ved USN deltar. For ansatte uten praksiserfaring fra barnehage eller skole er deltakelse i hospiteringsordningen obligatorisk i løpet av tre år etter tilsetning.

For ansatte fra praksisfeltet kan hospiteringsoppholdet ved USN være av mindre omfang dersom det er ønskelig.

Arbeidsoppgaver: Hospitanten skal delta i de alminnelige arbeidsoppgavene ved virksomheten og kan fungere som en ekstra ressurs, men skal ikke erstatte øvrig personale i virksomheten. Ved oppstart skal hospitanten ha et møte med virksomhetens leder der det legges en plan for perioden som omfatter tilstedeværelse, ved hvilke områder av virksomheten hospitanten skal være, og der arbeidsoppgaver blir konkretisert.

Hospitanten skal i forkant av perioden gjøre seg kjent med den aktuelle virksomheten gjennom tilgjengelig informasjon. Dette kan omfatte vedtekter, årsplaner og øvrig informasjon på virksomhetens hjemmeside. Observasjonsvirksomhet Til vanlig vil virksomheter som har partnerbarnehage- eller partnerskoleavtale med Fakultet for humaniora, idrett og utdanningsvitenskap (HIU) bli benyttet. Dersom det er formålstjenlig, kan virksomheter som ikke har inngått partneravtale være aktuelle. Dette kan for eksempel være barnehager eller skoler som er tilknyttet universitetet i nett- og samlingsbaserte studier. Hospitanten må da selv innhente informasjon og gjøre forarbeidet til den nødvendige avtalen. Virksomheten får ingen betaling for hospitanten.

Bekreftelse på gjennomført periode Etter gjennomført observasjonsperiode skal hospitanten rapportere fra observasjonsoppholdet til nærmeste leder og legge erfaringene frem i relevante samarbeidsfora.

KOMBINASJONSSTILLINGER

Kombinasjonsstillinger er stillinger som utvikles i et samarbeid mellom partnerbarnehager/ partnerskoler og universitetet. Dette er stillinger opprettet ved universitetet for fagpersoner fra praksisfeltet. Begge parter skal være med i utformingen av stillingenes innhold og omfang.

Bilaga 3. Från student till docent – två exempel

Exempel från Östergötland: För dig som studerar vid Medicinska fakulteten vid Linköpings universitet finns:

- Stipendier för studerande vid Medicinska fakulteten vid Linköpings universitet

För dig som har avlagt en läkarexamen finns:

- Forskningstid vid AT-tjänst
- ALF-stöd till klinisk doktorand med prekliniskt avhandlingsarbete
- ALF-medel för nydisputerade läkare
- ALF forskartjänst (50 %)
- Forskningstid under ST
- ALF-stöd för heltidsforskning som postdoktor vid annat universitet
- Kliniska forskarbefattning med 30 % forskning och undervisning)

För dig med annat legitimerat vårddyrke eller annan examen finns:

- Forskningsstöd för odisputerade anställda i Region Östergötland med legitimerade vårddyrken
- Forskningsstöd till disputerade anställda i Region Östergötland med legitimerade vårddyrken
- Stöd för universitetsanställda vid Medicinska fakulteten (BKV och H MV) med legitimerade vårddyrken
- Forskningsstöd för anställda i Region Östergötland med naturvetenskaplig eller annan examen
- Klinisk forskarbefattning med 30 % forskning och undervisning

Exempel från Region Skåne - Programmets fem faser:

1. **Forskningsförberedande fas – för dig som är nyfiken på forskning**

Läkare eller psykolog – du har en formell kompetens att bli antagen som doktorand efter avslutad grundutbildning. Är du läkare och nyfiken på forskning men ännu inte redo att skriva in dig som doktorand – varför inte utnyttja det obligatoriska ST-arbetet som ett första steg mot en fortsatt forskarkarriär?

Medarbetare med medellång högskole-/universitetsexamen – du behöver, i olika omfattning, komplettera din grundutbildning med forskningsförberedande kurser. Detta görs ofta inom ramen för ett mastersprogram som vanligtvis löper på halvfart eller kvartsfart.

Vi vill stimulera din nyfikenhet på forskning och göra det enkelt att gå vidare:

Kurs i medicinsk vetenskap (du hittar kursen i utbildningsportalen)

[Grundläggande forskningsmetodik, 30 hp](#)

[Ekonomiskt stöd för magister-/masterprogram](#)

2. **Doktorand – för dig som vill ta forskningskörkort**

Doktorsexamen är den högsta examen du kan uppnå och innebär att du har den kompetens som krävs att bedriva självständig forskning. Att bli antagen som doktorand kräver att du har den formella kompetens som krävs och en handledare som tar på sig såväl ekonomiskt ansvar

som utbildningsansvar. Utbildningen tar 4 år på heltid eller 8 år på halvtid. [Behörighet till utbildning på forskarnivå](#)

Som antagen doktorand är du student vid ditt lärosäte och har samma rätt som alla andra studenter. Din handledare bör tillhandahålla de verktyg du behöver för dina studier, tex. datorprogram, statistikprogram och referenshanteringsprogram. Programmen beställs via din avdelning på Lunds universitet.

Programutbud: Regionala FoUU medel, Regionala FoUU medel för doktorander utlyses vartannat år. [Medel att söka](#)

Läkare som är inskrivna doktorander: Forskar-AT vid Helsingborgs lasarett eller Ängelholms sjukhus

Forskar-AT: Du som forskar under din ST kan söka ALF-ST medel. [Utlysning av ALF-medel](#)

Doktorandveckor: Doktorandveckor söker du här: [Forskningsveckor för doktorander](#)

Utbildning i forskningsmetodik

Skånes sjukhus nordvästs egen utbildning i Forskningsmetodik (30 hp) [Grundläggande forskningsmetodik, 30 hp](#)

Kurs i att skriva en vinnande ansökan: [Att skriva en vinnande ansökan](#)

Få feedback på ditt projekt från seniora forskare: [Feedback på forskningsprojekt för unga forskare](#)

Karriärutbildning för doktorander: [Karriärutbildning för doktorander](#)

3. **Disputerad 1 – för dig som vill mer**

Nu när du har examinerats vill vi som arbetsgivare inte att du ska sätta din bok i bokhyllan och gå tillbaka till det du gjorde innan disputationen. Men att starta upp egen forskning betyder inte nödvändigtvis att du måste satsa på en akademisk karriär. Mindre lokala forskningsprojekt är enormt viktiga ur ett verksamhetsperspektiv och ofta det som skapar grund för att förbättra den kliniska verksamheten.

Regionala FoUU projektmedel - Regionala FoUU projektmedel utlyses vartannat år.

[Medel att söka:](#)

ALF forskningsutrymme för yngre kliniska forskare 2019-2021: [ALF yngre forskare](#)

Är du kvinna och forskare? Då kan du gå med i Lunds universitets nätverk för kvinnliga forskare. [WINGS](#)

Implementering av evidensbaserad metod med vetenskaplig uppföljning

Medel för implementering

4. Disputerad 2 – för dig som vill leda forskargrupper

Forskandet har gett dig mersmak och du är nyfiken på att undersöka nya och större frågeställningar, gärna med nya samarbetspartners än dina tidigare handledare. Du är även intresserad av utbildning och vill ta större ansvar inom någon av våra grundutbildningar. Du är villig att avsätta en större del av din arbetstid för forskning och utbildning (>30%) och du är bihandledare för doktorander samt huvudhandledare för masteruppsatser.

Kravprofil docentur: **Lunds universitets webbaserade postdoktorala program**

Lunds universitets webbaserade postdoktorala program finns att söka för dig som disputerat på Lunds universitet. Detta är kostnadsfritt och anpassat för dig som arbetar heltid.

Postdoc Career Success at Lund University: **ALF forskningsutrymme för yngre kliniska forskare**: ALF yngre forskare finns för dig som är läkare och som vill avsätta tid för forskning i ditt arbete.

Utlysning av ALF-medel: **Regionala FoUU projektmedel**

Regionala FoUU projektmedel utlyses vartannat år. [Medel att söka](#)

Tjänstutrymme som klinisk forskare: [För dig som är ämnesansvarig eller kursortsansvarig på läkarutbildningen i Helsingborg](#); [För dig som inte är läkare](#)

5. Docent – för dig som vill etablera en forskargrupp inom Skånes sjukhus nordväst

Nu är du docent och därmed formellt behörig att huvudhandleda egna doktorander. Att ha en egen forskargrupp med doktorander tar både tid och är kostsamt, du behöver tid för att sköta detta på bästa sätt. För arbetsgivaren är dessa forskargrupper ovärderliga eftersom de är essentiella för att klara egen förnyring av akademisk kompetens.

Kravprofil för att bli professor: **Utlysningar av akademiska tjänster**

Håll dig uppdaterad avseende utlysningar av akademiska tjänster. [Lediga anställningar på Medicinska fakulteten](#):

ALF-projektmedel: ALF-projektmedel finns för dig som är klinisk forskare och som vill avsätta tid för forskning i ditt arbete. [Utlysning av ALF-medel](#)

Ekonomiskt stöd för finansiering av forskningstid: Ekonomiskt stöd för finansiering av forskningstid vid ansökan om adjungerat lektorat/professur finns för dig som... (se ref listan).

Bilaga 4 Avtal – exempel från MaU

Avtal mellan Landskrona stad med organisationsnummer 212000 - 1140 och Malmö universitet, fakulteten för Lärande och samhälle organisationsnummer 202100 - 4920, avseende en disputerad kompetent person med omfattande erfarenhet inom skolområdet (nedan kallad ”inhyrda kompetensen”)

Bakgrund

ULF är en nationell försöksverksamhet som genomförs på uppdrag av regeringen mellan år 2017 och 2021. Försöksverksamheten arbetar med att utveckla och pröva långsiktiga och hållbara samverkansmodeller mellan akademi och skola vad gäller forskning, verksamhetsutveckling och lärarutbildning. Modeller som utvecklas ska medverka till att säkerställa hög kvalitet genom att stärka verksamhetens vetenskapliga grund. Malmö universitet ingick 2018 tillsammans med åtta andra svenska lärosäten en överenskommelse med Uppsala universitet avseende ULF (se vidare (www.ulfavtal.se)). Deltagande lärosäten prövar olika modeller och bidrar på så sätt med kompletterande erfarenheter till försöksverksamheten. Ett område som försöksverksamheten förväntas bidra till är kombinerade tjänster mellan akademi och skolhuvudman.

Mål

Målet för avtalet mellan Landskrona stad och fakulteten för Lärande och samhälle är att inom ULF försöksverksamhet pröva, dokumentera och utvärdera en modell för delade/kombinerade tjänster mellan skolhuvudman och lärosäte.

Syfte

Syftet med den delade tjänsten är förbättra förutsättningarna för kvalitet i lärarutbildning och forskning genom ett ökat utbyte mellan lärosätet och skolförvaltningen. Den delade tjänsten innebär ett inflöde av uppdaterad kompetens från skolväsendet till lärarutbildningen vid Malmö universitet, samtidigt som Landskrona stad får ökad inblick i och kunskap om lärarutbildningen samt kopplas till ett tydligt akademiskt sammanhang.

I arbetsuppgifterna ingår att:

Delta i fakultetens genomförande av försöksverksamheten ULF.
Medverka i undervisning vid fakultetens utbildningsprogram.

Anställning och finansiering

Den inhyrda kompetensen innehar en tillsvidareanställning på heltid vid Landskrona stad. 40 % av arbetstiden förläggs till Malmö universitet och fakulteten för Lärande och samhälle. Kompetensutvecklingstid och övrig tid enligt arbetstidsavtalet för lektorer ingår i de 40 %.

Fakulteten för lärande och samhälle finansierar lönekostnaderna inkl LKP och ett OH-pålägg på 18 % (lönen ska uppräknas en gång per år i samband med lönerevisionen i Landskrona stad). Landskrona stad fakturerar fakulteten för lärande och samhälle två gånger per år under avtalsperioden, juni och december med start december 2019.

Övriga kostnader som kan uppstå med anledning av detta avtal, tex resekostnader i tjänsten, bokinköp, telefon mm bekostas av fakulteten för lärande och samhälle.

Förvaltningschef för Utbildningsförvaltningen vid Landskrona stad har det fulla arbetsgivaransvaret för den inhyrda kompetensen. För den tid som denne utför sitt arbete på fakulteten för lärande och samhälle finns ett samordningsansvar, som ligger hos dekanen för fakulteten för lärande och samhälle. Detta samordningsansvar innebär att i frågor som rör arbetsmiljön, främst den fysiska, ska dekanen för fakulteten för lärande och samhälle se till att arbetsmiljön är säker. Om en arbetsskada eller ett tillbud inträffar i universitetets lokaler är det ansvarig chef vid Landskrona stad som har ansvar att anmäla detta, men eventuella åtgärder som tex rör brister i lokalen hamnar på dekanen för lärande och samhälle.

Avtalsperiod

Avtalsperioden är 2019-08-01 – 2021-12-31. Avtalet kan sägas upp av endera parten med 3 månaders uppsägningstid. Om den inhyrda kompetensen slutar sin anställning vid Landskrona stad upphör detta avtal att gälla i samband med att anställning upphör.

Uppstår tvist angående innehåll eller tolkning av detta avtal som ej kan lösas i överläggningar mellan parterna, skall avtalet upphöra att gälla efter avslutade förhandlingar vid närmsta påföljande terminsskifte. Tvist som avser parternas ekonomiska mellanhavanden och som ej löses efter förhandlingar mellan parterna får lösas i svensk domstol.

Avtalet är upprättat i två likalydande exemplar av vilka parterna erhållit vardera ett.

Malmö 2019 -

Landskrona 2019 -

Malmö universitet
Fakulteten för lärande och samhälle

Landskrona stad

.....

.....

xx, dekan

xx, förvaltningschef

Fakturaadress:

xx

Organisationsnummer: xx

Bilaga 5 Avtal – exempel från GU

Avtal om adjungering av universitetsadjunkt/universitetslektor

mellan

Göteborgs universitet, org. nr 202100-3153, Institutionen för pedagogik, kommunikation och lärande, med adress Box 100, 405 30 Göteborg ("GU")

och

Göteborgs Stads förskoleförvaltning org. nr 212000-1355 med adress: Box 111, 405 23 Göteborg ("Huvudarbetsgivaren")

var för sig kallade Part och tillsammans kallade Parterna, har träffats följande avtal ("Avtalet").

1. BAKGRUND

1.1 GU avser att anställa NN, som adjungerad universitetslektor.

1.2 Parterna reglerar med detta Avtal Lärarens anställning vid GU. I fråga om anställningen i övrigt gäller LAS med undantag av regleringarna i "Avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare" mellan Arbetsgivarverket och Saco-S med flera, vilket bland annat betyder att anställningstiden maximalt kan vara 2 år i taget och att anställningen får förnyas.

2. OMFATTNING

2.1 Läraren skall fullgöra arbetsuppgifter vid GU omfattande 30 % av en fulltidstjänst. Lärarens arbetsuppgifter vid GU regleras i Bilaga 2.

3. AVTALSTID OCH AVTALETS FÖRTIDA UPPHÖRANDE

3.1 Detta Avtal gäller från och med 2019-01-01 till och med 2020-12-31.

3.2 Eventuell förlängning av Avtalet ska ske skriftligen mellan Parterna. Vid eventuell förlängning av Avtalet ska en Aktivitetsrapport upprättas.

3.3 Vid förtida upphörande av avtalet ska Parterna sträva efter en smidig avveckling av avtalsförhållandet.

4. PUBLICERING

4.1 Forskningsresultat som uppkommer vid Lärarens verksamhet vid GU får publiceras fritt i enlighet med gällande vetenskaplig praxis och i övrigt nyttjas i Parternas utvecklings- och forskningsarbete.

4.2 Huvudarbetsgivaren ska ges möjlighet att granska material under högst trettio (30) dagar före publicering eller annat offentliggörande.

4.3 Huvudarbetsgivaren har rätt att för en tid av högst tre (3) månader efter det att ovan angivna granskningstid löpt ut senarelägga tidpunkten för publicering för att patentansökan ska kunna inges eller för att annat immaterialrättsligt skydd ska kunna erhållas.

5. ÄGANDERÄTT

5.1 Äganderätt av resultat som framkommer i samband med detta Avtal tillkommer den Part som genererat resultatet. GU har dock alltid rätt att fritt nyttja resultat för forskning, utveckling och undervisning. Även i samarbete med tredje man. För det fall resultat genererats gemensamt mellan Läraren och anställd vid GU skall resultatet ägas gemensamt.

6. SEKRETESS

6.1 Parterna är införstådda med att offentlighetsprincipen gäller vid GU. Undantag härifrån kan endast göras i den utsträckning Offentlighets- och sekretesslag (2009:400) medger.

7. TVIST

7.1 Svensk lag är tillämplig på detta Avtal.

7.2 Vid tvist angående tolkningen eller tillämpningen av detta Avtal ska Parterna i första hand försöka lösa tvisten genom en uppgörelse i godo. Kan en uppgörelse i godo inte träffas, ska tvisten avgöras vid allmän domstol i Sverige, med Göteborgs Tingsrätt som första instans.

Detta Avtal har upprättats i två (2) likalydande originalexemplar, varav Parterna tagit var sitt.

För Göteborgs universitet

För Huvudarbetsgivaren

Ort: Göteborg

Ort: Göteborg

Datum: 2018-11-13

Datum: 2018-11-09

.....

.....

Prefekt

Förvaltningsdirektör

Bilaga 6 Föreskrifter angående avtal om tidsbegränsad anställning SU

Föreskrifter angående avtal om tidsbegränsad anställning av adjungerad lärare vid Stockholms universitet

Typ av dokument Riktlinjer

Beslutad av Rektor

Beslutsdatum 2015-06-04

Dnr SU FV-2.3.1.4-1669-15

Giltighetstid 2015-06-04 tillsvidare

Ersätter dokument Ingen uppgift

Ansvarig förvaltningsavdelning Personalavdelningen

Ansvarig handläggare Carl-Axel Holmberg

Inledning

Utöver vad som följer av bestämmelserna i lagen om anställningsskydd (LAS) är det möjligt att

anställa en adjungerad lärare tidsbegränsat i upp till två år. En sådan anställning kan förnyas.

Policy

Arbetsgivarverket har tecknat ett förhandlingsprotokoll och slutit ett kollektivavtal om en tidsbegränsad anställning som adjungerad lärare med de centrala arbetstagarorganisationerna OFR/S,P och O, Saco-S och SEKO. Reglerna gäller fr.o.m. den 1 januari 2012. För anställning som adjungerad lärare gäller LAS, med de undantag som anges i kollektivavtalet. Anställning som adjungerad lärare är en deltidanställning där arbetstagaren har sin huvudsakliga sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn. Syftet med anställning som adjungerad lärare är att tillföra sådan kompetens som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten och som är nödvändig för en utbildning av hög kvalitet. Anställning som adjungerad lärare ska inte förväxlas med anställning som adjungerad professor (vilken regleras i högskoleförordningen 4 kap. 11 §). En adjungerad lärare får anställas tills vidare, dock längst två år. Anställningen får förnyas. Omfattningen kan vara högst 49 % av en heltidsanställning. Adjungerade lärare kan avlönas av universitetet. De kan också få hela sin lön, även för tjänstgöringen vid universitetet, betald av den externa arbetsgivaren.

En anställning som adjungerad lärare ger inte företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS. Den ger heller inte rätt till högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § LAS. I övrigt gäller dock alla tillämpliga regler i LAS, såsom kravet på varsel och underrättelse i samband med att arbetstagaren inte erbjuds fortsatt anställning.

Tillämpningsföreskrifter

Anställning som adjungerad lärare kan användas i sammanhang där det i universitetets verksamhet finns ett behov av sådan aktuell och/eller praktiskt betingad kompetens från yrkeslivet som normalt inte finns i den ordinarie verksamheten. Typiskt sett kan detta vara behov som finns avseende färdighetsträning inom professionsutbildningar såsom lärarutbildning, journalistik och juridik. Anställningsförordningens regler om utlysning av en ledig anställning är tillämpliga när universitetet avser att anställa en adjungerad lärare. Det innebär att universitetet ska informera om anställningen på lämpligt sätt så att de som är intresserade av den kan söka den. En anställning som adjungerad lärare varar i högst två år. Det finns dock ingen borte gräns för hur många gånger en sådan anställning kan förnyas, om

det finns ett fortsatt verksamhetsbehov och den anställda har kvar sin huvudsakliga verksamhet utanför högskolesektorn. Om denna verksamhet upphör under den tid då personen är anställd vid universitetet, löper anställningsavtalet vidare under den avtalade tiden, om inte arbetstagaren eller arbetsgivaren säger upp anställningsavtalet i förtid. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida ska uppsägningen vara sakligt grundad. Då avsikten med anställningsformen är att tillföra kompetens som inte finns i den ordinarie verksamheten, ska en person som nyligen lämnat en anställning inom högskolesektorn inte anställas som adjungerad lärare om denne inte på något sätt erhållit den erfarenhet från annan verksamhet som eftersträvas. I förekommande fall kan dock en person, före eller efter en anställning som adjungerad lärare, vara tidsbegränsat anställd vid universitetet på en allmän visstidsanställning eller ett vikariat med stöd av 5 § 1 st LAS. Anställningstiden som adjungerad lärare ska då (i likhet med andra tidsbegränsade anställningar som har stöd i högskoleförordningen eller i kollektivavtal) inte räknas samman med anställningstid för tidsbegränsade anställningar som ingåtts med stöd av LAS (jfr LAS 5 § 2 st). En adjungeringsanställning kan med andra ord inte i sig, eller tillsammans med andra tidsbegränsade anställningar, medföra att en tillsvidareanställning uppkommer. Den anställdes sysselsättning utanför universitets- och högskolesektorn ska utgöra den huvudsakliga sysselsättningen, vilket betyder att en adjungeringsanställning aldrig kan omfatta mer än 49 %. Med anställning utanför universitets- och högskolesektorn menas en anställning som inte är vid ett lärosäte eller motsvarande. Hit räknas också egen verksamhet i form av eget företagande eller liknande.

Anvisningar

Blankett SU 9030 ska användas för anställningsbeslut avseende adjungerade lärare.

Kontakta Områdesnämnden för frågor om anställning som adjungerad lärare.

Bilaga 7 Utlysning av medel till forsknings- och utvecklingsuppdrag UmU

Utlysning av medel till forsknings- och utvecklingsuppdrag inom utbildningsområdet

Sammanfattning

Anslag utlyses för ett antal forsknings- och utvecklingsuppdrag (FoU-uppdrag) om 30-60 %, varav skolhuvudman (utlysningen avser både förskola och skola) finansierar hälften och Lärarhögskolan vid Umeå universitet den andra hälften. För att kunna erhålla medel i utlysningen ska den sökande endera själv bedriva FoU-uppdrag och ha nödvändiga kompetenser för detta, eller ingå i ett team om (minst) två personer som tillsammans bedriver FoU-uppdrag. Denna utlysning är en vidareutvecklad version av utlysningar av FoU-uppdrag som Lärarhögskolan gjort sedan 2014.

Uppdragets syfte

Enligt skollagen från den 1 juli 2011 ska all utbildning som bedrivs inom skolan: ”vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet” (Kap 1 § 5). Verksamhetens tilltagande komplexitet och skolväsendets många utmaningar ställer stora krav på professionella lärare, skolledare och andra yrkesverksamma i skolan. Samtidigt finns behov av att vidareutveckla utbildningsvetenskaplig forskning mot att även bli mer användbar som stöd för verksamhetsutveckling. Från universitetets perspektiv behövs samverkan för att vägleda forskningsbehoven samt för att ge möjlighet till att i samverkan med lärare implementera och utvärdera forskningsbaserade innovationer. Från skolans perspektiv kan forskningen, tillsammans med beprövad erfarenhet, stödja en mer välgrundad design och utvärdering av nya undervisningspraktiker. Sammantaget leder detta till ökade behov och möjligheter som kan formuleras som syften för uppdragstagaren/-arna att:

- vara en länk mellan skola och universitet på verksamhetsnivå,
- utveckla tillämpningsinriktad utbildningsvetenskaplig forskning,
- låta skolans behov vägleda forskningens inriktningar,
- koppla verksamhetsutveckling till forskning.

FoU-uppdragets format

Uppdraget ska innefatta forskning och utvecklingsarbete, varav bägge delar i substantiell omfattning. Detta speglar att universitetet i första hand finansierar den ingående forskningen och skolan i första hand verksamhetsutvecklingen, samt att dessa delar genomförs som ett sammanhållet FoU-uppdrag. Uppdraget kan alltså inte primärt handla om antingen forskning eller verksamhetsutveckling, inte heller primärt om t.ex. fortbildning, utredningar eller konsultverksamhet. Uppdraget kan innefatta flera olika aktiviteter, t ex FoU-projekt, det är öppet för sökande att föreslå typer av aktiviteter.

FoU-uppdraget är två- eller treårigt, med planerad start 2019. Sökande ska vara anställd vid Umeå universitet eller hos skolhuvudman, i första hand i Västerbotten och Örnköldsvik och i andra hand inbjuds andra områden. Sökande som inte redan har omfattande engagemang i praktisk forskning finansierat av Lärarhögskolan prioriteras.

Kompetenskrav

Två kompetenser är centrala för uppdragen:

- I. Dokumenterad erfarenhet av verksamhetsutveckling inom skolans område.
- II. Doktorsexamen och dokumenterad utbildningsvetenskaplig kompetens.

Anslaget kan finansiera antingen en eller två uppdragstagare:

1) En uppdragstagare

Uppdragstagaren har en anställning hos minst en av de två parterna (skolhuvudman eller Umeå universitet) och bedriver FoU-projekt på 30-60 % (önskad omfattning anges i ansökan). Skolhuvudman och Lärarhögskolan finansierar hälften var av uppdraget. Den sökande ska själv uppfylla minst en av de två kompetenskraven ovan. Om sökande inte själv uppfyller bägge kraven ska uppdraget genomföras inom en projektgrupp där det ingår (minst) en medverkande med den saknade kompetensen som avsätter minst 10 % arbetstid till projektet. Dessa 10 % kan inte fördelas på flera personer, och finansieras inte av denna utlysning.

2) Team med två uppdragstagare

Två uppdragstagare ingår i ett team där en av uppdragstagarna är anställd i skolverksamhet och har till det gemensamma projektet avsatt 15-30 % av sin arbetstid vilket finansieras av skola/skolhuvudman. Den andra uppdragstagaren är anställd vid Umeå universitet och har till det gemensamma projektet avsatt samma procentsats av sin arbetstid, vilken finansieras av Lärarhögskolan. Uppdragstagarna ska tillsammans uppfylla kompetenskraven ovan.

Kraven ovan på procentuell fördelning av arbetstid gäller per verksamhetsår. Det är inte möjligt att t.ex. arbeta 10 % år 1 och 90 % år 2. I bägge formaten kan uppdraget med fördel bedrivas i samarbete med andra lärare och forskare, som då finansieras på annat sätt än med det aktuella anslaget.

Förväntat utfall

Det förväntade utfallet av uppdragen är att:

- långsiktiga utvecklings- och forskningsprojekt inom angelägna områden bedrivs,
- projekten är funktionella som stöd för skolans verksamhetsutveckling,
- forskningsresultat av hög relevans och kvalitet publiceras, samt att
- projekten gärna attraherar extern finansiering för fortsatt samverkan.

Uppföljning

Vid projekttidens slut ska den som beviljats medel skicka in en rapport i PDF-format på en sida med en beskrivning om vad som gjorts. Till detta, i samma dokument, läggs en förteckning över publikationer, presentationer vid internationella konferenser samt eventuella andra mätbara resultat. På Lärarhögskolans kansli ansvarar forskningssamordnaren för att uppföljningen genomförs.

En ekonomisk uppföljning av dessa medel är inte nödvändig eftersom fakturor skickas till Lärarhögskolan på uppmaning av oss och då sker indirekt en kontroll av om personen är aktiv.

Större avvikelser, innehållsmässiga och ekonomiska, ska snarast meddelas till Lärarhögskolan och motiveras av prefekt.

För att nå ut till verksamheten med resultaten bör personer som tilldelats medel även delta med kortare populärvetenskapliga forskningspresentationer under Kunskapsveckan (Lärarhögskolans kompetensutvecklingsvecka för lärare) samt i andra av Lärarhögskolans arrangemang. Web-ansvarig har ansvar för att ta dessa kontakter tas om det finns intresse.

Ansökan

Ansökan görs i ett webbformulär och ska innehålla:

- Kortfattade finansierings- och uppdragsplaner, för både de skol- och universitetsfinansierade delarna. Sökande ska ha förankrat dessa hos berörda chefer, vilket ska framgå av ansökan. Önskad omfattning anges i ansökan. Utgifter ska specificeras per år och person. Högst 10% av ansökt belopp kan avsättas

till annat än löneandel. I ansökningsformuläret framgår efterfrågade budgetposter. Be gärna arbetsgivarens ekonomiadministratör om hjälp att ta fram dessa uppgifter.

- Projektplan inklusive tidsplan för FoU-uppdraget. Det ska tydligt framgå hur verksamhetsutveckling och forskning samverkar i projektet. Projektplanen, exklusive referenslista, kan innehålla högst 12 000 tecken inklusive blanksteg. En detaljerad beskrivning av vad projektplanen ska innehålla finns i ansökningsformuläret.
- Beskrivning av sökandes roll samt vilka personer/miljöer utöver sökande som ska arbeta i eller i anslutning till projektet. Det ska framgå att kompetenskraven ovan är uppfyllda. Beskriv även om sökandes övriga uppdrag inom skola och vid Umeå universitet ovan knyter an till projektet.
- CV och publikationslista för sökande. För ensam sökande som saknar en av de två kompetenserna beskrivna under Kompetenskrav ovan ska CV och publikationslista bifogas även för den medverkande med den saknade kompetensen. CV och publikationslista för andra medverkande i projektet kan bifogas men det är inte ett krav.

Sista dag för ansökan är den **1 september 2020**.

För att få användaruppgifter till webbansökan, fyll i dina uppgifter här: <http://bit.ly/1nqWCgU> [uppdatera länk] (Observera att användaruppgifterna delas ut manuellt så det kan ta några dagar innan du får dem efter anmälan.)

För frågor om utlysning och webbansökan, kontakta Lärarhögskolans forskningssamordnare Carina Rönnqvist, carina.ronnqvist@umu.se, 090-786 76 10.

Uppdragstagaren förväntas att tillhandahålla information för ekonomisk och innehållslig uppföljning när uppdraget avslutas.

Beslut om fördelning fattas av Lärarhögskolans styrelse 21/10 2020.

Beslutsförslag

Lärarhögskolans forskningskommitté har berett ärendet 191127 och lämnar ovanstående förslag. Lärarhögskolans styrelse fastställer utlysningen enligt ovan. Ett utrymme på 400 tkr/år 2021-2023 avsätts preliminärt i forskningsbudgeten för denna utlysning.

Bilaga 8 Överenskommelse mellan KTH och Haninge kommun

Överenskommelse

mellan

KTH Kungliga Tekniska högskolan

och

Huvudman

avseende samverkan inom ramen för regeringsuppdraget ”Uppdrag om försöksverksamhet med praktikinära forskning”

1 PARTER

- (1) Kungliga Tekniska högskolan, organisationsnummer 202100-3054
- (2) Huvudman, organisationsnummer xxxxx

2 BAKGRUND

ULF (Utveckling, Lärande, Forskning) är en nationell försöksverksamhet som genomförs på uppdrag av regeringen, *Uppdrag om försöksverksamhet med praktikinära forskning* (U2015(035753/UH, U2017/01129/UH). Försöksverksamheten ska utveckla och pröva hållbara samverkansmodeller mellan akademi och skola vad gäller forskning, skolverksamhet och lärarutbildning med målet att stärka den vetenskapliga grunden och det vetenskapliga förhållningssättet i skolan.

Inom ramen för denna samverkan tecknas överenskommelser mellan lärosäten och skolhuvudmän i avsikt att utveckla hållbara strukturer och modeller för praktikinära forskning, där skolhuvudmän och lärosäten gemensamt utvecklar och prövar samarbeten.

Projektet *Kompensatorisk undervisning för lärande och forskning* [KULF], som är en del av ULF, vill bidra med ökad kunskap och insikter gällande hur undervisningens utformning bidrar till att stärka skolans kompensatoriska uppdrag.

KULF-projektet drivs i samverkan mellan KTH och tre huvudmän Stockholms stad, Haninge kommun och Lidingö stad. Målet är att utveckla, testa och utvärdera en samverkansmodell kopplad till lärarstudenternas examensarbeten och verksamhetsförlagd utbildning (VFU) på lärarutbildningen inom Civilingenjör- och Lärarprogrammet på KTH.

Lärare, skolläda och forskare har tillsammans identifierat tre centrala områden som bidrar till arbetet med skolans kompensatoriska uppdrag: digitalisering, pojkar och flickors kunskapsresultat samt språkutvecklande arbetssätt genom laborationer och praktiskt arbete i matematik, teknik och de naturvetenskapliga ämnena. Exempel på ny kunskap inom dessa områden rör hur laborationer kan stödja alla elevers språkutveckling samt hur man kan utnyttja olika digitala verktyg i skolan för att på bästa sätt stödja alla elevers lärande med särskilt fokus på pojkar och elever med olika språkbakgrund. Dessa frågor ligger helt i linje med nationella mål för utbildningsväsendet.

Vetenskapens Hus har nära samarbeten med universitet och forskare, skolor, lärare och lärarstudenter. Vetenskapens Hus medverkar också i lärarutbildningen och utgör en laborativ miljö där ett stort antal skolelever och lärarstudenter genomför aktiviteter. Detta gör

Vetenskapens Hus till en lämplig plattform och forskningsmiljö för samverkan och praktikinära forskning.

Forskningsarbetet bedrivs tillsammans i en grupp bestående av lärarstudenter, lärare och forskare från både KTH och respektive huvudman.

3 SYFTE

Syftet med överenskommelsen är att utveckla hållbara strukturer och modeller för praktikinära forskning, där **Huvudman** och KTH gemensamt utvecklar och prövar samarbeten inom KULF-projektet.

Alla barn ska ges förutsättningar att nå skolans mål oberoende av kön, språkfärdigheter, föräldrarnas utbildningsnivå eller under vilken socioekonomisk miljö man växer upp i. I skolans kompensatoriska uppdrag ingår att ge alla elever samma förutsättningar att nå skolans mål genom en likvärdig utbildning och kompensera för olika förutsättningar.

Genom KULF-projektet är syftet att bidra med ökad kunskap och insikter gällande hur undervisningens utformning bidrar till att stärka skolans kompensatoriska uppdrag

4 AVTALSTID

Överenskommelsen med dess samverkansuppdrag beräknas pågå från 1 jan 2020 till den 31/12 2022.

5 SAMVERKANSUPPDRAGET

5.1 KTH:s åtaganden

- Att i samverkan med lärare, skolledning, utbildningsförvaltning hos **huvudman** formulera relevanta frågeställningar inom ramen för KULF
- Att leda och sammankalla en didaktisk styrgrupp
- Att genomföra VFU-kurs och examensarbeten inom lärarprogrammet på KTH med relevanta frågeställningar inom ramen för KULF
- Att erbjuda vetenskaplig ledning för praktikinära forskning
- Att ansvara för att Vetenskapsrådets regler kring forsknings- och forskareetik följs
- Att bidra till att spridning av forskningsresultat, genom t.ex. lärarfortbildningar och publicering
- Att ansvara för uppdragets slutredovisning
- Att ansvara för ekonomisk rapportering till Uppsala-noden

5.2 Huvudmans åtaganden

- Att i samverkan med forskare och lärare från KTH, formulera relevanta frågeställningar inom ramen för KULF
- Att bidra med lärare som handleder examensarbeten inom KULF-projektet.
- Att erbjuda praktikkompetens för den praktikinrä forskningen
- Att bidra med skolverksamhet
- Att delta i forskningsverksamhet samt i återkommande möten med den didaktiska styrgruppen
- Att bidra till att spridning av forskningsresultat, genom t.ex. lärarfortbildningar och kollegialt lärande.

5.3 Byte av projektledare.

Lärosätet respektive skolhuvudman behöver skriftligen informera om byte av projektledare.

6 EKONOMI

Projektets ersättning till lärare uppgår till maximalt 200 000 kr per år.

Ersättningen till deltagande skolor och lärare betalas ut mot faktura enligt individuella överenskommelser.

Normal ersättning utgår för handledning av exjobb och VFU-platser.

Samfinansiering sker genom att deltagande skolor ger förutsättningar för deltagande lärare att medverka i konferenser och workshops 3 heldagar per termin. Exempel på sådana konferenser och workshops är lokala konferenser på skolan, forskningsdagar för kollegor, workshops inom ULF-projektet.

7 FÖRTIDA UPPHÖRANDE

Parterna äger rätt häva Överenskommelsen, helt eller delvis, om förutsättningarna för uppdragets genomförande väsentligen förändras eller om någon part inte kan fullgöra sina åtaganden på ett tillfredsställande sätt.

8 FORCE MAJEUR

Om parts fullgörande av sina åtaganden enligt denna Överenskommelse väsentligen försvåras eller förhindras på grund av hinder utanför partens kontroll som parten inte skäligen kunde förväntas ha räknat med vid överenskommelsens ingående och vars följder parten inte heller skäligen kunde ha undvikit eller övervunnit, ska detta utgöra grund för befrielse från ansvar för dröjsmål och från skadestånd och andra påföljder.

9 TVIST

- 9.1 Om tvist uppkommer med anledning av detta avtal ska parterna i första hand försöka lösa denna tvist genom förlikning.
- 9.2 Om parterna inte genom förlikning förmår att lösa tvisten, ska på parts begäran tvisten hänskjutas till att slutligt avgöras genom skiljeförfarande administrerat av Stockholms Handelskammares Skiljedomsinstitut, SCC. Skiljeförfarandet ska äga rum i Stockholm. Regler för Förenklat Skiljeförfarande ska tillämpas om inte SCC med beaktande av målets svårighetsgrad, tvisteföremålets värde och övriga omständigheter bestämmer att Skiljedomsregler ska tillämpas. I sistnämnda fall ska SCC också bestämma om skiljenämnden ska bestå av en eller tre skiljemän.
- 9.3 Underskrider det omtvistade värdet två basbelopp enligt socialförsäkringsbalken (2010:110) får part dock alltid dra tvisten inför allmän domstol om det inte kan antagas att det bakomliggande rättsförhållandet rör ett väsentligt högre belopp.

eller, alternativt.

Tvist angående tolkning eller tillämpning av denna Överenskommelse eller därmed sammanhängande rättsförhållande ska avgöras i förhandling mellan parterna. Inget skadeståndsansvar föreligger mellan parterna.

10 ÄNDRINGAR OCH TILLÄGG

Ändringar i, tillägg till eller eventuell förlängning av Överenskommelsen, ska för att vara bindande utformas skriftligen och undertecknas av båda parter

11 KONTAKTUPPGIFTER

KTH: Projektledare:

Huvudman:

Projektledare:

Denna överenskommelse har upprättats i två (2) originalexemplar, varav parterna tagit var sitt.

Stockholm den / 2020

Stockholm den / 2020

Skolchef
ITM/KTH

xxx
Huvudman

Bilaga 9 Affiliering exempel från kTH

Affilierad fakultet

KTH införde år 2012 positionen som affilierad fakultet vilken kan innehålla antingen den huvudsakliga uppgiften forskning, eller den huvudsakliga uppgiften undervisning, eller en kombination av dessa. Behovet av positioner på nivån under adjungerad professor har lyfts fram i dialog med såväl KTH:s skolor som i diskussion med KTH:s strategiska partners.

Utnämning till affilierad fakultet ska ses som ett strategiskt instrument för båda parter att stärka och påverka inriktning av ett forskningsområde, eller stärka grund- och avancerad utbildning vid KTH. Positionen kan fungera som meriterande för docentkompetens och därmed en senare adjungerad professorsanställning vid KTH.

Vem kan bli affilierad?

Behörig att utnännas till affilierad vid KTH med forskning som huvudsaklig uppgift är en person som är forskarutbildad och innehar examen (normalt doktorsexamen eller motsvarande) inom ett för den aktuella enheten angeläget område. Dessutom har personen särskild kompetens för att kunna bidra med kunskap om forskningstillämpningar i sammanhang utanför den akademiska miljön. För att vara behörig att utnännas som affilierad vid KTH med utbildning som huvudsaklig uppgift krävs att personen är forskarutbildad eller har annan kompetens som är viktig för det aktuella ämnet. Den tilltänkta personen ska även kunna visa på pedagogisk skicklighet och lämplighet. Att det finns intresse och förmåga att knyta grundutbildningens ämnen till praktisk utövning är särskilt viktigt. Högskolepedagogisk utbildning är inte formellt krav för affilierad fakultet.

Hur går utnämningen till?

- En affilierad person knyts till en av KTH:s skolor. Beslut tas av rektor efter förslag från dekanus, skolchef och aktuell verksamhet.
- I förslaget skall en innehållsbeskrivning finnas, liksom förväntad nytta för KTH och aktuell arbetsgivare.
- Vanligtvis knyts den affilierade till KTH på upp till 50 procent av sin arbetstid och utnämns för ett till tre år med möjlighet till förlängning. Affilieringen utvärderas efter det första året.
- Överenskommelse om affiliering inklusive innehåll, omfattning, tidsbegränsning samt finansiering skrivs med fördel så att den affilierade har möjlighet att meritera sig i enlighet med anställningsordningen för adjungerad professorsanställning.

[Läs mer om KTH:s regelverk för tillsättningen av affilierad fakultet](#)