

## Redovisning av behov som identifierats i workshoppar i delprojektet En långsiktigt attraktiv och hållbar arbetsplats samt exempel på pågående arbete på gemensam nivå inom LU

### Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Lön och anställningsvillkor</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Rekrytering, utveckling och karriär</b> .....	<b>4</b>
<b>2.1. Rekrytering och introduktion</b> .....	<b>4</b>
<b>2.2. Kompetensutveckling och karriärvägar</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Arbetsmiljö</b> .....	<b>6</b>
<b>3.1. Social arbetsmiljö - kollegor och trivsel</b> .....	<b>6</b>
<b>3.2. Fysisk arbetsmiljö</b> .....	<b>7</b>
<b>3.3. Digital arbetsmiljö</b> .....	<b>7</b>
<b>4. Ledarskap</b> .....	<b>8</b>
<b>4.1. Ett gott ledarskap</b> .....	<b>8</b>
<b>4.2. Ett förändrat ledarskap</b> .....	<b>9</b>
<b>5. Hållbart arbetsliv</b> .....	<b>9</b>
<b>6. Sammanhang och kultur</b> .....	<b>10</b>
<b>7. Några områden som lyfts av de olika personalkategorierna</b> .....	<b>11</b>

# Inledning

I denna bilaga redovisas vad deltagarna i workshopparna tagit upp och angett som prioriterat att arbeta med för att universitetet ska vara en långsiktigt hållbar och attraktiv arbetsplats. Det är tydligt att detta i stor utsträckning styrs av det individuella nuläget, det vill säga vilken roll man har och vad som fungerar mindre bra eller oroar en. Materialet från workshopparna sammanställdes i sex övergripande områden. Dessa områden var inte identifierade i förväg utan växte fram under arbetets gång utifrån det som deltagarna i workshopparna prioriterat.

Ordningen de olika områdena presenteras i anger inte hur de prioriterats vid workshopparna utan syftar till att göra materialet överblickbart. Huvudprincipen för sammanställningen är att först redogörs för de generella behov som identifierats i flera eller alla workshoppar. Därefter tar denna redovisning upp frågor som specifikt lyfts som viktiga av de olika personalkategorierna som de facto har delvis olika villkor och situation, vilket syns tydligt i materialet.

I workshopparna har frågor som rör anställningsvillkor samt utvecklings- och karriärmöjligheter sammantaget varit det som angetts som viktigast för att LU ska vara en attraktiv och hållbar arbetsplats. Olika aspekter av sådant som ingår i den sociala arbetsmiljön samt ledarskap är också områden som prioriterats mycket högt av alla. Lärarna och cheferna har dessutom angett minskad administration med större möjlighet att fokusera på kärnuppgifter som mycket prioriterat, något som inte alls tas upp av övriga kategorier. Prefekternas särskilda roll som akademiska ledare är en fråga som de som grupp prioriterat mycket högt. Tydlighet i olika avseenden lyfts av så gott som alla grupper som viktigt. Nedan redogörs mer i detalj för det som framkommit.

Det som kommit fram i workshopparna överraskar inte, utan stämmer väl med det som forskning och erfarenhet identifierar som viktigt att arbeta med inom de olika områdena. Utifrån att det i mycket stor utsträckning är samma saker som prioriteras högt i de olika workshopparna är vår uppfattning att detta är områden som har stor relevans när vi talar om behov ur medarbetarnas perspektiv. Det behöver inte tolkas som att det som tas upp är sådant som LU inte är bra på men däremot att det är områden där universitetet kan behöva bli bättre.

I denna redovisning används ordet ”medarbetare” för det som kommit upp i workshoppar med lärare (dvs forskande och undervisande personal), TA, doktorander och studenter i egenskap av potentiella medarbetare. Med ”chefer” avses gruppen prefekter samt kansli- och sektionschefer. Denna uppdelning görs eftersom dessa tog upp aspekter och områden utifrån sina erfarenheter som chefer vilket innebar delvis andra perspektiv än medarbetarna.

Under varje område ges exempel på universitetets arbete med frågorna på **gemensam nivå**, särskilt lyfts pågående utvecklingsarbete. Inom universitetet finns ett antal styrdokument som på en övergripande nivå definierar mål som direkt eller indirekt ligger inom de områden som

identifierats som viktiga att arbeta med. Dessa ligger i sin tur ofta till grund för utvecklingsarbete som bedrivs i linjen eller i projektform. Exempel på sådana dokument är Strategisk plan 2017 – 2026, Lika villkorsplan för 2022 - 2027 samt Verksamhetsplan och resursfördelning. Mycket av arbetet sker inom sektionen HR som i sitt övergripande uppdrag har att driva utvecklingen av Lunds universitets arbetsgivarpolitik samt utvecklingen av HR-organisationens övergripande uppdrag och roll. Arbeta inom relevanta områden sker även vid andra delar av universitetets gemensamma förvaltning.

## 1. Lön och anställningsvillkor

I alla workshoppar förutom de med prefekter, tas löner och anställningsvillkor, dvs anställas rättigheter och skyldigheter enligt avtal, lag med mera upp som mycket viktigt. Konkret innebär det att man som medarbetare har en konkurrenskraftig lön som är i nivå med andra lärosäten och andra branscher samt en god löneutveckling. Även att processen för lönesättning är tydlig och transparent, både vid nyanställning och vid lönerevisioner, tas upp. Det konstateras samtidigt att vi inom vissa områden och personalkategorier har ett löneläge som behöver justeras för att vi ska vara konkurrenskraftiga.

*”Lönerna är avgörande för rekryteringen. LU ligger lägre än många här, när vi haft lektorer som tackat nej beror det alltid på att lönen ansetts låg.” (lärare)*

Mycket viktigt är också att ha trygga och goda anställningsvillkor. Fasta anställningar och tydliga anställningsvillkor lyfts framför allt av studenterna och lärarna. Exempel som tas upp är bra villkor vad gäller semester, sjukdom och andra ledigheter men även förmåner kopplade till friskvård.

Ett ord som genomgående används flitigt är flexibilitet. Här handlar det om att som medarbetare ha inflytande över var, när och hur arbetet utförs. Alla kategorier anser att detta är ett prioriterat område att arbeta med. Cheferna tar upp att det måste ske inom ramen för verksamhetens behov. Diskussionerna om detta och även andra områden leder in på aspekter som rör ledarskap som tas upp som ett eget område nedan.

Att olika personalkategorier har olika villkor är tydligt. Just vad gäller arbetsvillkor talar lärarna till exempel mycket om vikten av fasta anställningar. De trycker också på behovet av att kunna distansarbeta från utlandet.

Doktoranderna tar upp sådant som att det ska vara tydligt att arbetstiden är 8 tim/dag (inte mer), rättvisa och jämlika arbetsvillkor och andra frågor som snarast handlar om att universitetet ska följa de regelverk som finns.

*“The argument that LU is decentralized is no excuse not to fulfill minimum requirements.” (doktorand)*

### *Exempel på universitetsövergripande arbete inom området*

- Under 2022 ska arbete med en tydlig och transparent lönerevisionsprocess påbörjas.
- En kartläggning av förmåner pågår.
- Översyn pågår av lokala kollektivavtal i syfte att nå ändamålsenliga och uppdaterade avtal.
- En revidering av anställningsordningen för lärare pågår.
- Delprojekt 4 i projektet HR Excellence in Research fokuserar på tydliga anställningsvillkor.

## **2. Rekrytering, utveckling och karriär**

Detta är ett område där det skiljer mycket mellan hur processerna ser ut för de olika personalkategorierna. Vi har ändå valt att hålla samman vissa frågor då behoven till stora delar är desamma och det bör finnas vinster med att så långt möjligt känna till och dra nytta av helheten. Inom detta område är det utveckling och karriär som prioriteras mycket högt av alla medarbetare men även frågor som rör rekrytering och introduktion tas upp.

### **2.1. Rekrytering och introduktion**

Att arbeta för att få till en mycket snabbare rekryteringsprocess lyfts av lärarna. Den behöver också vara mer transparent och en lärare säger:

*”LU skulle bli mer attraktivt om vi var bättre på att värdera meriter från andra delar av samhället, vi är så akademiskt traditionsbundna idag.” (lärare)*

När det gäller rekrytering av internationell personal så lyfter de internationella medarbetarna att universitet behöver arbeta med kommunikationen vid utlysningar. Bland annat genom att se till att informationen om lediga anställningar går ut i rätt internationella kanaler och att det tydligt anges vilka språkrav som ställs.

En särskild fråga som främst doktoranderna och de internationella medarbetarna tar upp är immigrationsreglerna som just nu skapar mycket stora problem.

Prefekterna tar upp introduktion som mycket viktigt för att rusta dem för uppdraget men även för studenter och doktorander är detta viktigt. Konkret handlar det om tydlig överlämning från företrädare och gärna även skuggning av den man ska efterträda. Kansli- och sektionscheferna tar också upp att det är viktigt att nyanställda får information om förutsättningar och hur universitetets decentraliserade organisation fungerar.

## ***Exempel på universitetsövergripande arbete inom området***

- Delprojekt 5 i projektet HR Excellence in Research, fokuserar på en tydlig rekryteringsprocess för de läraranställningar som bereds i lärarförslagsnämnderna.
- Referensgruppen för utvecklingsarbete inom rekrytering har föreslagit rektor att ge fakulteterna i uppdrag att arbeta strukturerat med rekryteringsprocesserna utifrån de rekommendationer som uttrycks i RQ20.
- Delprojekt 6 i projektet HR Excellence in Research fokuserar på tydlig introduktionsprocess, särskilt för internationell personal.
- Utbildning i kompetensbaserad rekrytering i kompetensportalen till chefer och HR-funktioner.
- Upprättad likabehandlingsplan med aktiviteter som kopplar till rekrytering.
- LU arbetar tillsammans med SUHF i migrationsfrågan, bland annat har flera skrivelser skickats till och samtal har förts med Utbildningsdepartementet.

## **2.2. Kompetensutveckling och karriärvägar**

Alla utom prefekterna har prioriterat kompetensutveckling och karriär mycket högt och här är skillnaden mellan akademisk och övrig personal är tydlig. Medan doktorander och lärare huvudsakligen tar upp frågor som handlar om karriär tar studenter och TA-personal upp utveckling och karriär som två olika frågor. De senare tar upp goda möjligheter till kompetensutveckling som mycket viktigt och i detta ingår även att tid kan avsättas. De målar upp en bred palett av aktiviteter så som vidareutveckling inom sitt område, utbildning i teknik och system, samverkan och nätverk, att delta i verksamhetsutveckling, teambuilding och utbyte med andra svenska och internationella universitet.

Gällande karriärvägar tar såväl medarbetare som kansli- och sektionschefer upp behovet av tydliga karriärvägar. När doktorander och lärare tar upp frågor som rör utveckling är det tydligt kopplat till karriär. En förklaring kan vara att för dem är kompetensutvecklingen en förutsättning för och en integrerad del av karriärutvecklingen på ett annat sätt än för övrig personal. Lärarna vill ha tydlighet i vad som krävs för att meritera sig och möjligheter till befordran. Att ta tillvara erfarenheter utanför akademien tas också upp i detta sammanhang.

*”Det är viktigt att vara tydlig med hur chanserna ser ut för forskare att få en långsiktig tjänst, att tala om spelets regler. Ha en öppen och tydlig dialog om karriärutveckling. berättat att det finns fler möjligheter till fortsatt forskarkarriär än enbart inom LU.”(lärare)*

Doktoranderna vill förutom tydliga karriärvägar få hjälp att planera yrkeskarriären efter disputation samt fler och rättvisa möjligheter/rättigheter, det vill säga som ej är beroende av nätverk, att stanna inom akademien.

När övrig personal och kansli- och sektionschefer tar upp frågor om karriärvägar handlar det även om att för att gå vidare inom universitetet måste man söka andra anställningar. Detta leder bland annat till att universitetet internt konkurrerar om samma medarbetare och att det ledigkungs anställningar som aldrig är avsedda för externa sökande. Kansli- och sektionscheferna konstaterar att många medarbetare stannar länge på en anställning och reflekterar över om det går att synliggöra och uppmuntra fler karriärvägar inom universitetet.

### ***Exempel på universitetsövergripande arbete inom området***

- I arbetet med delprojekt 4, HR Excellence in Research, är fokus tydliga anställningsvillkor och här pågår arbete med att ta fram ett exempel på karriärväg för akademisk personal inom LU.
- Referensgruppen för utvecklingsarbete inom rekrytering har föreslagit att rektor tar initiativ till en genomlysning och utvärdering av TA-personalens situation med målsättning att uppnå ett långsiktigt och sammanhållet arbete för rekrytering och karriärutveckling även för den gruppen.
- På LU:s webb finns Information om kompetens- och karriärutveckling som erbjuds på gemensam nivå.

## **3. Arbetsmiljö**

### **3.1. Social arbetsmiljö - kollegor och trivsel**

Som redan nämnts var den sociala arbetsmiljön en av de viktigaste frågorna för alla grupper och här ser vi inga större skillnader mellan de olika kategorierna. Det handlar om att ha pålitliga och kompetenta kollegor, en kreativ, inkluderande, icke-hierarkisk kultur som bygger på samarbete för att nå gemensamma mål, inte konkurrens. Det ska vara roligt att gå till jobbet!

*”...ledorden kan skrivas kvalitet, arbetsglädje, kreativitet, innehåll – som motsats till kvantitet, plikt, prestation, ranking.” (prefekt)*

Doktoranderna tar upp detta särskilt mycket och efterlyste en mer strukturerad och omhändertagande miljö.

*“Psychological safety is important, to be thriving instead of just surviving.” (doktorand)*

Jämställdhet och mångfald i olika avseenden och ett aktivt arbete med lika villkor tas särskilt upp av studenter och TA-personal.

### ***Exempel på universitetsövergripande arbete inom området***

- Ett omfattande arbete med att utveckla och tydliggöra det systematiska arbetsmiljöarbetet har under senare år genomförts vid LU. En viktig del av det arbetet som fortgår löpande är att utveckla och förbättra stödet till chefer.
- Den lika villkorsplan som rektor fattade beslut om i december 2021 innehåller fyra delmål med tillhörande konkreta åtgärder som på olika sätt syftar till att bidra till en god arbetsmiljö.

### **3.2. Fysisk arbetsmiljö**

Den fysiska arbetsmiljön kommer som förväntat upp på en rad olika sätt och då handlar det om lokalfrågor. I alla workshoppar med medarbetare tas önskemålet om att ha en egen arbetsplats upp. Inte någon har uttalat önskemål om andra typer av kontorsarbetsplatser. Det är viktigt att arbetsplatsen, såväl på kontoret som i hemmet, är ergonomiskt utformad. Vikten av att arbetsgivaren tar ansvar för distansarbetsplatsen i alla avseenden tas upp och då även möjligheten för arbetsgivaren att ge bidrag för att utrusta denna.

Alla tycker det är viktigt att vi träffas och är i samma fysiska miljö och då är det viktigt med trevliga och inspirerande lokaler, såväl fikarum som andra gemensamma lokaler. Studenterna och doktoranderna vill ha mycket gröna växter och ytor som stimulerar till informella möten och diskussion. Den typ av miljöer menar man främjar såväl de sociala som de yrkesmässiga relationerna.

Kansli- och sektionschefgruppen anger den fysiska arbetsplatsen som ett av de allra viktigaste områdena att arbeta med. Att utveckla den fysiska arbetsplatsen så att den blir det som gör att medarbetarna vill komma till campus blir viktigare när möjligheterna att arbeta på distans ökar. Då behövs attraktiva och inspirerande miljöer som också är mer flexibla än det traditionella kontoret.

### ***Universitetsövergripande arbete inom området***

Rektor inrättade hösten 2021 ett campusutvecklingskontor och ett universitetsgemensamt campusutvecklingsråd.

### **3.3. Digital arbetsmiljö**

Den digitala arbetsmiljön tas främst upp av lärarna som trycker på behovet av att utveckla hybrida arbetssätt och utbilda lärare i dessa. Det behövs ett brett och kraftfullt batteri av bra digitala samarbetsverktyg.

*”Det är viktigt att det finns stöd och kompetens inom hybrid/distansundervisning. Det blir roligare för lärarna att jobba då och studenterna får bättre undervisning. Undervisningen framöver kommer inte vara antingen på plats eller på distans utan alla måste lära sig hybridundervisning.” (lärare)*

En fråga som lärare och chefer har prioriterat mycket högt handlar om behovet av minskad administration och ökad arbetsro. En del av detta hänger samman med den digitala arbetsmiljön eftersom det handlar om konsekvenser av införandet av nya IT-system som ofta inneburit att arbetsuppgifter flyttats från TA-personal till lärare och chefer. Det är självrapportering, inläggning av uppgifter i olika interna och externa IT-system osv.

*Bristen på tillit till personers yrkesutövning löper som en röd tråd idag när allt ständigt ska kvalitetssäkras.” (lärare)*

TA-personalen tar inom detta område upp vikten av tekniska verktyg, tillgång till bra utrustning och utbildning. Doktoranderna tog upp möjlighet att stänga av jobbrelaterade kommunikationskanaler när man inte jobbar.

### ***Universitetsövergripande arbete inom området***

En universitetsgemensam enhet för undervisningsstöd har inrättats inom gemensam förvaltning.

## **4. Ledarskap**

### **4.1. Ett gott ledarskap**

Kompetenta ledare och ett gott ledarskap är viktigt för alla. Det ledarskap som efterfrågas ska kännetecknas av förtroende för och respektfullt bemötande av medarbetarna. Det ska vara närvarande, lyhört, tydligt, demokratiskt och främja ett öppet samtalsklimat.

Som medarbetare vill man inte bli detaljstyrd utan ha möjlighet att ta egna initiativ och ha inflytande över hela sin arbetssituation, ordet flexibilitet används ofta även i detta sammanhang.

Tydlighet är ett annat av de ord som kommer upp allra mest i workshopparna, inte minst när det talas om ledarskap. Det är viktigt med tydlighet i uppdrag, mandat, mål och förväntningar och att allt hänger ihop. Medarbetarna vill att cheferna ska vara tydliga och cheferna vill ha tydlighet från sina chefer. Medarbetarna efterlyser tydlighet i vart de ska vända sig när ledarskapet inte fungerar och cheferna efterlyser tydlighet i vart de ska vända sig när de behöver stöd i ledarskapet.

Mycket av det som tagits upp under andra rubriker hänger tätt samman med ledarskapet och förutsättningar för att kunna utöva ett gott ledarskap.



## 4.2. Ett förändrat ledarskap

I workshopparna tas även upp att det ökade distansarbetet kräver ett förändrat ledarskap. Detta betyder att chefer behöver lära sig att leda på ett nytt sätt och så gott som alla tar upp att det ska vara ett krav att ledare genomgår ledarskapsutveckling som universitetet ska tillhandahålla.

*”Hybridarbetet är här för att stanna och chefer måste lära sig att bli bra ledare på distans. Förr var kontoren arbetsplatser där man arbetade, nu har våra kontor istället blivit mötesplatser där man ibland arbetar!” (Lärare)*

Cheferna tar också upp vikten av att universitetet tillhandahåller stöd som skapar förutsättningar för mogna och modiga chefer och ledare.

### *Exempel på universitetsövergripande arbete inom området*

- En referensgrupp för ledarskap inom akademien har inrättats
- Projektet Framtidens ledarskapsutveckling
- Projektet chefsplattform
- Arbete med chefsforum LU
- Teamet för chef och ledarutveckling

## 5. Hållbart arbetsliv

Med hållbart arbetsliv avser vi här faktorer som bidrar till att människor ska kunna, vilja och orka arbeta hela livet. Det som tas upp under denna rubrik finns i stor utsträckning även inom områdena ovan men har i workshopparna också tagits upp som viktiga faktorer för ett hållbart arbetsliv. Det handlar mycket om att arbetsgivaren ska ge förutsättningar för att anställda ska kunna ha balans mellan arbete och privatliv men också om rimlig arbetsbelastning, möjlighet till återhämtning och att på olika sätt förebygga ohälsa.

Prefekterna talade mycket om hur man organiserar prefektrollen för att skapa rimliga förutsättningar för de som tar ett sådant uppdrag. Detta ses som mycket viktigt att arbeta med för att rekrytera till akademiska ledningsuppdrag i framtiden.

Studenterna var tydligt oroliga för hur deras framtida arbetsliv kommer att gestalta sig just vad gällde möjligheten att *inte* behöva arbeta när de är sjuka, har semester eller är lediga av andra skäl.

Doktoranderna, som talade mycket om behovet av ett sammanhang, tog upp sådant som att arbetsgivaren ska uppmuntra till både sociala och fysiska aktivitet på arbetstid och erbjuda friskvård och bra faciliteter (till exempel gym, bastu, mysiga rum med soffor och spel och

vilorum). De tog även upp vikten av bra företagshälsovård som även fokuserar på mental hälsa och särskilt att informera och hjälpa unga forskare.

Ordet stress nämndes förvånande sällan i workshopparna men olika situationer som skapar stress togs upp. En sådan är det som chefer och lärare angav som allra viktigast, nämligen behovet av att minska den administrativa bördan för att kunna fokusera på kärnuppdraget. I detta ligger sådant som ökade krav på återrapportering, kvalitetsutvärdering och andra administrativa pålagor. Men här ingår även den tidigare nämnda förflyttning av administrativa arbetsuppgifter från stödpersonalen till lärare och chefer som är en konsekvens av digitaliseringen. Även otrygga anställningsvillkor och krav på att dra in extern finansiering till sin egen lön skapar mycket stress.

*”Är en katastrofal utveckling kring administration! Nu ska allt digitaliseras, ett antal system man måste gå igenom. Tar fem gånger så lång tid att rekrytera idag.” (prefekt)*

### ***Exempel på universitetsövergripande arbete inom området***

Översyn av LU:s rehabiliteringsprocess pågår för att tydliggöra roller och ansvar. Dessutom är mycket av det arbete som tas upp under andra områden är också relevant här.

## **6. Sammanhang och kultur**

Liksom det som tas upp under rubriken hållbart arbetsliv går det som vi samlat under denna rubrik, sammanhang och kultur, på tvärs genom andra områden. I alla workshoppar tas på olika sätt upp behovet av att känna att man är en del av något större, både i den stora organisationen Lunds universitet och i gemenskapen på den egna arbetsplatsen. Det uttrycks som önskan om tydlighet i vilka värderingar universitet står för, i vilket sammanhang man kommer att arbeta, att förstå den decentraliserade organisationen, att kulturen ska främja samarbete istället för konkurrens och att vi bemöter varandra på ett trevligt sätt.

*“We lack being part of a bigger community!” (doktorand)*

*”Det är viktigt att man får hjälp att hitta perspektiv utanför den egna forskargruppen, att hitta större sammanhang i organisationen.” (lärare)*

En fråga som hänger samman med värderingar är hur universitetet arbetar med hållbarhet i bredare bemärkelse och denna har tagits upp i så gott som alla workshoppar. Det är viktigt att vara en del av en verksamhet som arbetar progressivt med hållbarhetsfrågorna och har en trovärdig profil inom hållbarhetsområdet.

*”Ett område som attraherar nya medarbetare är att ha en trovärdig klimatprofil. Inte bara för att visa upp utan det är viktigt att vi inom*

*universitetet visar vägen med ett aktivt miljöarbete och lever som vi lär.” (lärare)*

Prefekter, lärare och doktorander tar även upp vikten av framstående forskningsmiljöer och bra forskningsinfrastruktur för att locka hit forskare från hela världen. Det finns många lärosäten som gör ungefär samma saker. Lunds universitet måste därför bli bättre på att visa varför just vi är mer attraktiva än någon annan. Att Lund är en attraktiv stad att bo i är också en sak att lyfta fram.

Slutligen tas språkfrågan ofta upp även om den inte prioriterats så högt. Ur ett medarbetarperspektiv handlar det om att kunna vara en del av Lunds universitet vilket inte alla kan om kommunikationen är på svenska. Det som tas upp är bland annat att om internationella medarbetare ska inkluderas i beslutsfattande med mera så behöver mer kommunikation ske på engelska. Samtidigt konstateras att om man ska bli integrerad och fullt ut kunna delta i universitetets verksamhet måste man kunna svenska. Därför behöver vi bli bättre på att följa uppsatta krav om att lära sig svenska inom ett visst antal år.

#### ***Exempel på universitetsövergripande arbete inom området***

- [Hållbarhetsforum](#) har uppdrag ”att kommunicera och synliggöra universitetets forskning och utbildning för hållbar utveckling samt bidra till intern samordning av universitetets hållbarhetsrelaterade kommunikationsarbete”.
- Lunds universitets råd för etik och akademisk frihet arbetar med bland annat med frågor som ligger inom ramen för sådant som kan sägas röra universitetets kultur
- En genomgång av utbudet av kurser i svenska för våra internationella medarbetare pågår.

## **7. Några områden som lyfts av de olika personalkategorierna**

Så här långt har de behov som kommit fram vid workshopparna redovisats i ett antal större områden som vi uppfattat är relevanta för alla personalkategorier. För att inte tappa viktiga aspekter tar vi nedan upp några frågor som lyfts av respektive personalkategori och som inte faller in under områdena ovan.

### **Lärare (Forskande och undervisande personal)**

Något som bara tas upp av lärarna är att vikten av att Lunds universitet är en aktiv röst i samhällsdebatten och tar fajten om forskningens och utbildningens oberoende. Universitet ska uppmuntra samhällsengagemang och outreach-verksamhet hos lärare och forskare.

### **TA-personal**

TA-personalen efterlyser i ännu högre grad än övriga kategorier tydlighet i olika avseenden, exempelvis gemensamma riktlinjer som ger alla samma flexibilitet gällande arbetstid och arbetsplats, både var man arbetar och vad som gäller för hemarbetsplatsen. Vem man ska vända sig till i vilket ärende, tydliga processer, tydlighet vad som gäller i olika frågor.

### **Studenterna**

Studenterna lyfter många frågor som visar att de är oroliga för att arbetssituationen ska vara krävande på ett ohälsosamt sätt. Det visar sig i att de till exempel vet att de har vissa rättigheter, exempelvis vad gäller ledigheter, men inte litar på att de faktiskt kan nyttja dem. De tar upp att de vill ha rimlig arbetsbelastning och behöver utbildning i stresshantering.

### **Doktoranderna**

Handledarskapet är ett område som är specifikt och viktigt för doktoranderna. Det handlar om att handledarens roll ska vara tydlig och konkret men också att de upplever ett alltför stort beroende av sin handledare och efterlyser mentorer. Doktoranderna tar också upp vikten tillräcklig finansiering för att bedriva sin forskning. Både för att kunna avsätta tillräckligt med tid men även för att kunna ha toppmodern utrustning.

### **Chefer**

Det som alla chefer efterlyser är bättre stöd för att hantera svåra personalärenden. Prefekterna tar även upp vikten av bra stödfunktioner även inom andra områden.