

PM angående ledningsstruktur och ramar för verksamheten i avdelningen för teoretisk filosofi, Filosofiska institutionen vid Lunds universitet

Föreliggande klargörande föranleds av att institutionsledningen, områdesledningen och universitetets personalavdelning uppmärksammat ett arbetsmiljöproblem i avdelningen för teoretisk filosofi.

Klargörandet syftar till att tillvarata och stödja de enskilda forskarnas frihet och potential att utveckla sina forskningsinriktningar. Forskarna och lärarna i ämnet ska inte spilla tid och energi på konflikt hantering och arbetsledningsärenden. Arbetsmiljön ska vara attraktiv för alla medarbetare.

Avdelningens ledning:

Varje professor förväntas normalt ta ett stort ansvar för sitt ämnes och sin institutions utveckling, särskilt rörande forskning och forskarutbildning – exempelvis genom att ta initiativ till nya kurser, söka medel för projekt, gästforskare och doktorander, och genom att vara en positiv och inspirerande samtalspartner för övriga forskare i ämnet. Professorn förväntas vara en god handledare och forskningsledare för de projekt hon eller han leder.

Vid rekrytering av professor kan anställningens innehåll specificeras ytterligare i utlysningstexten. Vid den senaste utlysningen av en professur i teoretisk filosofi i Lund (2005-09-12 Dnr I E 311 4411/2005) beskrevs tjänsteinnehavarens roll på följande sätt:

”Filosofiska institutionen vill anställa en förstklassig lärare och forskare. En speciell ämnesinriktning för professuren är inte aktuell. Däremot är ett avgörande krav att innehavaren blir en positiv samtalspartner för ämnets lärare och forskare och förmår att befrämja de forskningsintressen som redan finns vid institutionen samt initiera ny utveckling. Institutionen förväntar sig också ett tydligt intresse för vidareutveckling av grund- och forskarutbildningen i teoretisk filosofi samt initiativ till nya kurser och utbildningar.”

Under utredningen av föreliggande arbetsmiljöärende har institutionsledningen betonat att innehavaren av nämnda professur sedan tillträdet 1 mars 2007 på ett lovvärt sätt uppfyller flera av kraven ovan. Innehavaren är en förstklassig forskare som tagit många värdefulla initiativ för ämnet och institutionen och har i dessa avseenden en kapacitet man vill värna om.

Det är angeläget att professorn även blir en positiv samtalspartner för kollegorna i ämnet samt befrämjar ämnets bredd och institutionens forskningsmiljö.

Professorn har inte anställts som föreståndare för avdelningen eller chef över sina kollegor i ämnet. Beteckningen ”ämnesföreträdare” som förr haft stöd i HF (det gällde exempelvis vid tidigare professorsrekryteringar till institutionen), är därför missvisande. Detsamma gäller benämningar som ”ämnesföreståndare” och ”Chair in Theoretical Philosophy”.

Ledningsuppgifter som att bevaka hur den enskildes forskning, doktorandhandledning och undervisning sköts ligger enbart på institutionsledningen. Endast prefekten har rätt att kalla kollegor till enskilda medarbetarsamtal såvida denne inte delegerat uppgiften.

Institutionsledningen kan i vissa fall behöva samråda med eller delegera ärenden till ämnets lärar-, handledar-, eller forskarkollegium. Samtliga medlemmar i tillfrågat kollegium ska då ges samma möjlighet till inflytande över ärendet. I särskilda fall kan institutionsledningen också delegera ärenden till en enskild företrädare.

Kan enighet ej uppnås kring delegerade ärenden ska de återföras till institutionsledningen.

Ramar för verksamheten:

Mellan kollegorna i ämnet ska ingen form av kontroll, reprimander eller annan oönskad inblandning i den enskildes arbete förekomma. Upptäcks missförhållanden ska de rapporteras till institutionsledningen som har ansvaret för att åtgärda dem.

Beslut som fattats av lärar-, handledar- eller forskarkollegiet ska följas. Detsamma gäller beslut som fattats av institutionsledningen. (Detta innebär exempelvis att handledarkollegiets beslut den 5 maj 2010, angående förändringar i planering och ledning av högre seminariet, ska verkställas så snart som möjligt.) Det utesluter inte att sådana beslut i efterhand utsätts för kritisk diskussion eller omprövas.

Kränkande behandling får inte förekomma. Hit räknas exempelvis förolämpningar av enskilda kollegor eller doktorander inför andra, ofta upprepad och överdriven kritik av enskilda kollegor eller doktorander eller spridande av uppgifter vilka syftar till att väcka missaktning eller på annat sätt skada en person.

Upprepade överträdelser av dessa ramar kan leda till varning, omplacering eller t.o.m. uppsägning.

I övrigt bestäms den enskildes arbetsuppgifter, skyldigheter och befogenheter av anställningsavtalet och LU:s regelverk.

Lund den 23/11 2010


Dekanus


Prefekt

Mottaget

