

Inkom 2018-04-24  
Dnr PAN 2018/1554

## Till fakultetsledningen

Universitetet har nyligen beslutat att återigen revidera anställningsordningen. I denna revidering försvinner möjligheten att som forskare bli befordrad till lektor.

När jag själv satt som prefekt tills för snart två år sedan, fick jag tillsammans med övriga prefekter instruktioner om att denna befordringsmöjlighet skulle användas ytterst restriktivt och att de ”starka verksamhetsskäl” som krävdes enligt anställningsordningen skulle tolkas på så vis att den som befordrades skulle besitta kvalifikationer som arbetsgivaren inte kunde hoppas få tillgång till genom en utlysning.

Det är inte på något sätt förvånande att yttersta restriktivitet skall tillämpas, eftersom det i detta fall handlar om befordran från en anställningsform till en annan, inte inom läraranställning (som från lektor till professor) utan från forskare till lärare. Och vid ny anställning skall, som vi alla vet, offentlig anställning utlysas. Nu försvinner alltså också, föga oväntat, befordringsmöjligheten helt ur anställningsordningen.

I anslutning till en befordran från forskare till lektor som jag utifrån ovanstående omständigheter betraktade som problematisk, ställde jag frågan till vår prefekt om ovanstående tolkning av ”starka verksamhetsskäl” inte längre gällde. Jag fick då svaret att även nuvarande fakultetsledning varit tydlig med att kraven i anställningsordningen skulle förstås på detta sätt. Fredrik lovade också att ”kolla upp detta” med fakultetsledningen. Jag hörde därefter ingenting, men fick en tid senare och till min stora förvåning istället veta att det oöver ovanstående anhållan inkommit en anhållan även från Fredrik själv.

Jag vill vara tydlig med att jag inte missunnar någon en läraranställning och det är givetvis på alla vis fullt förståeligt att individen själv önskar befordran. Jag vill också vara tydlig med att jag inte gör någon värdering av de sökandes kvalifikationer.

Jag är däremot djupt oroad över hur fakulteten tycks hantera dessa ärenden. Frågan om vilka kriterier som arbetsgivaren avser att tillämpa berör i detta fall universitetets kärnvärden på flera sätt – de akademiska, men också den grundläggande frågan om samma möjligheter till karriärutveckling för alla anställda.

Det handlar om så mycket mer än ett lektorat; den som blir befordrad till lektor har sedan möjlighet att söka befordran till professor. För den som inte befordras, finns inte den möjligheten. Det är alltså en genomgripande skillnad i karriärförutsättningar som det handlar om och beslut som kommer att få konsekvenser i verksamheten för lång tid framöver – både för individer och för verksamheten i stort.

FLoV tillhör universitetets mest forskningsintensiva institutioner. Vi har ett antal internationellt rekryterade forskare som är ytterst välmeriterade vetenskapligt och pedagogiskt. Dessa rekryteringar har varit en fullständigt nödvändig förutsättning för att de stora konkurrenskraftiga forskningsprojekt som i dagsläget drivs vid institutionen överhuvudtaget skall kunna genomföras. Bland dessa projekt finns flera av landets största forskningsprojekt i humaniora och två Wallenberg Fellows, som fått sina anställningar i skarp internationell konkurrens. Involverade finansörer investerar mycket stora summor för att Sverige skall kunna lyfta sig som forskningsnation genom att attrahera utländska forskare i

förhoppningen att de skall etablera sig långsiktigt i Sverige. Inom det RJ-program som jag leder har vi flera forskare i bl.a. filosofi och antik grekiska (den sistnämnda har nyligen blivit docent) varav samtliga skulle vara mycket starka kandidater vid en utlysning av ett lektorat. Liknande omständigheter inom andra områden finns såvitt jag vet bl.a. också i CLASP och institutionen har en Wallenberg Fellow även i logik (som nyligen ansökt om docentur och ansökan är under behandling).

När en av våra Wallenberg Fellows fått kännedom om att andra inkommit med anhållan om befordran kontaktade hon sin enhetschef och fick det nedslående beskedet att deadline för ansökan om befordran redan var passerad – med några få dagar.

Min poäng är följande: Om det nu plötsligt är så att “starka verksamhetsskäl” har fått en vidare tolkning så att också individers karriärmöjligheter kan vara grund för befordran är det helt nödvändigt att det kommuniceras ut i verksamheten så att inte välmeriterade forskare utestängs från befordran och i förlängningen från möjligheten att bli professorer, medan en handfull anställda ges andra förutsättningar efter att ha inkommit med ansökningar i elfte timmen. Det handlar om våra möjligheter att bygga långsiktigt starka miljöer och det handlar om en grundläggande rättvisa och öppenhet på arbetsplatsen.

Så långt om de generella principerna.

För Fredriks del har dekanus själv intygat behovet av en befordran.

Här påstås att Fredrik inte kan söka en anställning vid FLoV i öppen konkurrens eftersom det faktum att han är chef gör att han är jävig. Men för en sådan situation gäller som i alla andra motsvarande situationer självfallet att ärendet måste gå vidare uppåt i organisationen d.v.s. till dekannivå (och alltså inte sidledes som nämns som enda möjlighet i skrivelsen).

Det sägs också att befordran till en läraranställning krävs därför att prefekten är “utsatt för starkt tryck” och för att dennes “integritet och oberoende” skall stärkas genom att en läraranställningen bättre möter styrningsprincipen *primus inter pares*. Men till *primus inter pares* kan man inte befordras genom ett dekanbeslut. Principen, som vid svenska universitet numera i stort sett är att betrakta som utslutande historisk, förutsätter ett demokratiskt och direkt kollegialt val som är renodlat meritokratiskt. I praktiken skulle det i universitetssammanhang innebära att lärosätets professorer valde en kollega ur det egna ledet att leda hela organisationen. Att detta i många avseenden är långt ifrån den styrform som tillämpas vid GU är uppenbart. Att man som chef i linjen av ovanstående skäl skulle ha förtur framför andra välmeriterade kollegor till en läraranställning och slippa konkurrens riskerar att bekräfta alla de fördomar om new public management som florerat i debatten på senare år. Vi får väl utgå ifrån att tilltron till Fredriks förmåga att stå emot det “starka trycket” från verksamheten var en avgörande anledning till att han för, vid detta lag, snart två år sedan valdes och utsågs till prefekt och inte något som nu plötsligt kräver befordran till lektor.

Slutligen: Det faktum att ämnesmiljöer behöver examinatorskompetens på avancerad nivå skall självklart föranleda rekrytering i öppen konkurrens oavsett det ekonomiska läget. Är det inte möjligt, är det svårt att se annat än att ämnesmiljön inte bär sig. Ingenting är viktigare för det ekonomiska läget på fakulteten i långa loppet än att man lyckas rekrytera framgångsrikt. Därutöver är bestämmelserna för kompetensnivå för examinator på olika nivåer enligt vicedekanens skrivelse dessutom under revidering, varför ingen i dagsläget rimligen kan veta att kravet på docentkompetens på avancerad nivå kommer kvarstå.

Jag cc:ar här övriga professorer vid institutionen för kännedom, eftersom frågan är av största vikt för våra förutsättningar vid lärosätet att bygga högkvalitativa och internationellt konkurrenskraftigt akademiska miljöer och inte minst för juniora kollegors karriärförutsättningar. I ett vidare perspektiv är det en viktig fråga för likabehandling och arbetsmiljö vid institutionen.

**Christina Thomsen Thörnqvist**

professor i latin

Institutionen för filosofi, lingvistik och vetenskapsteori