

Angående förslag på Linnéuniversitetets organisation

Saco-S har uppmanats att inkomma med skriftliga synpunkter på dokumenten *Förslag på Lnu:s organisation* och *Diskussionsunderlag: Lnu:s organisation av verksamhetsstödet*.

Sammanfattningsvis

Saco-S

- Anser att alltför många och stora förändringar av organisation, beslutsordning och sätt att utse dekaner och prefekter föreslås med alltför begränsat och ofullständigt underlag.
- Konstaterar att området för kollegialt beslutsfattande och inflytande beskärs genom de föreslagna förändringarna, vilket vi starkt ifrågasätter.
- Anser att den föreslagna institutionsindelningen ger för många institutioner, vilka kommer att bli sårbara och ineffektiva.
- Ifrågasätter den föreslagna nämnden för lärarutbildning och förespråkar en kollegialt tillsatt nämnd med ansvar för såväl forskning som grundutbildning inom lärarutbildningsområdet.
- Anser att verksamhetsstödet gör bäst nytta så nära verksamheten som möjligt, vilket vill säga att det så långt som möjligt bör vara integrerat i institutionernas arbete, samtidigt som samverkan i nätverk är av vikt för att undvika dubbelarbete och sprida goda idéer.
- Efterlyser en kostnads kalkyl för de föreslagna förändringarna och en expertutredning av Lnu:s nuvarande organisation.

Underlaget är otillräckligt och tiden är för knapp

I det underlag som har presenterats föreslås synnerligen genomgripande förändringar på en lång rad områden med mycket skissartad analys och svag argumentation. **Saco-S kräver en grundlig redovisning av hur delegationsordningen är tänkt och hur ekonomiska resurser är tänkta att flöda i den föreslagna organisationen.**

Vid stormöten som de fackliga organisationerna har hållit framkom en mycket entydig och kraftfullt uttryckt uppfattning, att de föreslagna tidsramarna för en organisationsförändring är alldeles för snävt tilltagna. För att det skall bli kvalitet i processen krävs tid. Driver man igenom en stor förändringsprocess utan att ha medarbetarna med sig blir resultatet förlust av arbetsglädje och motivation, tillgångar som tvärtemot måste vårdas omsorgsfullt på en kreativ arbetsplats.

En omorganisation innebär betydande kostnader, såväl arbetsmiljömässigt som strikt ekonomiskt. Underlag för beräkning av dessa kostnader saknas helt. Att koda om samtliga kurser och kursplaner för en ny organisation är exempelvis ett arbete som kan komma att bli mycket tidsödande.

Eventuella brister i den nuvarande organisationen kan åtgärdas med betydligt mindre förändringar och till betydligt mindre kostnader. Personalorganisationerna har efterfrågat en oberoende expertutredning, men någon sådan har inte presenterats.

Personalorganisationerna deltar gärna i diskussioner med universitetsledningen om vilka problem som finns och om vilka lösningar som skulle kunna åstadkomma ökad hållbarhet och tillvarata medarbetarnas engagemang på ett optimalt sätt (princip e).

Den akademiska basnivån försvagas med förslaget

I principdokumentet som styrelsen antog den 8 december 2011 behandlas den akademiska basnivån i den första principen (a). Där skall det reella akademiska ansvaret för verksamheten ligga. Detta stämmer med Saco-S grundsyn på verksamheten. Förslaget innebär dock en uppsplittring av basen i enheter som i många fall blir så små att deras beslutsförmåga blir starkt förminskad och deras möjlighet att bära upp ett integrerat verksamhetsstöd reduceras eller elimineras.

Den akademiska verksamheten på basplanet gynnas påtagligt av att det finns ett nära och välintegrerat verksamhetsstöd. Lyfts detta från institutionsnivå till fakultetsnivå ser Saco snarare risker för effektivitetsförluster än motsatsen. Detsamma gäller exempelvis laboratorieresurser, som i dag kan delas på ett relativt obyråkratiskt sätt av flera ämnen inom en institution, men som med mindre institutioner skulle behöva flyttas upp till fakultetsnivån.

Med mindre institutioner skapas också fler hinder för det ämnesöverskridande samarbete, vilket är en av Lnu:s konkurrensfördelar som ett modernt, icke-traditionellt universitet.

I några fall skulle den föreslagna institutionsindelningen få till följd att ett ämne med examensrätt (exempelvis företagsekonomi) delas upp på flera institutioner. Detta stämmer dåligt med hur utbildningarna fungerar och lär knappast undgå att ställa till problem för studenterna. I andra fall skulle den föreslagna institutionsindelningen leda till att institutionerna blev mycket små på någon av orterna, vilket rimmade illa med principen om ett fullt integrerat tvåcampusuniversitet.

Saco-S befarar vidare kontinuitets- och tempoförluster inom internationaliseringsarbetet. Små och resurssvaga enheter med begränsat utbud vad gäller utbildning och forskning har svårare att bedriva aktivt internationaliseringsarbete och kommer att upplevas som mindre attraktiva samarbetspartners av andra universitet.

Saco-S anser att institutioner av samma storleksordning som de nuvarande bättre svarar mot principen (a) än förslagets små institutioner. Allmänt anser vi att verksamhetsperspektivet i stort sett är frånvarande i dokumentet *Förslag på Lnu:s organisation*, vilket är mycket betänkligt eftersom huvudsyftet med ett universitets organisation måste vara att underlätta och stödja verksamheten.

Kollegialiteten försvagas med förslaget

Förslaget är mycket upptaget av beslutsfunktioner och präglas av en övertro på att starkare styrning ger ett bättre universitet. Historiskt sett är det dock inte styrning som har varit universitetens styrka, utan förmågan att skapa en plattform för kreativitet, nyfikenhet och nytänkande. Grundtillgången i ett universitet är medarbetarna och deras kompetens och arbetsglädje. Medarbetare som känner delaktighet och som upplever att de har ledningens tillit gör ett bättre arbete.

För att åstadkomma ett klimat som gynnar kreativitet och delaktighet har de kollegiala organen en nyckelroll. Detta betyder inte att styrning och ledning är betydelselösa inom ett universitet, men förslaget till ny organisation för Lnu fokuserar helt på dessa aspekter och underskattar den roll som de kollegiala organen kan och bör spela, som kontrollinstanser och instanser som stärker medarbetarnas delaktighet.

Bakom förslaget finns ett önskemål att reducera antalet undernämnder. De uppgifter som där utförs skulle enligt förslaget i många fall kunna överföras till tjänstemannaberedning. Detta kanske stämmer i vissa fall, men undernämnderna är också organ för medarbetarnas inflytande och ansvarstagande. Saco-S ser det som väsentligt att universitetet har en organisation som tillvaratar dessa aspekter. Delaktiga medarbetare trivs bättre på arbetsplatsen, vilket gynnar kreativiteten.

Saco-S anser vidare att dekanerna även fortsättningsvis bör vara valda. Valda dekaner skulle få en betydligt större legitimitet inom organisationen än dekaner som skulle utses på annat sätt.

Organisationsförslaget ger synbarligen dekanerna en starkare roll – många skulle säga en maktposition – inom den tänkta organisationen. **Likväl saknar vi en fördjupad diskussion om hur verksamheten skulle gynnas av en sådan maktkoncentration till några få individer, som dessutom skulle bli starkt beroende av beredande organ**, vilka om förslaget genomförs snarare kommer att vara administrativa än kollegiala.

Om dekanerna ges en tydligare styrande roll "i linjen" innebär det också, att andra uppgifter prioriteras ned. Vi behöver veta vilka uppgifter som dekanerna skall släppa och hur de skall tas om hand i den föreslagna organisationen.

Vi efterlyser således en fördjupad diskussion om gränssnitten mellan dekaner och fakultetsstyrelser, mellan dekaner och prefekter, mellan dekaner och rektor och mellan dekaner och administrativa organ.

Institutionsstyrelserna är organ som ger såväl lärarna som T/A-personalen möjlighet till inflytande. **Saco-S motsätter sig ett avskaffande av institutionsstyrelserna.**

Förslaget gynnar inte lärarutbildningen vid Lnu

Linnéuniversitetet vilar trots sin ungdom på en exceptionellt god erfarenhetsbas när det gäller organisering och genomförande av lärarutbildning (LUB). Den form vi har valt, med en fakultetsnämnd som håller samman utbildning och forskning på området, har bevisat sin duglighet. I promemorian *Om styrning av lärarutbildningen och dess forskningsbas* av den 27 januari varnade dekanus Per Gerrevall för en organisation som inte håller samman styrningen av LUB och dess forskningsbas.¹ Resultatet i det föreliggande förslaget till organisation för Lnu blev att de fakultetsövergripande programnämnderna för LUB kompletterades med en övergripande lärarutbildningsnämnd, bestående av dekanerna för Lnu:s samtliga fakulteter. Vad som skulle göra just dekanerna bäst lämpade för detta uppdrag framgår inte av förslaget.

LUB:s ställning och framtid vid Lnu är en ödesfråga för vårt lärosäte. Saco-S ser med oro på det framlagda förslaget, som skulle göra det övergripande ansvaret för LUB till en sidoverksamhet för dekanerna. Per Gerrevalls förslag att samla alla professionsutbildningar under en fakultetsnämnd är principiellt tilltalande och stämmer med intentionerna i utredningen *En hållbar lärarutbildning* (SOU 2008:109), men skulle skapa nya komplikationer och gränsdragningsproblem. LUB:s tyngd och betydelse för Lnu och dess ofrånkomligen fakultetsövergripande karaktär talar för att den även fortsättningsvis leds av en **kollegialt sammansatt fakultetsnämnd för LUB och utbildningsvetenskap**.

Saco-S vill också betona vikten av att LUB:s administrativa stöd tillgodoses i en ny organisation.

Saco-S välkomnar en fördjupad analys av processer inom verksamhetsstödet

Saco-S ser det som relativt okontroversiellt, att verksamhetsstödet vid Lnu skall vara effektivt, kompetent och behovsstyrt (principerna I och m). Vi välkomnar även en fördjupad analys av verksamhetsstödet processer. Denna analys får inte hastas fram om den skall kunna genomföras med kvalitet.

¹ Se <http://intranet.lnu.se/verksamhetsstyrning/overgripande-projekt/organisationsutredning/dokument!>

I dagens universitet tenderar skillnaderna mellan kärn- och stödverksamhet att minska. Ett modernt verksamhetsstöd utövas av högutbildade medarbetare som i många fall dagligen samarbetar med lärarpersonalen i mötet med studenterna och i utvecklingen av verksamheten. Sådan personal bör enligt vår mening så långt som möjligt ingå i samma miljö som lärarpersonalen, det vill säga i institutionsmiljön. Även ekonomisk kompetens behövs i institutionernas arbete och genom att ingå i institutionens personal får ekonomerna god kunskap om verksamheten, samtidigt som de kan bidra till att höja den ekonomiska medvetenheten. Det sagda utgör ytterligare ett argument för att institutionerna bör ha en viss storlek, så att de – eventuellt i samarbete med andra institutioner – kan bära upp en differentierad administrativ personal. På fakultetsnivån skulle den administrativa personalen ofrånkomligen hamna längre från kärnverksamheten. Byråkratin, i form av något slags köp- och säljsystem, skulle växa och effektiviteten minska.

Som redan sagts anser Saco-S att institutionsstyrelserna skall bevaras, bland annat eftersom de ger en möjlighet till medinflytande för institutionernas administrativa personal. **Skulle Lnu ändå avskaffa institutionsstyrelserna måste enligt Saco:s mening T/A-personalen tillförsäkras motsvarande medinflytande på annat sätt, exempelvis genom att ges rösträtt vid val av fakultetsstyrelse.**

Universitetet har naturligtvis också behov av administrativ kompetens inom de centrala, universitetsgemensamma funktionerna. I den mån denna personal kan förenas med personalen på institutionsnivå i gemensamma arbetslag, kurser och nätverk kan detta säkerligen vara till gagn för verksamhetens utveckling och för arbetsmiljön.

Förslaget medför ökad splittring såväl mellan ämnen som mellan personalkategorier

Avslutningsvis vill Saco-S återigen betona, att **en för snabbt genomförd och för genomgripande förändring på ett svagt underlag riskerar att skapa betydligt större problem än den eventuellt löser.** Vid ett stort lärosäte finns tendenser till fraktionering likaväl som sammanhållande tendenser. Genom att lägga ett förslag på uppdelning i 37 institutioner har universitetsledningen i praktiken gynnat de förstnämnda tendenserna, vilket Saco-S ser som en olycklig timing vid ett lärosäte som just har bildats och där fusionsprocessens positiva effekter ännu inte har kommit till fullt uttryck. Saco-S har också med bekymmer konstaterat, att det finns en oro och uppgivenhet inom delar av T/A-personalen. Medarbetare uppger att de inte känner sig lyssnade på och att de behandlas som om de vore en lägre klass av anställda.

Lösningen på denna problematik vore enligt vår mening att inte driva så många förändringsprocesser på en gång. Om ledningen ser att det finns problem med styrningen av universitetet som skulle kunna lösas med en förändrad delegationsordning, så kan

denna problematik angripas utan att man samtidigt behöver göra en genomgripande omorganisation av institutionsindelningen. Samma sak gäller om man anser att delar av förvaltningen kunde ges effektivare flöden genom tillämning av andra organisationsmodeller. Förändringsprocesserna kunde motiveras genom noggranna analyser och medarbetarna kunde göras delaktiga i förändringsarbetet genom konstitution av arbetsgrupper och genom att personalorganisationerna gavs tillfälle till medverkan. Processen skulle gå långsammare, men kvaliteten och medarbetarnas arbetsglädje skulle förbättras.

För Saco-S vid Linnéuniversitetet,

Mitsuru Suzuki

Ordförande

5.3.2012