



Plats: 12 oktober kl 10.00-12.30 Kalmar Bruunska24 och Växjö H0203

Närvarande: Annika Aronsson
Helen Hippach
Tina Iveslätt
Birgitta Johansson
Nisse Nilsson
Margareta Wester
Åsa Wågman

§1 Mötet öppnas

Annika hälsade alla välkomna och öppnade mötet.

§2 Val av justeringsperson

Birgitta väljs till justeringsperson

§3 Fastställande av dagordning

Dagordningen fastställdes med tilläggen: 11:1 principdiskussion angående tjänsteplaceringsort, 11:2 Remissvar internationalisering. Remissvar organisationsöversyn. 11:3 rekrytering kommunikationschef. 11:4 Nämndsdeltagande.

§4 Föregående mötesprotokoll

Lades till handlingarna.

§5 Arbetsmiljö

Huvudskyddsombuden har haft möte med alla skyddsombud 28/9, alla skyddsombuden fick berätta hur det är på deras arbetsplats. Skyddsombuden fick i uppgift att svara på frågor till nästa möte som är 16 november "fysiskt" i Kalmar.

Arbetsmiljökommittén, som hade möte den 30 september, har tagit på sig frågan om friskvård; en grupp sattes samman och ska titta på friskvårdssatsningsmöjligheter vid Lnu.

I "förvaltningsgruppen" finns representation från alla avdelningar samt skyddsombud och SO är Birgitta Johansson. Per Brolin är sammankallande för denna grupp.

Ett arbete för att förtydliga fördelningen mellan skydds- och de fackliga frågorna ska till.

§6 MBL

110913 protokoll inför Universitetsstyrelsen (US) samt minnesanteckningar för Samverkan. Jessica Drott, från personalavdelningen, kommer att vara sekreterare för Samverkan och MBL. Carina Axelsson är sekreterare för MBL inför US.

Muntligt från senaste MBL 11 oktober: Lena Kulmala, handläggare på IR berättade om personalmobiliteten. Alla anställda har möjlighet att anmäla intresse att åka på utbyten.

Fredrik Wigren Kalmar support och Veronika Karlsson Växjö support – utsedda som funktionsansvariga.

§7 Lönerevision

Medlemsmöten hölls den 4 oktober med bra uppslutning ca 40 i Växjö och 30 i Kalmar.

§8 Aktiviteter

Planeringsdag styrelsen 7-8 november. Ideologisk diskussion på planeringsdagarna angående lönepolitiken. Styrelsen åker till Gunntorp och vi startar med lunch kl 12.00. Margareta ordnar med transport från Växjö. Birgitta kommer att skicka ut en inbjudan med ett stoppdatum för anmälan.

Doktorandkampanj, Annika och Åsa kommer att ha informationsbord och bjuda på fika och frukt på följande platser och tider:

Växjö den 22 november: Kl 10-11 Hus K för HV, SV, SA ingång 8 och kl 12.00-13.30 Hus F för PPI, SoL, KV vid den öppna ytan vid fiket.

Kalmar den 5 december: 9-10 storken, 11-12 Norrgårds fikarum och 14-15 Kocken plan 2 i gången mellan Kocken och KSL.

§8 Strategi

Remiss STs mål- och utvecklingsplan: Annika och Åsa deltog vid en förberedande konferens den 12 september. En grupp från avdelningsstyrelsen jobbar vidare med remissen till ST's centrala organ.

Tina är i utskickstagen för september till de som är nyanställda samt nya medlemmar.

§9 Rapporter

9.1 Ekonomin är god.

9.2 AO-dag 26 september. Kommer att bli en gång per år fortsättningsvis.

9.2 Verksamhetsdagar: 29-31/5 2012 kommer Kongressen att hållas i Annexet till Globen i Stockholm. Medlemmar kommer att kunna anmäla sig till buffémengel.

9.3 Rekrytering: vi har fått in 13 nya medlemmar fr o m augusti. Även för avdelningen i stort ökar antalet medlemmar. Påminner om bio-biljetterkampanjen!

§10 Nästa möte

Nästa möte är den 26/10 kl 10–12.30 lokal kommer på kallelsen.

7-8/11 är styrelsens planeringsdagar på Gunntorps Herrgård i Borgholm på Öland

28/11 kl 10–12.30 lokal kommer

14/12 kl 10–12.30 lokal kommer

§11 Övriga frågor

11:1 Principdiskussion angående tjänstplaceringsort. Styrelsen tycker att när det gäller chefsrekryteringar ska man kunna rekrytera brett och därför ska ort inte anges i annonsen om inte särskilda skäl föreligger. Principen kan komma att omfatta även andra anställningar vid Lnu. Det är en ledningsfråga att se till att de som chefen har att svara för känner att chefen finns tillgänglig.

11:2 Remissvar internationalisering. Remissvar organisationsöversyn.

11:3 Rekrytering av kommunikationschef. Inga personalorganisationer är involverade i processen ännu.

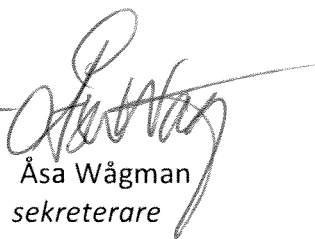
11:4 Nämndsrepresentation. Vi är inte intresserade av finnas med i nämndens sammanträden utan vill hellre finnas med i beredningen av ärenden som kan komma att gå till mbl-förhandling.

§12 Mötet avslutas


Annika avslutade mötet och tackade för deltagandet.



Annika Aronsson
ordförande



Åsa Wågman
sekreterare



Birgitta Johansson
justeringsperson



Protokoll från möte 2011-09-30 med
Arbetsmiljökommittén vid Linnéuniversitetet

Ledamöter:

Närvarande:

Inger Thörnqvist (ordförande)
Ingeborg Moqvist-Lindberg (prefekt PPI)
Bärbel Westphal (prefekt SoL)
Sara Hyltén-Cavallius (prefekt DE)
Margaretha Bjerker (huvudskyddsombud)
Mitsuru Suzuki (huvudskyddsombud)
Christina Nilsson (OFR/S)
Birgitta Johansson (OFR/S)
Erica Engdahl (Linnéstudenterna)

Frånvarande:

vakant (Saco/S)
vakant (Linnéstudenterna)
Staffan Carius (prefekt DFM)
Marie Brorsson (verksamhetsansvarig Studenthälsan)

Övriga:

Närvarande:

Maria Gruvstad (sekreterare)
Christel Olsson (avdelningschef Lokal- och serviceavdelningen)
Anette Svensson (Previa)
Anne-Lie Lind (Previa)

§	Ärende	
1	Utseende av justeringsperson	Bärbel Westphal utsågs till justeringsperson.
2	Godkännande av dagordningen	Dagordningen godkändes med tillägg av följande punkter till Övriga frågor <ul style="list-style-type: none">• Fråga om friskvård• UPE:s arbete med lärplattformar (arbetsmiljöfråga)• Hur fungerar kommittén för jämställdhet, mångfald och likabehandling (JML)?
3	Avgående prefekters erfarenheter	Bärbel Westphal och Ingeborg Moqvist-Lindberg ger Arbetsmiljökommittén en redovisning av sina erfarenheter från prefektskapet. Dessa erfarenheter, tillsammans med erfarenheter från andra avgående prefekter och chefer i förvaltningen samlas även in av PU-sektionen, i syfte att forma stöd och förutsättningar för framtida prefekter och chefer. Samlad rapport kommer att skickas ut separat när arbetet är färdigställt.

- **AMK anser att - i enlighet med beslut i organisationskommittén - en oberoende utredning/utvärdering av nuvarande organisation ska ligga till grund för diskussionerna om en eventuell ny organisation.**

Erica: Engdahl menar att större institutioner är bättre för studenterna.

4 Genomgång av föregående mötesprotokoll

- "Studenter med funktionsnedsättning" – punkt 2 i § 3
- Redovisning av statistik från Previa – underlag bifogas

- **Studenter med funktionsnedsättning** – AMK har inte kännedom om någon förändring – men förutsätter fortfarande att det finns kompetens centralt.

Erica Engdahl meddelar att en grupp håller på att formas, bestående av handläggare från institutionerna. Anna Sand och Margareta Wester ansvarar för gruppen och första mötet hålls nästa vecka. Genom gruppen finns förhoppningen att samordnarna ska kunna förmedla upplysning, information och stöd.

Kommitténs ledamöter från institutioner och från studentkåren konstaterar att bemanningen är för liten, vilket märks i verksamheten. Besparingarna går ut över studenter och lärare. Det är viktigt att alla lärare förstår och har kunskap om regelverket (ex kurslitteratur i god tid, rätten skrivhjälp) och AMK menar att frågan bör aktualiseras på nytt hos universitetsdirektören.

- **Redovisning av statistik från Previa**
Kommitténs ledamöter efterlyser mer information om vad insatserna innehåller – åtgärder mer än kategorier – t ex i fråga om arbetsmiljöingenjörens förebyggande arbete.

Kommittén förväntar sig också att sekreteraren och Previa i samråd signalerar om det finns något särskilt att observera från någon institution eller avdelning.

5 Ajournerade ärenden

Inga ajournerade ärenden

6 Återkoppling av tidigare ärenden

- Konsekvensanalyser

Arbetsgruppen (Margaretha Bjerker och Maria Gruvstad) ger en kortfattad redovisning av genomgången av konsekvensanalyserna. Man

från hösten 2009.

kan konstatera att:

- Många frågor är överspelade
- Många frågor hanteras redan i verksamheten, i samband med det systematiska arbetsmiljöarbetet, i AMK m fl sammanhang.
- Oro kring lokaliseringen kommer att öka i samband med utredning av lokaler i Kalmar

AMK menar att denna uppföljning bör kopplas till utredning/utvärdering av nuvarande organisation (i enlighet med synpunkter framförda under punkt 3)

7 Studentfrågor

Erica Engdahl meddelar följande:

- **Fler studieplatser** och fler grupprum behövs på Växjö-campus och även i Kalmar på biblioteket.
- **Studenter med funktionsnedsättningar** – kåren får många frågor från studenter som inte får stöd, upplever att informationen är dålig och att lärare inte har koll på studenternas rättigheter
- **Lärplattformar** – studenterna upplever att det finns för många olika, ibland även inom en och samma kurs. Man upplever Blackboard som opedagogiskt och Moodle som förvirrande. First Class är det enda som inte får kritik.

Bärbel Westphal lyfter i detta sammanhang frågan om det uppdrag att utreda frågan som givits till UPE. De har inte fått tillräckliga resurser och inte heller fått hjälp med kravspecifikation eftersom IT-avdelningen inte anser att uppdraget ligger inom ramen för avdelningens ansvar, och därför endast kan utföra uppdraget mot ekonomisk ersättning inom ramen för den nya ekonomiska modellen för bas- och tilläggstjänster. Situationen har resulterat i sjukskrivningar inom gruppen som har arbetat med detta, vilket gör att arbetet nu inte fungerar.

AMK konstaterar att det inte är hållbart att viktiga strategiska och pedagogiska frågor stoppas eller hindras på grund av

ett interndebiteringssystem.

8 Lokalfrågor
(blev p 4 under mötet)

Christel Olsson meddelar följande:

- **Lokalisering i Kalmar** – det finns en stor mängd information och alla dokument läggs på nätet och presenteras i nyhetsbrev och på möten.
- **Storken** – personalrum beställt, slutbesiktning jan 2012
- **Arena** – många problem med entreprenörer – troligen inflyttning 6/10 – Lnu kräver ersättning från Kalmar kommun för problem under byggtiden
- **Fler studieplatser i UB Kalmar**, studiolokaler flyttade till Västergård
- **Postrummen i Kalmar** byggs om – ska kunna låsas
- **Musikstudiolokaler** till KV och inspelningsstudiolokaler till PPI inrättas i Växjö under 2012
- Utökning av **lokaler till DFM** i hus D
- **Psykologiämnet** behöver fler lokaler – utredning pågår
- **Flyttning av Energiteknik** till hus M från D2 – utredning pågår
- **Hus N** – belysning och hyllor – utredning och åtgärder pågår (hyllorna var inte rätt monterade)
- **SOL får några extra rum** från biblioteket i Växjö
- Studenter klagar på **få grupparbetsplatser**
- **Trygghet på campus i Växjö** – kåren samverkar med kommunen med nattvandringar på helger, kåren själv ordnar på tisdagar och onsdagar. Belysning förbättras efter genomgångar i samverkan mellan Lnu, Vidéum och kommunen.
- Växjö kommun har påbörjat ett **visionsarbete kring sjön Trummen**
- **Tågbiljetter** – från 11/12 tar Länstrafiken över tågtrafiken (merparten) mellan Kalmar och Växjö, vilket innebär att korten inte gäller efter 9/12. Nya lösningar diskuteras. Prefekt- och dekanrådet förordar plastkort som idag.
- **Ljudisolering i N-huset** - man jobbar

med att åtgärda lyhörddheten genom exempelvis tätning, men man kan konstatera att en efterfrågad flexibilitet kan ge negativa konsekvenser.

- **Tillbudsrapport från ekonomiavdelningen** - man vill inte ha öppna landskap. Kommittén konstaterar att rutiner för tillbudsrapporter måste ses över.
- **Lokalisering av DE** – två grupper jobbar med frågan – beslut måste grundas på en utgångspunkt i verksamhetens behov

9 PU-sektionen - Redovisning av pågående arbetsmiljöarbete

- Arbetsmiljöundersökningen Lnu
- Administrativa avdelningen ELNU
- Socialt arbete
- LoS-projekt
- Ekonomiavdelningen
- Universitetsgemensam introduktion för doktorander
- PU-sektionens bemanning

Maria Gruvstad rapporterar kortfattat. Frågorna får lyftas vid nästkommande möte med AMK.

När det gäller arbetsmiljöundersökningen konstateras att ingen information om när resultaten kommer att redovisas finns att få. Birgitta Eriksson vid Karlstad universitet har fått SPSS-filerna från Quick Search och har i uppdrag att genomföra analysen. Svarefrekvensen var 55 %, vilket Birgitta Eriksson anser är fullt tillräckligt. Huvudskyddsombuden fortsätter diskussionen med universitetets ledning och Arbetsmiljöverket.

10 Skador och tillbud

Bilagor är utskickade med dagordningen.

11 Övriga ärenden

- Treklövern
- Lnu organisationsöversyn
- Mötestider våren 2012

Mötestider våren 2012:

- Fredag 9 mars 9.00 – 16.00
 - Fredag 11 maj 9.00 – 16.00
- Heldagar och fysiska möten.

Kommittén för JML – ledamöter i Kalmar har ställt sina platser till förfogande och även ordföranden har lämnat sitt uppdrag. Prorektor Lena Fritzén har kallat till möte 5/10 då man ska resonera om framtiden. Sajsa Andersson kommer att vara handläggare på 50 % med placering vid RK.

DO är fortfarande inte nöjd med **Programmet för lika villkor**, varför fortsatt arbete pågår.

Friskvården vid Lnu – personalen uttrycker

missnöje över bristen på information, felaktig information på hemsidan och över bristen på aktiviteter inom detta område.

AMK beslutar efter förslag från Birgitta Johansson, att bilda en friskvårdsgrupp för att se över frågan. Margaretha Bjerker är sammankallande och i gruppen ingår Birgitta Johansson, någon från SACO, någon från PU-sektionen och någon från Hälsa på campus.

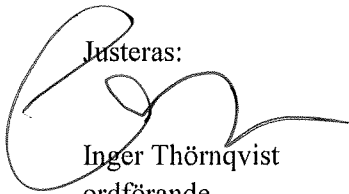
Nästa möte fredag 2 december kl 9.00 – 12.00

Vid protokollet:



Maria Gruvstad
sekreterare

Justeras:



Inger Thörnqvist
ordförande



Bärbel Westphal
Prefekt SOL



Närvarande:

För arbetsgivaren

Inger Thörnqvist, personalchef
Nils Nilsson, vicerektor, p 1.
Karin Lundhgren, avdelningschef, p 1.
Christel Olsson, avdelningschef, p 5-6
Eva Fransson, personalkonsult
Åsa Wiberg, personalkonsult, p 2.
Leif Eriksson, personalkonsult

För arbetstagarorganisationerna

Annika Aronsson, OFR, p 1.
Christina Nilsson, OFR
Margareta Wester, OFR
Anders Fröjmark, Saco
Ulf Rosén, Saco

1. Internationaliseringspolicy

Nils Nilsson informerade om det arbete som gjorts för att ta fram en ny policy för internationalisering. Nästa steg i arbetet är att policyn kommer att skickas för remissbehandling i verksamheten.

2. Inhyrning av ekonom till TEK

Åsa Wiberg informerade om att TEK avser att hyra in ekonom från HR-bolaget för att lösa bemanningen när nuvarande ekonom ska vara tjänstledig.

3. Reach Mee rekryteringsverktyg

Inger Thörnqvist informerar om det webb-baserade rekryteringsverktyget som provas av personalkonsulterna och rekryteringskonsulterna. Verktyget provas i 4 månader utan kostnad. PO önskar medverka i en referensgrupp för utvärdering av verktyget, och återkommer med namn på representanter.

4. Facklig medverkan vid rekrytering

PO önskar få besked tidigare i rekryteringsprocessen för att få större möjlighet att kunna medverka vid de intervjuer som man önskar.

5. Organisationsöversyn och bemanning EA (MBL § 19)

Christel Olsson informerade om det arbete som pågår för att se över arbetssituationen vid ekonomiavdelningen. Ett förslag till organisation och bemanning kommer att förhandlas vid MBL 20 september.

6. Säkerhetssamordnare i Kalmar

Christel Olsson informerade om att Andreas Paulsson och Jimmy Holgersson löser uppgifterna tills ny säkerhetssamordnare tillträder. Som följd av detta anställs 50% vaktmästare under perioden.

7. Aktuella utlysningar av anställningar

PO lämnade inga synpunkter på utsända annonsunderlag.

8. Samverkansdag 27 september 2011

Margareta Wester kommer att göra en inbjudan som skickas ut omgående.

Sekreterare



Leif Eriksson



**Information och förhandling enligt MBL inför
universitetsstyrelsens sammanträde 2011-09-22**

Ledamöter:

*Närvarande för
arbetsgivaren:*

Inger Thörnqvist, ordförande
Carina Axelsson, sekreterare
Per Brolin, tf universitetsdirektör

*Närvarande för
arbetstagarna:*

Anders Fröjmark Saco/S
Ulf Rosén Saco/S
Margareta Wester OFR/S
Christina Nilsson OFR/S
Annika Aronsson OFR/S

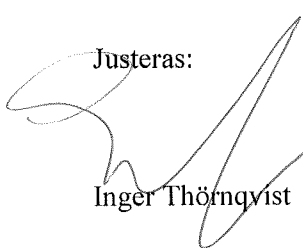
§	Ärende	Beslut
1	Val av justeringsperson att jämte ordföranden justera dagens protokoll	Anders Fröjmark Saco/S och Christina Nilsson OFR/S utsågs till justeringspersoner.
2	Universitetets framtida organisation, MBL §19 <i>Föredragande Per Brolin (US-ärende 10)</i>	Arbetsgivaren informerar om bakgrunden och att tanken är att styrelsen uppdrar åt rektor att utreda universitetets framtida organisation.


PO påtalar att nuvarande organisation borde utvärderas innan den ändras. Dessutom påtalar PO att den beslutade organisationen inte är använd eftersom beslutsordningen snarare liknar en linjeorganisation. Vidare påtalar PO att internrevisionens rapporter dnr 2010/2264 och 2010/1740 inte har följts upp. PO påtalar även att styrelseledamöterna behöver en beskrivning av nuvarande organisation som underlag för beslut om en framtida.

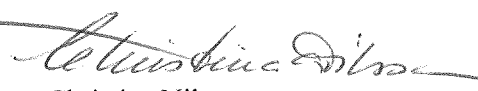
Vid protokollet:


Carina Axelsson

Justeras:


Inger Thörnqvist


Anders Fröjmark
Saco/S


Christina Nilsson
OFR/S



Universitetsstyrelsen

Tid: torsdag 22 september kl 10.00-c:a 15.00

Kaffe serveras från kl 9.30

Plats: Institutionen för design, Pukeberg, Nybro

Mötet avslutas med kort information om Institutionen för design.

Dagordning

§	Ärende	Behandling
1	Val av justeringsperson att jämte ordföranden justera dagens protokoll	Claes Thegerström föreslås
2	Fastställande av dagordning	
3	Anmälan av föregående mötes protokoll	
	Anmälningssärenden	
4	Antagning och registreringar höstterminen <i>Föredragande: Per Brolin</i>	
5	Ekonomisk prognos <i>Föredragande: Torbjörn Söder</i>	
6	Ansökan om examenstillstånd för Civilingenjörsexamen <i>Föredragande: Håkan Bard</i>	
7	Mötesplats Hälsa – avtal med landstingen <i>Föredragande: Lena Fritzén</i>	
8	Linnéuniversitetets bidrag till framtida läkarutbildning <i>Föredragande: Göran Petersson, Alf Jönsson</i>	

- 9 Det stadsintegrerade
universitetet i Kalmar
Föredragande: Bo Bergbäck

Beslutsärenden

- 10 Universitetets framtida
organisation
Föredragande: rektor *att uppdra till rektor att
utreda universitetets
organisation*

- 11 Fastställande av mötestider
2012
Föredragande: ordföranden *att fastställa
mötetiderna 2012 till
17 februari i Kalmar,
19 april i Växjö,
13 juni i Kalmar,
27 september i Växjö
samt
12 december i Kalmar*

Informationsärenden

- 12 Rektors information
- 13 Linnéstudenternas information

Diskussion om Lnu:s organisation

Genom den s k autonomireformen uppstod möjligheten för universitet och högskolor att betydligt friare än tidigare organisera sin verksamhet. Regleringen består i dag av kravet på en styrelse samt en rektor. Vidare krävs att beslut som berör utbildning (uppläggning, genomförande och kvalitet) och beslut som berör forskning/konstnärligt utvecklingsarbete (organisation och kvalitet) fattas av en eller flera personer där majoriteten har vetenskaplig kompetens eller motsvarande för det konstnärliga området. Styrelsen kan dock fatta beslut om annat om det finns särskilda skäl. Vidare finns krav på studentrepresentation vid beredning och beslut i frågor som berör utbildningen eller studenternas situation. Autonomireformen har lett till att lärosätena runt om i landet nu diskuterar om och i så fall hur man skall organisera den akademiska verksamheten. På Lnu fattade styrelsen ett beslut som väsentligen prolongerade organisationen och arbetsordningen. Beslutet var dock ettårigt för att kunna ge tid till fördjupade diskussioner om ev. förändringar. Detta diskussionsunderlag kan ses som en början på denna diskussion. Underlaget försöker att inledningsvis som utgångshypotes ställa vissa grundläggande kriterier, krav och önskemål på organisationen. Dessa utgår från universitetets vision och strategi som ger vägledning om vilka krav vi behöver ställa på en framtida organisation. Därefter beskrivs dagens organisation och arbetsordning med en analys av dess egenskaper i förhållande till de krav som tidigare formulerats.

Krav, kriterier och önskemål gällande en organisation

En organisation inom universitetet skall vara ändamålsenlig och effektiv. Detta kan betyda olika saker för olika universitet. I grunden måste man utgå från universitetets visioner, mål och strategier som anger vad universitetet vill med sin verksamhet. Linnéuniversitetet vill vara ett modernt och internationellt universitet med fyra ledord: nyfikenhet, nytänkande, nytta och närhet. Lnu har fyra strategiskt viktiga områden: Attraktiv kunskapsmiljö, framstående forskning, samhällelig drivkraft och globala värden. Centralt är att utbildning och forskning skall hålla högsta möjliga akademiska kvalitet. Vi fäster stor vikt vid att vår utbildning och forskning kopplar till varandra. Lnu skall vara en stark drivkraft för samhällelig utveckling och präglas av globala värden. Lnu skall ta tillvara på möjligheterna med lokaliseringen på två huvudorter.

Det moderna universitetet karakteriseras av snabbare beslutsgång, dynamik och större förändringsbenägenhet. Universitetet måste kunna följa samhällsutvecklingen och behoven i omvärlden relativt snabbt. Detta är en konkurrensfördel relativt äldre universitet. Linnéuniversitetet är i en fas av utveckling. Fusionen har skapat ett nytt universitet som under en period kommer att finna sina arbetsformer och sin identitet. Organisationen måste därför formas med utgångspunkt för att den skall kunna fungera bra i en förändringsperiod. Om universitetet skall kunna utvecklas optimalt skall organisationen effektivt fånga upp möjligheter och kunna anpassa verksamheten därefter. Vi söker m a o efter en organisation som har snabba och effektiva beslutsvägar. Beslutsfunktionerna måste också vara kraftfulla dvs. kunna fatta större och ibland svårare beslut. Organisationen måste också förmå att kommunicera och verkställa besluten.

Linnéuniversitetet skall ha en akademisk verksamhet med högsta möjliga kvalitet inom utbildning och forskning. Kvaliteten i den akademiska verksamheten vilar på den akademiska kompetensen bland

lärare och forskare. Organisationen bör ta vara på den akademiska kompetensen och dess ämnesmiljöer. Den skall vara lyhörd och förändringsbenägen för relevanta samhällsutvecklingar. Ledning av akademisk personal kräver hög legitimitet och kunskap om akademien, dess verksamhet och villkor. För att utveckla forskningen på ett gynnsamt sätt krävs högsta möjliga akademiska kompetens kombinerat med mod och stor beslutskraft. Vår strategi pekar på vikten av att utbildning och forskning hänger samman. Därför bör vi eftersträva en organisation och beslutsfunktioner som naturligt förenar dessa båda.

En akademisk verksamhet med hög kvalitet och effektivitet kräver ett administrativt stöd som också präglas av dessa egenskaper. Det administrativa stödet skall vara dynamiskt, förändringsbenäget, lyhört samt präglas av hög professionalitet och kompetens .

Utifrån detta kan man ge följande exempel på krav, kriterier och önskemål som kan ställas på en organisation:

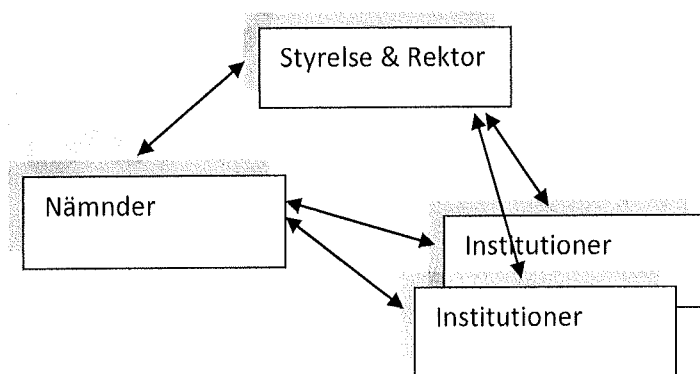
- a. *Akademisk basnivå:* Grunden för vår verksamhet inom utbildning och forskning skall ligga inom en relativt homogen akademiska miljö. Inom denna miljö skall det reella akademiska ansvaret för verksamheten ligga. Varje sådan miljö skall ha både utbildning och forskning för att säkerställa en god akademisk kvalitet och utveckling samt kopplingen mellan utbildning och forskning.
Kommentar: Denna miljö kan utgöras av ett enskilt ämne eller flera närbesläktade ämnen.
- b. *Tydlig ansvarsfördelning:* Organisationen skall så långt det är möjligt säkerställa att ansvar och befogenheter följs åt. Det skall vara tydligt var ansvaret för olika verksamhetsuppgifter ligger, var besluten fattas och vem som bär ansvaret för uppföljning, kvalitetssäkring och utveckling. Organisationen och beslutsfunktionerna skall säkerställa inflytande och förankring såväl internt som bland studenter.
- c. *Effektivitet:* Organisationen skall vara så effektiv och enkel som möjligt. Den skall möjliggöra korta, tydliga och snabba beslutsvägar.
- d. *Hållbarhet:* Organisationen och ledningsfunktionerna skall vara hållbara över tid. Medarbetare på universitetet skall kunna känna sig engagerade och trivas.
- e. *Öppenhet och lyhördhet:* Organisationen och ledarskapet skall präglas av en öppenhet och lyhördhet för förslag och initiativ för att förbättra verksamheten. Organisationen skall möjliggöra möten mellan representanter för akademi och samhällsintressen samt vara lyhörd för relevanta samhällsutvecklingar.
- f. *Omställbarhet:* Organisationen skall på ett bra och effektivt sätt kunna ställa om utifrån förändringar externt och internt.
- g. *Akademiskt ledarskap:* Organisationen skall värna om det akademiska ledarskapet. Det krävs en förståelse för den akademiska verksamheten för att uppnå högsta möjliga akademiska kvalitet. Eftersom den inbegriper både utbildning och forskning så skall en akademisk ledare ha erfarenhet från både utbildning och forskning och helst vara aktiv inom båda områdena.
- h. *Operativ akademisk beslutsnivå:* Organisationen måste ha minst en besluts- och ledningsfunktion gällande den operativa akademiska verksamheten som inbegriper arbetsledning, arbetsmiljö som innehållsliga aspekter. Funktionen skall ha god kompetens vad gäller den operativa akademiska verksamheten och ha god akademisk legitimitet både vad gäller utbildning och forskning och kunna tillse att verksamheten bedrivs med hög kvalitet.

- i. *Strategisk akademisk beslutsnivå:* Organisationen måste ha minst en besluts- och ledningsfunktion gällande den akademiska verksamheten som säkerställer att kvalitet på mer övergripande nivå samt att strategiskt övergripande och långsiktiga beslut kan fattas. Beslutsnivån måste ha hög akademisk legitimitet både vad gäller utbildning och forskning. Denna beslutsnivå måste också kunna fatta svårare strategiska beslut.
- j. *Samarbeten över ämnesgränser:* Möten mellan olika ämnesmiljöer har ofta gynnsamma effekter och kan leda till strategiskt viktiga samarbeten. Organisationen bör underlätta samarbeten över ämnesgränser.
- k. *Effektiv och kompetent stödverksamhet:* Organisationen skall helst möjliggöra en stödverksamhet som är effektiv och resurssnål, med minsta möjliga risk för dubbelarbete. Ledningen av stödverksamheten skall präglas av hög professionalitet och kompetens.
- l. *Behovsstyrt stödverksamhet:* Organisationen och dimensioneringen av stödverksamheten skall anpassas så långt det är möjligt till den akademiska verksamhetens behov och prioriteringar samt relevanta samhällsförändringar.

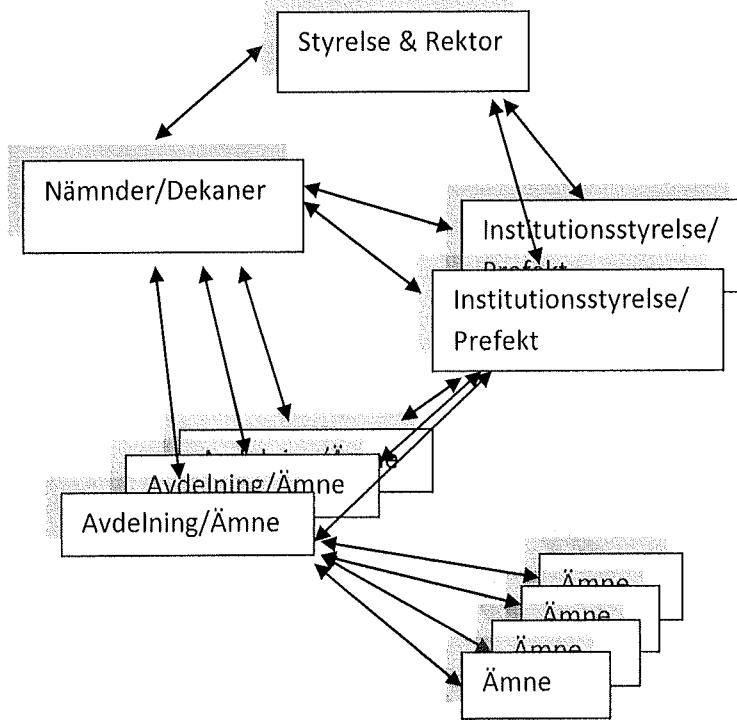
Nuvarande organisation och arbetsordning

I dag finns vid Lnu en inre akademisk organisation som består av styrelse & rektor, 12 institutioner, 2 fristående enheter (Polisutbildningen, FOJO), 4 fakultetsnämnder och en nämnd för utbildningsvetenskap (NUV). Dessa är inordnade i en s k triangelorganisation där nämnderna har ansvar för den akademiska kvaliteten inkluderande uppföljningsansvar och är beställare av utbildning och forskning. Institutionerna har ett arbetsgivar- och ett budgetansvar. Polisutbildningen och FOJO ligger i stort sett helt utanför denna triangelorganisation då de får sina uppdrag externt. Ledningen av institutionerna utgörs av en prefekt, som har operativt ansvar och personalansvar, och en institutionsstyrelse som har ett mer övergripande strategiskt och budgetmässigt ansvar. Internt inom institutionerna finns dessutom oftast underavdelningar som leds av en chef, studierektor eller motsvarande. Avdelningarna kan i sin tur ibland bestå av ett antal ämnen. Nämnderna å sin sida har också undernämnder som beslutar och bereder ärenden. Exempel är nämnder för grund- och avancerad nivå (NGA) och nämnder för forskarutbildning.

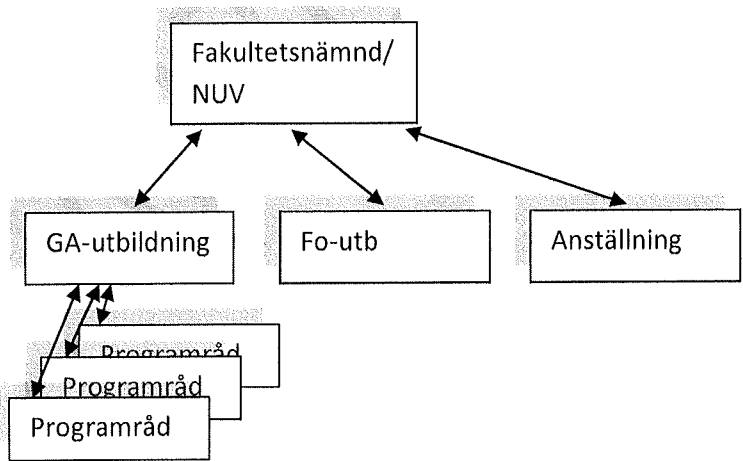
Triangelmodellens grundstruktur:



Om vi dessutom synliggör den inre strukturen bestående av avdelningar, sektioner/ämnen blir bilden är snarare:

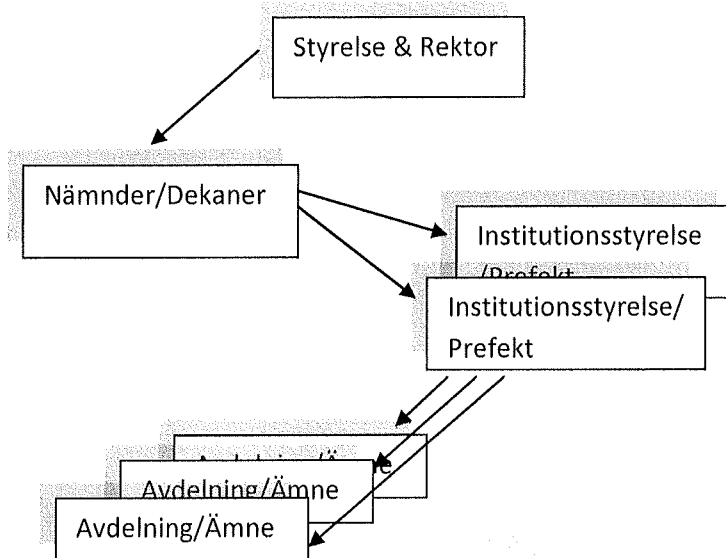


Den här bilden ger inte heller hela sanningen eftersom varje nämnd dessutom har flera undernämnder som antingen bereder eller beslutar i olika frågor (i dagsläget finns ca 26 st olika organ inom fakultetsorganisationen)

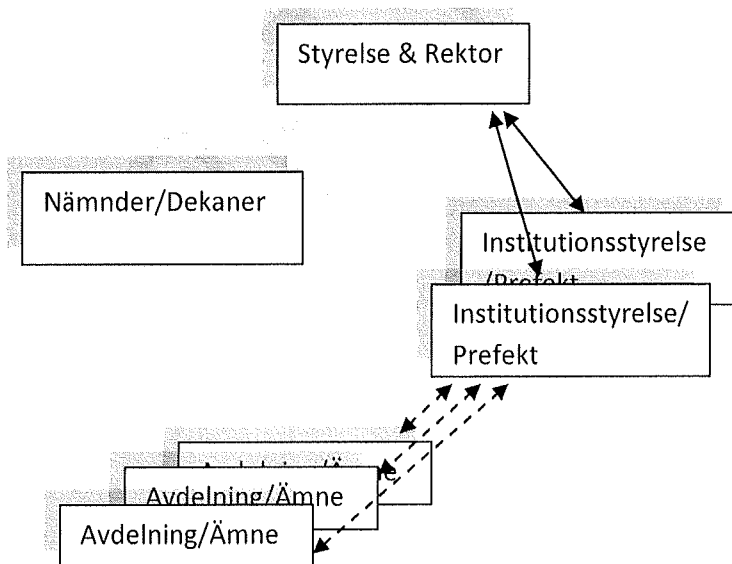


Man kan grafiskt åskådliggöra beslutsvägarna för olika typer av beslut och ansvar.

Tilldelning av medel för utbildning och forskning:

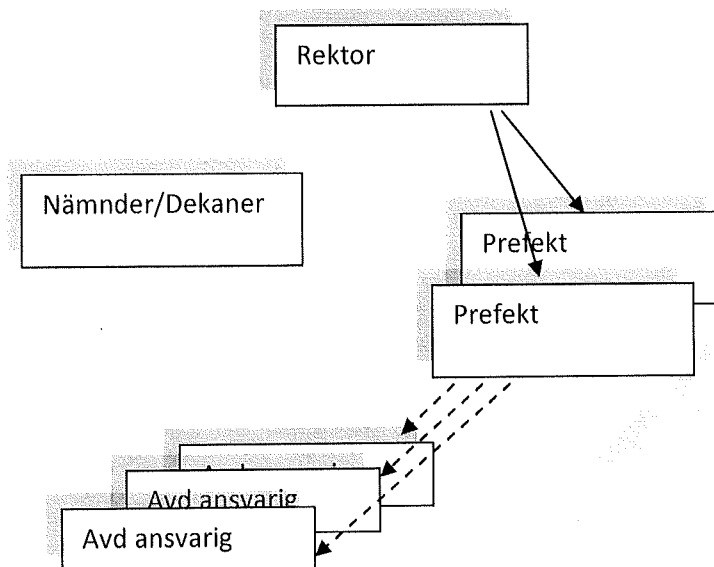


Budgetansvar:



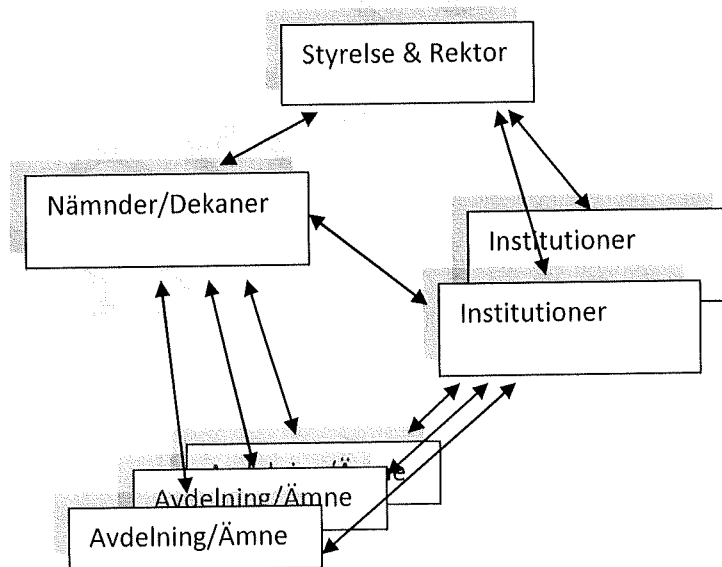
De streckade linjerna anger att det varierar om en avdelning/ämne har ett självständigt budgetansvar inom en institution.

Arbetsledning & personalansvar:

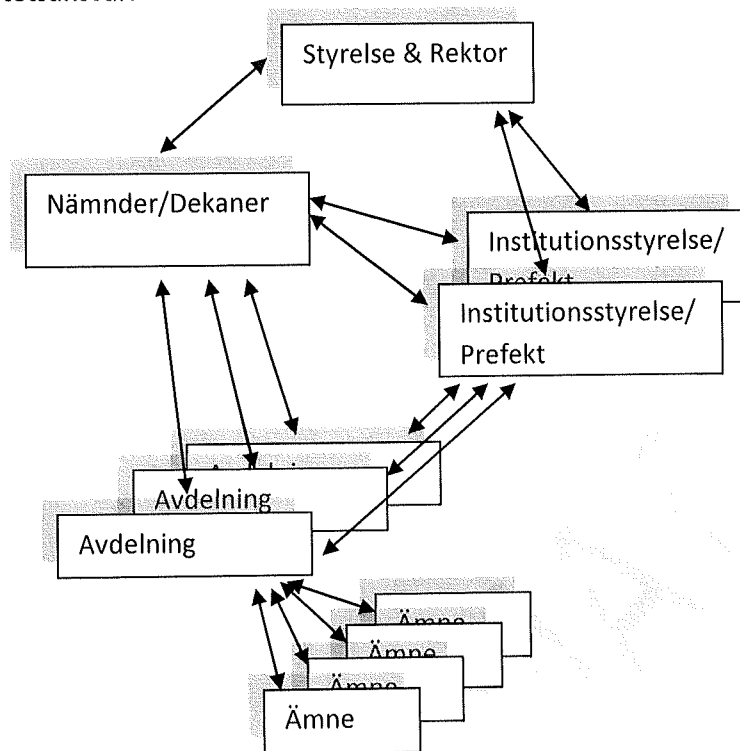


De streckade linjerna ovan markerar att oftast har den avdelningsansvarige (studierektor o dyl) ej ett formellt eget ledningsansvar inklusive personalansvar.

Verksamhetsplanering och uppföljning:



Kvalitetsansvar:



I denna figur har ämnesnivån lagts in för att tydliggöra att en mycket stor del av kvalitetsansvaret ligger på denna nivå.

Figuren visar att organisationen är komplex. Ansvar, beslut och medel är distribuerade på olika sätt i organisationen, vilket leder till otydlighet. Om vi därtill lägger till en dimension nämligen organisationen av stödfunktionerna så blir bilden än mer komplex. Stödfunktioner finns på varje nivå. Det finns på en universitetsövergripande nivå, på en fakultetsanknuten nivå och på institutionsnivå. Sannolikt görs en hel del dubbelarbete genom uppdelningen av stödet på olika nivåer.

Exempel på förändringar som är önskvärda i förhållande till nuvarande organisation

Man kan göra en analys av nuvarande organisation i förhållande till de krav, kriterier och önskemål som ställts upp ovan. Några observationer är:

- Organisationen är komplex med många olika nivåer. Triangelmodellen gör att olika ansvar och beslut distribueras på olika sätt i organisationen. Ansvar och befogenheter följer inte varandra åt i alla delar. Komplexiteten leder till ineffektivitet och en otyplig organisation.
- Det finns en otydlighet mellan ansvarsuppdelningen mellan nämnds- och institutionsnivå som dels beror på triangelstrukturen men också på komplexiteten i organisationen.

- Fakultetsnämnderna och NUV har komplexa och stora interna organisationer som leder till höga kostnader och ineffektivitet.
- Stora institutioner med en inre struktur gör organisationen ytterligare komplicerad. Detta är särskilt märkbart inom stora och inhomogena institutioner. Den reella arbetsledningen sker inom ramen för avdelningen/ämnet utan att formell befogenhet/ansvar alltid följer med. Prefektskapet för en stor institution är arbetskrävande.
- Denna organisationsform är kostnadskrävande både organisatoriskt och för den stödverksamhet som förvaltningen måste tillhandahålla. Ofta är det en hel del överlapp mellan stödverksamheten på olika nivåer, särskilt mellan den på universitetsnivå och institutionsnivå.

Utifrån dessa observationer kan man identifiera några exempel på förändringar som är önskvärda i förhållande till nuvarande organisation.

- Otydligheten i ansvarsuppdelningen mellan fakultet och institution bör elimineras så långt det är möjligt.
- Man bör förenkla nuvarande organisation både "vertikalt" (dvs. i den linje som exempelvis personalansvar, arbetsledning och budgetansvar utgör) och "horisontellt" (dvs. i nämndernas organisation) och göra den mindre fragmentiserad.
- Man bör förbättra tydligheten vad gäller vem som har ansvar för arbetsledning och budget på den operativa nivån.
- Nuvarande organisation bygger på en tanke på att alla verksamheter skall organiseras på samma sätt. En mer flexibel hållning kan göra organisationen mer verksamhetsanpassad.