

"Grundlagsförslag" ute på remiss

ORGANISATION OCH STYRNING.

Fakulteterna består, men nytt är att dekaner ska kunna rekryteras utifrån – exempelvis från andra universitet eller organisationer.

Dekanerna flyttar närmare universitetsledningen och bildar ett gemensamt råd.

Alla anställda – även administratörer och teknisk personal – ska kunna påverka valet av rektor, prorektor och dekaner. Därmed blir Lunds universitet först i Sverige med att vilja ge inflytande till andra personalgrupper än vetenskapligt kompetenta forskare och lärare.

Det framgår av förslaget till ny "grundlag" för Lunds universitet.

Universitetets anställda har knappt fyra veckor på sig att reagera på förslaget till ny arbetsordning, som kan jämföras med en grundlag. Den sätter ramarna för hur universitetet ska styras och organiseras, hur de kollegiala beslutsorganen ska vara sammansatta och deras mandat. Försla-

get har arbetats fram inom universitetets Fronesis-projekt, föranlett av den nya högskolelagen som ger större möjlighet att bestämma om den egna organisationen.

Högskolelagen slår fast att makten ligger hos universitetsstyrelsen – som har en icke-akademisk majoritet. Styrelsen delegerar sedan till rektor som delegerar vidare till universitetets organ på olika nivåer.

UNIVERSITETSLEDNINGEN presenterade i september 2010 ett visionsdokument för hur man kunde organisera arbetet. Efter diskussion beslutades om en mer omfattande process; dekanerna har deltagit aktivt både i delprojekten och som hela Fronesis-projektets styrgrupp tillsammans med universitetsledningen.

Hittills har universitetsledningen och dekanerna regelbundet mötts i det informella dekanrådet. Dekanerna har tyckt att de ibland fått information alltför sent för att ha ett reellt inflytande i vissa frågor. Samtidigt har rådets informella status gjort det svårt att begära att dekaner-



na tar ett universitetsgemensamt ansvar. Det här vill förslaget råda bot på genom ett nytt Rektors ledningsråd (RL) som ersätter dagens dekanråd. RL ska bestå av rektorerna, förvaltningschefen och två studenter samt dekanerna – sammanlagt sexton personer.

DAGENS HÖRANDEFÖRSAMLING som föreslår ny rektor ersätts av ett Universitetskollegium. Kollegiet ska fungera som valberedning och samrådsgrupp i processen med att utse rektor, prorektor och allmänrepresentanter till universitetsstyrelsen. Det blir lite mer än hälften så stort som Hörandeförsamlingen – 48 ledamöter mot 90 i dag. Fakulteterna får olika röststyrka – förmodligen en kombination av proportionerligt (hur stor ekonomisk omsättning fakulteten har) och absolut röstetal.

– Saken har diskuterats intensivt. Vi valde att inte ta med själva mandatfördelningen i förslaget, utan det kommer att fastställas av rektor i ett särskilt beslut. Troligen får varje fakultet minst två representanter och resten fördelas enligt proportionalitetsprincipen så att de sto-

► Förslaget till ny arbetsordning i korthet

- Dekanrådet ersätts med rektors ledningsråd (RL) där också rektorerna, förvaltningschefen och två studenter ingår.
- Den Hörandeförsamling som hittills föreslagits vem som ska bli rektor och prorektor ersätts av ett Universitetskollegium. Alla anställda får chans att påverka valet.
- Dekaner ska kunna rekryteras utifrån.
- Det kollegiala ledarskapet balanseras med ett bredare medarbetarinflytande i vissa processer. "Övriga anställda" får plats i fakultetsstyrelserna och kan påverka dekanvalen.
- Studentinflytandet ligger fast och alla organ ska eftersträva jämn könsfördelning.
- Begreppet "område" slopas och ersätts rakt över av "fakultet".
- USV – universitetets särskilda verksamheter – delas i två: en för centrumbildningarna och en för museerna (se artikel på sid. 8–9). Centrumbildningarna får en övergripande styrelse.
- En forsknings- och en utbildningsnämnd med tydliga uppdrag ersätter de många olika organ som finns i dag på universitetsgemensam nivå.



Universitetshuset. FOTO: MIKAEL RISEDAL

ra får fler än de små, säger projektledaren Thomas Achen.

Det har de redan i dagens Hörande-församling, där exempelvis juristerna bara har en röst. Det blir alltså inte mindre utan snarare mer demokratiskt än nu.

DEN KOLLEGIALA PRINCIPEN står fast, det vill säga att bara de kan väljas till akademiska ledare som har vetenskaplig eller konstnärlig behörighet och kompetens. Men nytt är alltså att alla personalkategorier ska kunna ingå i Universitetskollegiet och påverka valet av rektor, prorektor och universitetsstyrelseledamöter. Det betyder att teknisk och administrativ personal, adjunkter, postdocs etc, för första gången får en röst, förutsatt att de har en tillsvidareanställning eller varit anställda vid LU minst två år. Det presenteras som ett sätt att "bygga ihop" universitetet och balansera det kollegiala ledarskapet med ett bredare inflytande för alla medarbetare.

Andra anställda än lärare och forskare ska också få inflytande i fakultetsstyrelserna enligt förslaget. Vid sidan om de två allmänföreträdarna och majoriteten,

som representerar forskare och lärare, så ska "övriga anställda" representeras av två ledamöter. Men graden av inflytande styrs också av hur man lägger upp valen och just detta ber man remissinstanserna att fundera särskilt på (se separat ruta).

DET BÖR BLI MÖJLIGT att rekrytera dekaner från en annan fakultet vid eller utanför Lunds universitet. Men valberedningen måste vända sig till de röstberättigade för att få mandat för det. Här blir det viktigt hur man väljer att organisera valen på fakulteterna och om andra än vetenskapligt kompetenta ska ha en möjlighet att påverka dekanvalet.

JUST NU DISKUTERAS förslaget inom universitetet. Remissen skickades ut brett den 23 augusti och svaren ska vara inne den 16 september.

Under remisstiden är projektledningen med Ingalill Rahm Hallberg och Thomas Achen i spetsen ute på turné med öppna hearings som riktar sig till all personal.

Beslut fattas först i november.

BRITTA COLLBERG

FOTNOT: Läs hela förslaget på www.lu.se/fronesis

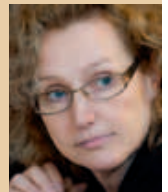
► Även TA-personalen får bestämma

Enligt förslaget ska även andra anställda än vetenskapligt och konstnärligt kompetenta forskare och lärare vara representerade i fakultetsstyrelserna och kunna påverka valet av dekan. Hur man lägger upp valen till fakultetsstyrelsen avgör hur mycket större inflytande övriga anställda får.

Man kan låta "vetenskapligt och konstnärligt kompetenta" välja styrelseledamöter bara ur den egna gruppen och låta "övriga anställda" bara välja från sin. Eller så kan anställda från båda grupperna välja styrelseledamöter från båda. Förslaget förordar den senare modellen – alla väljer bland alla, gemensamt – eftersom den breddar medarbetarinflytandet något mer och ger alla anställda möjlighet att kunna rösta i dekanvalet.

Kommentarer

Eva Åkesson, prorektor och ordförande i Fronesis-projektets styrgrupp:



– Makten finns enligt högskolelagen hos universitetsstyrelsen och rektor – det är ett faktum. Den ökade friheten handlar mest om en möjlighet att förändra vår inre organisation. Förslaget innebär egentligen inte så stora förändringar. Vi behåller fakulteterna och får en större, samlad ledningsgrupp som jag ser fram emot att arbeta i. Det är viktigt att dekaner och universitetsledning tillsammans tar ett större gemensamt ansvar. På den universitetsgemensamma nivån städar vi upp ordentligt och inför en forsknings- och en utbildningsnämnd med tydliga uppdrag.

– Förslaget att låta även "övriga anställda" få inflytande och rösträtt innebär en viss demokratisering. Jag tycker det är ett steg i rätt riktning.

– Jag tycker också det vore bra om vi kan rekrytera dekaner och även ordförande i fakultetsstyrelserna utifrån. Det förenklar också för dekanen att vara chef och ledare om någon annan axlar ordförandeskapet.

Anders Axelsson, rektor LTH:



– "Man har öppnat dörren till buren men ni vågar inte hoppa ut" var det någon som sa. Jag håller med. Vi tar inga risker och arbetsordningen är ingen revolution precis. I början hoppades jag på djärvare grepp. Inte minst för oss på LTH, som sysslar med tillämpad forskning. Det hade varit värdefullt för oss att kunna jobba mer integrerat med näringslivet i innovationssystem ungefär som Chalmers, som finska Aalto eller danska DTU. Men det förutsätter att vi blev en stiftelse, och jag värnar ju också om universitetet som kunskapsplattform. Och ►

Kommentarer forts.

► universitetet är en myndighet finansierad med skattemedel som inte kan användas som riskkapital. Jag hoppas ändå att vi ska kunna skapa enklare processer och delegationsordningar och att arbetsordningen ska tillämpas flexibelt. Vi ska akta oss för att byråkratisera och bör lita på den kompetens som finns i organisationen som helhet. Då menar jag också andra anställda än vetenskapligt kompetenta forskare och lärare. Jag tycker det är rimligt att andra personalgrupper får ett formellt inflytande. Det underminerar inte den kollegiala principen att forskare väljer sina egna ledare. Samtidigt vill vi värna om näringslivskopplingen i styrelser och nämnder.

Lynn Åkesson, dekan Området för humaniora och teologi:

– Jag tycker förslaget vidmakthåller det kollegiala ledarskap som vi redan har vid universitetet. Att dekaner ska kunna rekryteras externt innebär ingen försvagning av det kollegiala, utan öppnar för nya möjligheter. Jag har funderat mycket över vad det innebär att dekanerna ingår i en universitetsgemensam formell ledningsgrupp. Minskar det vår förmåga att vara oppositionella? Kanske, men det tillhör demokratis spelregler att man som delaktig också riskerar att känna sig och uppfattas som "medskyldig". Men jag tror det är bra med en större samling, fast det är viktigt att som dekan förstå sin dubbla roll: att både vara rektors förlängda arm och den som lägger örat mot marken och för kollegernas talan.

– Möjligheten för alla anställda att få inflytande ligger mig varmt om hjärtat. Förslaget kommer nog att diskuteras. Men i dag är en stor del mycket kompetenta personer uteslutna från de interna påverkansprocesserna – både olika kategorier forskare och TA-personal.

BRITTA COLLBERG



Samarbete ska främja universitetsmuseerna

ORGANISATION OCH STYRNING. Botaniska trädgården, Historiska museet och Skissernas museum har tillsammans med musikcentrumet Odeum etablerat ett samarbetsorgan som nu föreslås föra verksamheterna så nära varandra att de om två år kan samlas under en gemensam styrelse. Dagens befintliga styrelser omvandlas då till råd som fortsättningsvis ska arbeta för varje verksamhets särart och behov.

Samarbetsorganet heter LUKOM och är en förkortning av Lunds universitets kultur- och museiråd. Det bildades i april på initiativ av de två museicheferna Per Karsten och Elisabeth Haglund samt föreståndaren för Botaniska trädgården Marie Widén och director musices Patrik Andersson.

För närvarande finns dessa verksamheter inom det s.k tionde området i sällskap med ett flertal centrumbildningar. När Fronesis-projektet startade blev LUKOM ett delprojekt och litteraturprofes-

sor Johan Stenström fick i uppdrag att utreda och föreslå hur den framtida styrningen och organisationen av dessa enheter ska se ut.

– Det är tydligt att dessa fyra verksamheter har behov av avlastning och ett utökat administrativt stöd som kan uppnås genom samverkan kring personal och ekonomi, säger han. Även information och marknadsföring skulle vinna på samordning och gemensamma styrkeinsatser.

UPPDRAGET för de fyra verksamheterna skiljer sig åt men omfattar vissa gemensamma punkter som att samla, förteckna, utveckla och vårda samlingar som ska hållas tillgängliga för allmänheten och vara en resurs för utbildning och forskning. Alla samverkar dessutom med det omgivande samhället.

En stor organisatorisk förändring är att LUKOMs enheter föreslås tillhöra den universitetsgemensamma förvaltningen vilket innebär att de plockas bort från tionde området vars verksamheter

"Tillsammans är vi starkare"

ORGANISATION OCH STYRNING. Lunds universitets kulturchefer har sedan länge fört en ganska ensam tillvaro. En timme då och då med rektor räcker inte långt och även om man säger sig vara mycket nöjd med sin personal så behövs det ett forum för ledningsfrågor.

Per Karsten, chef för Historiska museet:

– Att vi nu uppmärksammas och blir starkare är bra för varumärket Lunds universitet. Det blir också lättare att arbeta gränsöverskridande med exempelvis tematiska utställningar med konst, musik och botanik. Det är



dock synd att inte Zoologiska museet fick vara med. Och vi ser nog alla en fara med den del av förslaget som går ut på att lösa upp våra egna styrelser och samlas under en gemensam.

Marie Widén, föreståndare för Botaniska trädgården:





Skissernas museum, Historiska museet, Botaniska trädgården och Odeum ska samarbeta mer framöver. FOTO: MIKAEL RISEDAL OCH THORE SONESSON

sorterar direkt under rektor.

– Anledningen är att musei- och musikverksamheterna i första hand är att betrakta som driftsverksamheter. Visserligen förekommer det forskning och utbildning, men i relation till enheternas domine-

rande publika uppgift är den delen förhållandevis liten, förklarar Johan Stenström.

Han föreslår att den organisationen som nu råder med LUKOM som samverkansråd – fortsätter under två år.

Riktningen på arbetet ska vara att man arbetar för en integrering av de fyra verksamheterna så att dessa kan samlas under en gemensam styrelse.

DEN STYRELSEN FÖRESLÅS bestå av en operativ ordförande som kan vara såväl extern som intern, men stå fri i förhållande till de fyra enheterna samt de fyra enhetscheferna tillsammans med representanter från Lunds kommun, Region Skåne och studenterna.

– Syftet med LUKOM och den framtida organisationsförändringen är att stärka Lunds universitets attraktiva studiemiljö med en än mer stimulerande kulturell infrastruktur. Det krävs en ökad ekonomisk samverkan med kommunen och regionen – och det är också önskvärt att universitetet centralt gör ett par ekonomiska punktsatser för att underlätta LUKOMs start som en slagkraftig enhet, poängterar Johan Stenström i utredningsförslaget.

MARIA LINDH

FOTNOT: Förslaget hittas på Fronesis webbplats under delprojekt 5. www.lu.se/fronesis

– LUKOM innebär att vi nu träffas mera regelbundet och arbetar tillsammans. Den ena tanken stödjer den andra och ur den kommer det en tredje. Och även om våra verksamheter skiljer sig så har vi en gemensam nämnare i samverkan med samhället. Vi blir säkert mer hörda och sedda också om vi är tillsammans.

Elisabet Haglund, chef för Skissernas museum:

– Nu har vi fått en gemensam plattform för att bättre kunna uppmärksammas. Detta gynnar både arbetet inåt och utåt. Det är inte så hållbart om



alla springer sina egna ärenden till kommunen och regionen. Mycket är en kamp om pengar – vi blir starkare om vi går samman.

Patrik Andersson, director musices Odeum:

– Odeum har en naturlig plats bland universitetets konst- och kulturverksamheter som nu samlas i LUKOM. Dessutom trivs vi fyra bra ihop och Odeum har sedan ett antal år gett konserter på Skissernas och vill gärna göra det på Botan och Historiska också. Via universitetets Musikråd samarbetar vi redan mycket med Musikhögskolan och LUs övriga musikverksamheter.

