

Samhällsvetenskapliga fakulteten

Inriktningsbeslut för organisationsutveckling mot färre enheter vid S-fak

Samhällsvetenskapliga fakulteten beslutade i verksamhetsplanen 2022-23 att lyfta frågan ”i vilken utsträckning färre och mindre komplicerade organisatoriska enheter och gemensam samordning bl.a. kan lösa bemanningsutmaningar och minska administrativa transaktionskostnader (Dnr STYR 2021/2402, sid 4).” Följande underlag är en sammanfattning av diskussioner i fakultetsledning, prefektråd (vid tre olika internat), samt fakultetsstyrelse.

Kvalitetsvärderingar av utbildning och forskning visar tydligt att Samhällsvetenskapliga fakultetens verksamhet är mycket bra med potential att bli bättre.

Utbildningsprogrammen är med några få undantag mycket eftersökta, en hög andel av studenterna är internationella, lärarna är engagerade och studenterna nöjda. Fakultetens forskning är nyfikenhetsdriven, mångfacetterad och aktuell, till stora delar externfinansierad, med vetenskapligt och samhälleligt genomslag. För att kunna bibehålla kärnverksamhetens kvalitet i mötet med en snabbt föränderlig omvärld och allt stramare planeringsförutsättningar är det angeläget att fakultetens styrning och administration är robust och effektiv.

Syftet med en organisationsförändring mot färre enheter är att rusta fakultetens ledning, styrning och administration inför ökade krav och förväntningar, med bibehållen hög autonomi i kärnverksamheten.

Under en tid har det blivit tydligare att kärnverksamhet blir lidande p.g.a. organisatoriska och administrativa utmaningar som uppstår ur det faktum att fakulteten i förhållande till sin storlek har alltför många och små organisatoriska enheter (institutioner/motsv.). Problemet har uppmärksammats av tidigare fakultetsledningar, men det inre och yttre trycket på strategiskt och effektivt resursutnyttjande och det ökade behovet av alltmer specialiserade stödfunktioner påkallar handling.

Fakulteten har idag 778 anställda, varav 427 är tillsvidareanställda (658 HTE), 5 839 helårsstudenter och en total omsättning på ca 837 mkr. Storleken på fakultetens 11 institutioner/motsv. varierar stort (HTE: 23-103, HÅS: 120-1040, FO: 10-70mkr, MK: - 2/+17).

Några problem med för små enheter är att:

- Små ekonomier reducerar institutioners beslutsutrymme, gör dem mer sårbara för volatilitet när det gäller externa bidrag och ger dem inte heller samma möjligheter att samfinansiera forskningsprojekt.
- Små enheter har svårare att bemanna uppdrag samt att rekrytera och behålla prefekter och studierektorer.
- Små personalvolymmer försvårar långsiktig kompetensförsörjning och ökar riskerna med felrekrytering och sårbarheten för exempelvis sjukskrivningar och föräldraledigheter.
- Resursfördelning över många enheter inom fakulteten begränsar strategisk användning av forskningsanslaget på institutionsnivå.

Några problem med många enheter är att:

- Koordination av ekonomi-, personal-, och studieadministration över många enheter är resursineffektivt. Samordning av fakultetsgemensamma utvecklingsinsatser som rör HR, arbetsmiljö, likabehandling och kommunikation är svåra att genomföra och anpassa till enheter med varierande storlek och resurser.
- Det stora antalet enheter i kombination med en decentraliserad fördelning av resurser och befogenheter försvårar uppföljning och ökar risken för fel.
- Det uppstår många lokala tolkningar av regelverk och verksamhetsdirektiv och många olika processer för att hantera samma typ av ärenden.

En fakultet med färre och storleksmässigt mer homogena enheter innebär inte primärt några ekonomiska besparingar men skulle skapa bättre förutsättningar för en mer resurseffektiv användning av fakultetens utbildnings- och forskningsanslag:

- Med ekonomisk storlek kommer både stordriftsfördelar och större möjligheter att planera strategiskt och prioritera efter behov.

- För att de kollegiala valen inte bara ska bli en papperskonstruktion förutsätts att kollegiet har en viss minimal storlek.
- Kollegialitet förutsätter att det finns anställda som inte bara är beredda att ta på sig uppdrag, utan också att det finns yngre kollegor som kan ”skolas” för att kunna ta uppdrag.
- Större enheter skapar möjlighet till ett utvecklat administrativt stöd till ledningen och därmed förutsättningar för ett ökat fokus på strategiska verksamhetsfrågor.
- Större enheter ökar möjligheten att separera frågor som rör ämnesidentitet, akademisk frihet, osv. från administrativa processer, strukturer och lokaler, vilket i sin tur kan bidra till ökad öppenhet och flexibilitet.
- Med färre enheter kan fakultetens ledningsråd (prefektrådet) lättare samordnas och ta ett större ansvar för fakultetsgemensamma frågor.

Samhällsvetenskapliga fakultetens styrning karaktäriseras av att institutioner har mycket hög autonomi. Fakultetsledning och institutionsledningar delar uppfattningen att det är eftersträvansvärt att operativa, men också strategiska, beslut fattas nära verksamheten och att lejonparten av resurser därför också bör disponeras verksamhetsnära.

Ett alternativ till att minska antalet enheter vore att reducera institutionernas autonomi och centralisera mer beslutsmyndighet till fakultetsnivån. En decentraliserad organisation har emellertid fördelar som överväger det alternativet. Ett grundantagande är att decentraliserad styrning ställer höga krav på institutionernas förmåga till strategisk ledning och styrning. Ett annat alternativ vore att helt professionalisera lednings- och styrningsorganisationen genom att överge det kollegiala styret till förmån för rekryterade chefer. Det alternativet är varken önskvärt eller förenligt med universitetets arbets- och delegationsordning.

Färre enheter ger bättre förutsättningar för att kunna upprätthålla dagens diversifierade utbildningsutbud kombinerat med såväl bredd som spets i forskningen. Exakt hur stor en enhet bör vara i termer av ekonomi och personal återstår att definiera, men

- Ett effektivt och hållbart resursutnyttjande förutsätter en viss ekonomisk volym.

- Antal tillsvidareanställda lärare måste vara så många att institutionen kan utgöras av ett kollegium utöver de anställda som bemannar ledningsfunktioner, institutionsstyrelse och valberedning.

Beslut

Fakultetsstyrelsen beslutar

- att Samhällsvetenskapliga fakultetens organisation ska utvecklas mot färre enheter,
- att organisationsförändringarna ska ske successivt. Målbilden är att antalet institutioner/motsv. inom två mandatperioder ska minska från dagens 11 till ungefär hälften, med en minskning till 8 enheter under de kommande 3-4 åren,
- att tillsätta en projektgrupp och en styrgrupp för att driva organisationsutvecklingen mot färre enheter.

Projektgruppen ska förhålla sig till de risker som identifierats av prefektrådet och som är relaterade till frågor om i) ämnesidentitet och profilering gentemot omvärlden, ii) asymmetri mellan enheter, iii) spänningar mellan nuvarande delegationsordning och förnyad organisationsstruktur.

Projektgruppen ska arbeta utifrån följande rambetingelser:

- Arbeta mot att uppnå inriktningsbeslutets målbild.
- Genomföra eller beställa nödvändiga utredningar.
- Upprätta nödvändiga besluts- och förhandlingsunderlag.
- Säkra att processen är transparent och att fakultetens anställda hålls informerade.
- Överse att processen och besluten inte äventyrar kärnverksamhetens kvalitet.
- Överse att processen och besluten inte begränsar lärares akademiska frihet.
- Överse att processen inte leder till ökad administrativ överbyggnad och byråkratisering.

Projektgruppen ska ha minst en lärarrepresentant och en representant från den administrativa stödorganisationen och ledas av en vice dekan. Projektgruppens medlemmar utses av Fakultetsstyrelsen. Projektgruppen ska arbeta efter en projektplan som uppdateras inför varje verksamhetsår.

Projektgruppen rapporterar löpande till en styrgrupp, som leds av dekan (projektägare). Fakultetsstyrelsen utser medlemmar i styrgruppen på förslag från dekan.

Samhällsvetarkåren utser studeranderepresentant till styrgruppen.