

Medlemsmöte för TA-personal 26 november -24

- Verksamhetsanalys



1

Verksamhetsanalys – bakgrund ...

- Redan under 2023 och 2024 har två enheter på lärosätet genomfört s k verksamhetsanalyser, i vilka de pekat ut mindre delar inom respektive verksamhet som de har valt att ta bort eller att förändra. Detta har i hög grad berört och berör några få arbetstagare, varav någon tyvärr har fått lämna lärosätet.
- I samband med att arbetsgivaren arbetade med att färdigställa rapporten "Skapa förutsättningar för att effektivisera universitetets hela verksamhetsstöd" ställde Saco-S frågor gällande vilka områden som inte fanns med i rapporten och varför, samt varför aspekter av ledar-/chefskap av verksamhetsstödet inte fanns med – eller var så sparsmakat beskrivet. (Vi noterade dock att det tillkommit någon kortare formulering om chefskapet när rapporten publicerades.)
- Beslutet av processen med en verksamhetsanalys av verksamhetsstödet har så här långt inneburit en maktförskjutning vid lärosätet, från dekaner (och vice- rektor för lärarutbildning) till universitetsdirektören vilken har tilldelats mer inflytande över verksamhetsstödet, något som i praktiken innebär att de förstnämnda inte längre har samma beslutsmandat över de kanslier som i linjen ligger under deras ledning.

2

Verksamhetsanalys – bakgrund ...

- I rapporten om effektivisering av verksamhetsstödet hänvisas till en utredning av Ahlbäck Öberg & Boberg som har titeln "Ökad kontroll och ökad byråkratisering" och handlar om statens ökade styrning AV högskolor och universitet. I nämnda utredning nämns bl a de ökande krav på återrapportering som har skett för lärosätena och förändringar i förvaltning till mer expertkompetenser och mindre verksamhetsnära stöd till lärare och forskare.
- En fråga som dock inte explicit ställs i nämnda utredning är hur ökad kontroll och byråkratisering INOM högskolor och universitet ses. Vad har i sammanhanget varit utmärkande för lärosätet? Det har bl a skett en betydande ökning av antalet mellanchefer, ofta med oklara mandat som inte är reglerade i någon delegationsordning. Samtidigt som det har anställts mer kvalificerad personal med högre grad av självständighet och mindre behov av arbetsledning (dvs med högre nivåer i det s k BESTA-systemet) – så har antalet chefer ökat på ett drastiskt sätt. På myndighetsnivå har den fackliga motparten Arbetsgivarverket fått i uppdrag att verka för mer tillitsbaserad styrning. På vårt lärosäte tycks dock kontrollen och byråkratisering i hög grad ha ökat. Det kan vara svårt att förstå hur detta hänger ihop? Lärosätet har fler arbetstagare som är självständiga i sina respektive professioner – samtidigt som kontrollen över dem har ökat.
- I rapporten om verksamhetsstödet effektivisering uttrycks att "Universitetsdirektören delegerar personalansvar till avdelningschefer. På vissa avdelningar är detta ansvar delegerat till sektionschefer. På fakulteterna har dekanen delegerat personalansvar till kanslicheferna som på några kanslier vidaredelegerats till biträdande kanslichefer.". Detta ger en tydlig bild av ett ökat chefskap med mer mellanchefer. För ett antal år sedan fanns sektionschefer huvudsakligen på lokal- och serviceavdelningen och några biträdande kanslichefer existerade inte.

3

Verksamhetsanalys – bakgrund ...

- I rapporten om verksamhetsstödet effektivisering nämns även att "Det är väsentligt att skapa tydliga och transparenta förutsättningar för att arbeta med ett universitetsgemensamt verksamhetsstöd som har kontroll över kostnader och vad som ska prioriteras i utveckling. Behov av samordning visar sig inte minst med tanke på att mängden befattningsbenämningar och att antalet chefer på mellannivå har ökat.". Möjligen kan det vara svårt att förstå behovet av samordning. Ett ökat antal chefer borde vara en god förutsättning för arbetet med de samordnande och strategiska uppgifter som lärosätet har – eller?
- Vidare uttrycks i nämnda rapport att "En viktig utgångspunkt är en god förvaltningskultur som baseras på den statliga värdegrunden och dess principer: demokrati, legalitet, objektivitet, fri åsiktsbildning, respekt samt effektivitet och service. Den statliga värdegrunden vilar i sin tur på landets grundlagar och lagar.". Möjligen kan frågan ställas hur ett kraftigt expanderande chefskap med en linjeorganisation med kraftigt ökad kontroll bidrar till att uppnå de principer som nämns i den statliga värdegrunden.
- Centrala aspekter i rapporten är:
 - *Verksamhetsnytta*
 - *Verksamhetsnära och tillgänglig*
 - *Samarbete och nätverk*
 - *Arbetsformer för förnyelse*
 Hur kan dessa aspekter på bästa sätt komma till uttryck i verksamheten?
- Slutligen kan följande två citat från rapporten ge en bild av det fortsatta arbetet: "Enligt cheferna finns det stora möjligheter att effektivisera och minska sårbarheten inom en rad områden genom AI, digitalisering och automatisering, gemensamma och enhetliga arbetssätt. Dessa ambitioner återfinns även i utgångspunkterna för arbetet inom övriga lärosäten." och "Resultatet av det fortsatta arbetet får sannolikt olika typer av konsekvenser och för att hantera dessa måste arbetet hållas samman på central nivå med kontinuerliga avstämningar mellan akademien och verksamhetsstödet."

4

Verksamhetsanalys – fackligt agerande vt 2024 ...

- MBL 2024-05-21: De fackliga organisationerna efterfrågar en tydlig delegationsordning då det är av vikt att det blir tydligt för verksamheten hur ansvar och befogenheter fördelas mellan ny chef och den befintliga överordnade chefen. Dessutom anser de fackliga organisationerna att arbetsgivaren borde avvakta rapporten angående verksamhetsanalysen innan de inrättar nya chefsbefattningar.
- MBL inför universitetsstyrelsen 2024-06-04: I samband med att verksamhetsplan och ekonomiska förutsättningar för 2025-2027 presenteras påtalar de fackliga organisationerna, med anledning av att resurser till verksamheten riskerar att minska, att arbetsgivaren behöver ha god framförhållning och en god kommunikation och dialog, för att stödet till medlemmar som eventuellt kan komma att beröras blir så bra som möjligt. I sammanhanget lyfter de fackliga organisationerna även fram det arbete som flera myndigheter, med stöd av Arbetsgivarverket, bedriver med tillitsbaserad styrning och ledning och påtalar att lärosätet i stället tycks arbeta med att styra genom mer kontroll, bl a genom att införa nya chefsled i linjen vars mandat inte alltid är reglerat i delegationsordningar.
- MBL 2024-06-25: De fackliga organisationerna anser att arbetsgivaren borde avvakta rapporten angående verksamhetsanalysen innan de inrättar nya chefsbefattningar. De fackliga organisationerna påtalar även vikten av en tydlig funktionsbeskrivning och delegationsordning för tydlighet i ansvar mellan befintlig chef och den chef som ska inrättas under denne.

5

Verksamhetsanalys – fackligt agerande ht 2024 ...

- MBL inför universitetsstyrelsen 2024-09-17: Vid en uppdatering av arbetsgivaren gällande lärosätets arbete för att skapa förutsättningar för en effektivisering av verksamhetsstöden lyfte de fackliga organisationerna fram att de ser en betydande risk för att det kan komma att uppstå situationer med arbetsbrist och att det behövs en beredskap om så skulle bli fallet.
- MBL 2014-10-08: I samband med chefstillsättningar uttryckte de fackliga organisationerna att de anser det anmärkningsvärt att arbetsgivaren förändrar i sin organisation och inrättar fler chefsbefattningar samtidigt som en verksamhetsanalys med besparingskrav genomförs inom de gemensamma funktionerna.
- MBL 2024-11-05: Arbetsgivaren informerade om uppdrag som har getts för att effektivisera lärosätets verksamhetsstöd och om den fortsatta processen, där det i nästa steg ska ske informationsmöten i Växjö och Kalmar den 4 respektive 5 december. De fackliga organisationerna påtalar att det är av vikt att chefer på olika nivåer informerar, följer upp och svarar på frågor.

6

Verksamhetsanalys – idag/framgent ...

- Uppdrag inom fokusområden:
- XXXX ges i uppdrag att föreslå konkreta besparingar/effektivisera YYYY
- Uppdraget redovisas skriftligt och ska innehålla följande delar:
- 1. En nulägesbeskrivning av XXXX i form av:
 - *huvudsakliga arbetsuppgifter och arbetssätt inklusive primära intressenter, rollfördelning, eventuellt dubbelarbete*
 - *kompetenser och befattningar*
 - *en sammanfattande beskrivning av möjligheter och utmaningar för att effektivisera YYYY*
- 2. Förslag på verksamhetsförändring som ska innehålla:
 - *förändrade arbetssätt för att avveckla, samordna eller omstrukturera arbetsuppgifter*
 - *konkreta besparingar och effektiviseringar*
 - *förändrad ansvarsfördelning*
 - *hur kompetensbehovet förändras*
- 3. Identifiering av konsekvenser av den föreslagna verksamhetsförändringen.
- 4. En plan för att genomföra verksamhetsförändringen med en tidsättning för i vilken ordning förslagen skulle kunna genomföras.

Nulägesbeskrivningen i del 1 bildar utgångspunkt för de förändringar som föreslås i övriga delar. Del 1 avrapporteras skriftlig senast 31/1 medan övriga delar redovisas skriftligt senast 31/3. Redovisningen ska omfatta högst 10 sidor och det ska tydligt framgå hur förslagen förhåller sig till principerna för verksamhetsstödet. Utgångspunkten för besparingen inom YYYY är att under 2025 sammantaget minska med minst ZZZZ anställningar.

7

Verksamhetsanalys – idag/framgent ...

- Ansvariga grupper för fokusområden:
 - **Ekonomi:** Joakim Karlsson, ekonomichef, och Achim Lang, kanslichef Ekonomihögskolan
 - **Forskningsstöd:** Annett Wolf, tf avdelningschef externa relationer, Lotta Gustafsson, bibliotekschef, Karin Järplid, planeringschef, och Achim Lang, kanslichef Ekonomihögskolan
 - **IKT-stöd:** Lotta Gustafsson, bibliotekschef, och Emma Vestberg, kanslichef fakulteten för hälso- och livsvetenskap
 - **Internationaliseringsstöd:** Charlotte Kipowiski, avdelningschef studerandeavdelningen, Annett Wolf, tf avdelningschef externa relationer, och Emma Vestberg, kanslichef fakulteten för hälso- och livsvetenskap
 - **IT-stöd:** Peter Bergehamn, IT-chef, och Mari Gerdin, kanslichef fakulteten för teknik
 - **Kommunikations- och marknadsföringsstöd:** Katarina Ek, kommunikationschef, Håkan Sandström, kanslichef fakulteten för samhällsvetenskap, och Mari Gerdin, kanslichef fakulteten för teknik
 - **Planering, uppföljning och analys:** Karin Järplid, planeringschef, och Ulrika Bengtsson-Verde, kanslichef fakulteten för konst och humaniora
 - **Studie- och yrkesvägledning:** Charlotte Kipowiski, avdelningschef studerandeavdelningen, Håkan Sandström, kanslichef fakulteten för samhällsvetenskap och Johan Krantz, kanslichef nämnden för lärarutbildning
 - **Säkerhet:** Marie Brorsson, tf säkerhetschef, och Therése Ivey Gardell, universitetsdirektör
 - **Utbildningsstöd:** Charlotte Kipowiski, avdelningschef studerandeavdelningen, Ulrika Bengtsson-Verde, kanslichef fakulteten för konst och humaniora, och David Svensson, avdelningschef lokal- och serviceavdelningen

Var någonstans finns brukarna av verksamhetsstödet med och hur involveras de i processen?

8

Verksamhetsanalys – idag/framgent ...

- Tidplan
 - 4 december 2024
Informationstillfälle med universitetsdirektören kl 9.15-10 i Växjö
 - 5 december 2024
Informationstillfälle med universitetsdirektören kl 9.15-10 i Kalmar
 - 31 januari 2025
Nulägesanalys klar inom respektive fokusområde
 - 26 mars 2025
Informationstillfälle med universitetsdirektören kl 14.15 i Växjö
 - 27 mars 2025
Informationstillfälle med universitetsdirektören kl 14.15 i Kalmar
 - Slutet av mars 2025
Uppdragen avrapporteras till universitetsdirektören
 - April-maj 2025
Uppdragen sammanställs
 - Början av juni 2025
Informationstillfälle med universitetsdirektören
 - Hösten 2025
Arbetet med att genomföra förändringarna påbörjas

Vad kan vara rimligt att tänka om tidplan och innehållet i processen, dess konsekvenser, etc?

9

TACK FÖR VISAT INTRESSE!!



10