

Medlemsmöte för TA-personal 14 & 22 maj -25

- Verksamhetsanalys



1

Verksamhetsanalys – en bakgrund ...

- Redan under 2023 och 2024 genomförde två enheter vid lärosätet s k verksamhetsanalyser, i vilka de pekade ut mindre delar inom respektive verksamhet som de har valt att ta bort eller att förändra. Detta har fått konsekvenser för ett fåtal arbetstagare, varav någon tyvärr har fått lämna lärosätet.
- I samband med att rapporten "Skapa förutsättningar för att effektivisera universitetets hela verksamhetsstöd" presenterades, ställde Saco-S frågor om vilka områden som inte fanns med i rapporten och varför, samt av vilka skäl som aspekter av ledar-/chefskap inte fanns med – eller var ytterst sparsmakat beskrivet. (Vi noterade dock att det tillkommit någon kortare formulering om chefskapet när rapporten kom att publiceras i september 2024.)
- Beslutet av processen med en verksamhetsanalys av verksamhetsstödet har inneburit en maktförskjutning vid lärosätet, från dekaner (och vicerector 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. Denna har nyligen även tydliggjorts i lärosätets arbetsordning.

2

Verksamhetsanalys – en bakgrund ...

- I lärosätets rapport om effektivisering av verksamhetsstödet, som presenterades i september 2024, sker en hänvisning till en utredning av Ahlbäck Öberg & Boberg med titeln "Ökad kontroll och ökad byråkratisering - kartläggning av statens styrning av universitet och högskolor" (SUHF, 2024). Utredningen 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 och inte heller mer än på marginalen ställs i en uppföljande utredning av samma författare som gavs ut i oktober 2024 med titeln "Ökad kontroll och ökad byråkratisering - interna effekter på lärosätena" (SUHF, 2024) är hur ökad kontroll och byråkratisering INOM högskolor och universitet kan betraktas. Förvisso belyser denna andra utredning hur chefer hanterar ökade krav på återrapporteringar till staten och att flera lärosäten inrättat nya tjänster och fler vicerektor. Empirin i nämnda utredning grundar sig dock enbart på enkäter till alla universitets- och högskoledirektörer samt till ett urval av prefekter och avdelningschefer, vilket troligen bidrar till att ge en bild hur chefer hanterar ökad byråkratisering. Dock förbises de organisatoriska aspekterna av styrning och ledning INOM högskolan genom att organisatoriska aspekter och en starkare linjeorganisationen med nya chefsled och ett ökat antal chefer förbises.
- Vad har i sammanhanget varit utmärkande för Linnéuniversitetet? 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 verksamhetsstöds effektivisering från september 2024 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 vid flertalet 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 – en bakgrund ...

- Det utkast till rapport angående verksamhetsanalysen som publicerades den 8 maj beskriver hur arbetsgivaren på ett övergripande sätt har tänkt förändra de nio/tio verksamhetsområden som har lyfts fram i rapporten.
- Sammantaget handlar det om en besparing på drygt 30 tjänster – men hur många av de tjänsterna är redan hanterade genom att tjänster inte har återbesatts. Hur många av dessa kommer att påverkas av kommande pensionsavgångar? Hur har och hur kommer fortsatt arbetsvillkor och arbetsbelastning att påverkas genom de förestående förändringarna?
- I den första rapporten om verksamhetsstöds 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 visar 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.
- 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." Tillvägagångssättet i arbetet visar på ett tydligt "ovanifrån-perspektiv".
- Det utkast till den andra rapporten, till vilken vi återkommer, innehåller mer konkret ett antal förslag och innehåller en tydligare beskrivning av innehåll och omfattning av förändringar inom de områden som lyfts fram.

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 2024-10-08: 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 – fackligt agerande vt 2025 ...

- MBL 2025-02-18: De fackliga organisationer har inga invändningar men pekar på vikten av att arbetsgivaren tillser att kandidaten ges möjlighet att genomgå utbildning inom arbetsmiljö och ledarskap. De fackliga organisationerna uttrycker också att det är viktigt att kandidaten ges förutsättningar att kunna utföra uppdraget så att arbetsbelastningen inte blir för stor. De fackliga organisationer anser vidare att det anmärkningsvärt att AG förändrar i sin organisation och inrättar fler chefsbefattningar samtidigt som en verksamhetsanalys med besparingskrav genomförs inom de gemensamma funktionerna.
- Arbetsgivaren har förändrat sitt arbetssätt gentemot de fackliga organisationerna och vid några tillfällen under våren har universitetsdirektören och ledningen för HR träffat huvudskyddsombuden och ordföranden i de fackliga organisationerna för att informera om den pågående processen avseende verksamhetsanalysen. Vi har exempelvis vid ett par tillfällen fått ta del av information någon/några dagar innan den har delgetts berörda medarbetare.
- Saco-S har vid upprepande tillfällen haft synpunkter på att vi anser att processen är forcerad och att vi hellre hade sett att rektor hade fattat sitt beslut efter sommaren.

7

Verksamhetsanalys – idag/framgent ...

- Ansvarig grupp för fokusområde och förslagna förändringar
 - **Ekonomistöd:** Joakim Karlsson, ekonomichef, och Achim Lang, kanslichef Ekonomihögskolan

De föreslagna verksamhetsförändringarna innebär i stora drag att:

- Utveckla och implementera gemensamma och standardiserade arbetssätt samt tillämpning av ekonomimodellen för budget-och projektredovisning, ledningsstöd, uppföljning och fakturahantering
- Skapa specialiserade roller för projektekonom och ekonom med inriktning på ledningsstöd, budget, planering, uppföljning.
- Automatisera och göra hanteringen av fakturor och utlägg mer enhetlig
- Utveckla AI för hantering av utbetalningsunderlag och fakturor.

Ekonomichefen ges ansvar för att genomföra förändringarna. Sammantaget möjliggör ovanstående förändringar en besparing om cirka fyra anställningar.

8

Verksamhetsanalys – idag/framgent ...

• Ansvarig grupp för fokusområde och förslagna förändringar

- **Forskningsstöd:** Annett Wolf, tf avdelningschef externa relationer, Lotta Gustafsson, bibliotekschef, Karin Järplid, planeringschef, och Achim Lang, kanslichef Ekonomihögskolan

De föreslagna verksamhetsförändringarna innebär i stora drag att:

- Ett samordnat forskningsstöd utvecklas och tar avstamp i konceptet "För dig som forskar"
- En samlad digital ingång för frågor som rör forskningsstöd skapas och ersätter ett stort antal funktionsadresser
- Detta kompletteras av kontaktpersoner på fakulteterna och synliggörande av experter
- Det strategiska stödet för universitetsledning, fakulteter och forskare förstärks
- För forskningsrådgivare krävs en bredare kompetens utöver specialistkompetensen
- Stödet inom utgivning, referenshantering och fundraising minskas samt att digitalisering av forskningsarkiv upphör.

Vissa förändringar syftar främst till kvalitetshöjningar. Sammantaget ska även förändringarna möjliggöra en besparing om cirka tre anställningar.

9

Verksamhetsanalys – idag/framgent ...

• Ansvarig grupp för fokusområde och förslagna förändringar

- **IKT-stöd:** Lotta Gustafsson, bibliotekschef, och Emma Vestberg, kanslichef fakulteten för hälso- och livsvetenskap

De föreslagna verksamhetsförändringarna innebär i stora drag att:

- IKT-stödet samlas organisatoriskt på universitetsbiblioteket med huvudsaklig fysisk placering på fakulteterna
- Ett ramverk tas fram för att skapa likvärdigt stöd
- IKT-pedagogerna ges möjlighet till specialisering och arbetar gentemot hela universitetet inom vissa ansvarsområden
- Ett större fokus på den pedagogiska rollen

Sammantaget möjliggör ovanstående förändringar en besparing om cirka tre anställningar.

10

Verksamhetsanalys – idag/framgent ...

- Ansvarig grupp för fokusområde och förslagna förändringar

- **Internationaliseringsstöd:** Charlotte Kipowiski, avdelningschef studerandeavdelningen, Annett Wolf, tf avdelningschef externa relationer, och Emma Vestberg, kanslichef fakulteten för hälso- och livsvetenskap

De föreslagna verksamhetsförändringarna innebär i stora drag att:

- Internationaliseringsstödet samlas organisatoriskt på studerandeavdelningen med huvudsaklig fysisk placering på fakultet
- Skapa en tydlig ingång för medarbetare och studenter och minska sårbarheten
- Kompetensväxla från specialist/strateg till multikompetens för att möjliggöra ett mer verksamhetsnära stöd med minskade resurser
- Ge möjlighet för medarbetarna att kombinera verksamhetsnära arbete med sektionsgemensamma arbetsuppgifter
- Etablera ett team per fakultet
- Införande av en tvärorganisatorisk samordning.

Sammantaget möjliggör ovanstående förändringar en besparing om cirka tre anställningar.

11

Verksamhetsanalys – idag/framgent ...

- Ansvarig grupp för fokusområde och förslagna förändringar

- **IT-stöd:** Peter Bergehamn, IT-chef, och Mari Gerdin, kanslichef fakulteten för teknik

De föreslagna verksamhetsförändringarna innebär i stora drag att:

- Flytta all standardsupport till IT-avdelningen
- Kompetensväxla från specialist till multikompetens för att möjliggöra ett mer verksamhetsnära stöd
- Omfördela resurser till ett mer utvecklingsorienterat IT-stöd för att bland annat bättre stödja forskning
- Flytta verksamhetsspecifikt it-tekniskt stöd (motsvarande laboratorietekniker) till institution
- Minskade arbetsuppgifter inom installation och teknisk felavhjälpning
- Minska IT-administrationen genom automatisering
- Standardisera utbudet av hårdvara och applikationer

Sammantaget möjliggör ovanstående förändringar en besparing om cirka fem anställningar.

12

Verksamhetsanalys – idag/framgent ...

• Ansvarig grupp för fokusområde och förslagna förändringar

- **Kommunikations- och marknadsföringsstöd:** Katarina Ek, kommunikationschef, Håkan Sandström, kanslichef fakulteten för samhällsvetenskap, och Mari Gerdin, kanslichef fakulteten för teknik

De föreslagna verksamhetsförändringarna innebär sammantaget att:

- Inrätta fakultetsanknutna kommunikatörer som organisatoriskt tillhör kommunikationsavdelningen men med huvudsaklig fysisk placering på fakultet
- Reducera antalet evenemang, konferenser och live-sända aktiviteter som ska genomföras med stöd från kommunikationsavdelningen

Öka användning av AI för översättning

Samttaget möjliggör förändringarna en besparing på cirka tre anställningar.

13

Verksamhetsanalys – idag/framgent ...

• Ansvarig grupp för fokusområde och förslagna förändringar

- **Planering, uppföljning och analys:** Karin Järplid, planeringschef, och Ulrika Bengtsson-Verde, kanslichef fakulteten för konst och humaniora

De föreslagna verksamhetsförändringarna innebär i stora drag att:

- Fokus och resurser inom hållbar utveckling flyttas närmare kärnverksamheten
- Arbetet med lika villkor och jämställdhet kopplas starkare till arbetsgivarfrågor
- Minskad detaljnivå och förlängd periodicitet för uppföljning och återrapportering
- Kompetensväxling inom verksamhetsplanering, uppföljning och beslutsunderlag för att utveckla kapaciteten för analys och nyckeltal
- Förenklad administration inom kvalitetsarbetet och översyn av kvalitetssystemet som helhet

För att ledningen ska kunna ta sitt ansvar och universitetet nå sina mål behövs än mer kvalificerat och kraftfullt stöd.

Förändringarna ligger i linje med de bärande principerna för verksamhetsstödet. Förenklingar inom kvalitetsmodellen och inom uppföljning minskar lärares arbetsbelastning.

Omprioriteringar i ledningsprocesser krävs för att lyckas med besparingar och omfördelning av personella resurser. Det verksamhetsnära och operativa stödet till lika villkor och hållbar utveckling ökar. Arbetsbelastningen på kanslierna kan tillfälligt öka på grund av detta, innan förenklingar i andra processer hunnit få effekt.

Samttaget möjliggör förändringarna en besparing på cirka tre anställningar.

14

Verksamhetsanalys – idag/framgent ...

- Ansvarig grupp för fokusområde och förslagna förändringar

- **Studie- och yrkesvägledning:** Charlotte Kipowski, avdelningschef studerandeavdelningen, Håkan Sandström, kanslichef fakulteten för samhällsvetenskap och Johan Krantz, kanslichef nämnden för lärarutbildning

De föreslagna verksamhetsförändringarna innebär i stora drag att:

- Utveckla ett ramverk och gemensam kompetensutveckling som ska bidra till ett likvärdigt stöd och stärka förebyggande insatser för genomströmning, kvarvaro, minska antalet felval och övergång till arbetslivet. (Ansvar för detta delegeras till avdelningschefen för studerandeavdelningen)
- Tillsätta en projektgrupp med ansvar för att utveckla AI som stöd i studie- och yrkesvägledningen
- Omfördelning av medarbetare mellan kanslier och avdelningar kan ske, och då utifrån nyckeltal för verksamheternas behov

Sammantaget föreslås en besparing på cirka två anställningar genom att pensionsavgångar och vikariat inte ersätts.

15

Verksamhetsanalys – idag/framgent ...

- Ansvarig grupp för fokusområde och förslagna förändringar

- **Utbildningsstöd:** Charlotte Kipowski, avdelningschef studerandeavdelningen, Ulrika Bengtsson-Verde, kanslichef fakulteten för konst och humaniora, och David Svensson, avdelningschef lokal- och serviceavdelningen

De föreslagna verksamhetsförändringarna innebär i stora drag att:

- Införa standardiserade utbildningsadministrativa rutiner för hela universitetet
- Öka digitalisering och automatisering inom området
- Ansvar för schemaläggning inklusive lokalbokning, med systemansvar, samt salstentamen flyttas organisatoriskt från kanslierna och lokal- och serviceavdelningen till studerandeavdelningen och avdelningar kan ske, utifrån nyckeltal för verksamheternas behov
- Kvalitetsansvaret för de studieadministrativa processerna tilldelas avdelningschefen på studerandeavdelningen, och genomförs i dialog med kanslicheferna

Sammantaget möjliggör ovanstående förändringar en besparing om cirka sex anställningar

16

Verksamhetsanalys – idag/framgent ...

Verksamhetsförändring med förestående arbetsbrist grundar sig på ekonomisk brist. Något som så här långt inte redovisas i utkastet till den rapport som delgavs 2025-05-08, men som troligen kommer att finnas i någon av de tre första kapitlen i den färdigställda rapporten.

Var någonstans finns medarbetarna inom verksamhetsstödet och hur involveras de i processen?

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

17

Verksamhetsanalys – risk- och konsekvensanalys...

- Risk- och konsekvensanalyser ska genomföras vid förändringar i organisation och av bemanning, vid införande av nya arbetssätt, etc.
- Risk- och konsekvensanalyser genomförs i samverkan mellan arbetsgivaren och skyddsombud, men där också arbetstagare involveras.
- I den nu aktuella förändringen ska risk- och konsekvensanalys tas fram under tiden den 8-23 maj
- I nämnda arbete identifieras risker (och bedöms utifrån sannolikhet och konsekvens), åtgärder för att hantera nämnda risker upprättas, ansvarig fastställs (oftast chef) och tid för uppföljning av åtgärder fastställs.
- I arbetet ska arbetstagare ges möjlighet att påtala risker vid en arbetsplatsträff. Nämnda risker ska sedan hanteras av arbetsgivare och skyddsombud.
- Risk- och konsekvensanalysen undertecknas av arbetsgivare och skyddsombud, samt därefter förhandlas på MBL.

18

Verksamhetsanalys – process vid arbetsbrist ...

- Arbetsbrist (kan avse ekonomisk brist, brist på arbetsuppgifter, förändring organisation, etc)
- I flera olika steg i denna process sker information och förhandling mellan parterna (arbetsgivaren och de fackliga organisationerna)
- Vid arbetsbrist specificeras de arbetsuppgifter som arbetsbristen omfattar och medarbetare som direkt berörs delas in i turordningskretsar utifrån tid i statlig/a anställning/ar
- Arbetsgivaren genomför omplaceringsutredningar för de medarbetare som drabbas av arbetsbrist och undersöker möjligheter till annat ledigt arbete
- Vid uppsägning i anslutning till arbetsbrist involveras alltid den fackliga organisationen på central nivå, dels kontaktombudsmannen på SULF och dels det fackförbund som berörd/a medlemmar tillhör. Information återfinns via länken nedan:
<https://sulf.se/jobb-lon-och-villkor/uppsagning/arbetsbrist/>
- Trygghetsstiftelsen: <https://www.tsn.se>

19

Verksamhetsanalys – idag/framgent ...

- Tidplan
 - 6 maj 2025
Informationstillfälle med universitetsdirektören i Kalmar
 - 7 maj 2025
Informationstillfälle med universitetsdirektören i Växjö
 - 8-23 maj 2025
Genomförande av risk- och konsekvensanalys/er
 - Juni 2025
Förhandling om verksamhetsförändring med de fackliga organisationerna
 - Juni 2025
Rektorsbeslut om verksamhetsförändring
 - Hösten 2025
Arbetet med omställningsprocess påbörjas

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

20

TACK FÖR VISAT INTRESSE!!

