



Lunds Universitets Studentkårer
Cecilia Skoug
Ordförande

Yttrande angående: Utvecklad ledning av
universitet och högskolor SOU2015:92
1 (6)

2016-02-04

Yttrande angående: Utvecklad ledning av universitet och högskolor SOU2015:92

Härmed inkommer Lunds universitets studentkårer (hädanefter LUS) med sitt svar på Utvecklad ledning av universitet och högskolor (SOU 2015:92).

Inledning

Inledningsvis är det beklagligt att det i en omfattande utredning av de svenska lärosätena som denna ges ett sådant litet utrymme till studentinflytandets roll.

Studenter är en integrerad del av lärosätet och skall således ha möjlighet att påverka de beslut som fattas där, inte minst då utbildningen berörs. Studenterna är inte "kunder" eller "klienter" utan en aktiv del av kunskapsbildandet. Det finns en stor svaghet i utredningen då den förbiser både studenternas och studentinflytandets väsentliga roll vid lärosätena, vilket i sin tur leder till att fler av de förslag som utredningen lägger fram inte kan anses trovärdiga.

Studentinflytandet undermineras ytterligare då utredningen väljer att inte inkludera studenter i kollegialitetsbegreppet och således inte i flertalet av de organ som utredningen föreslår skall vara beredande. Det är även ett uttryck för en syn på studenter som en passiv och mottagande del av lärosätet och bortser från den aktiva rollen student förväntas ta för att påverka sin utbildning.

Genom att mäta konkurrenskraft med internationella rankinglistor, som utredningen föreslår, lägger man makten att utforma utbildningsutbudet vid universitet och högskolor i rankinglistornas händer – vilket inte är önskvärt.

Ytterligare bör det påpekas att universitet och högskolor har en unik roll i samhället, den unika uppgiften att bedriva utbildning och forskning, samt att bidra till samhällets utveckling genom att integrera med resten av samhället. Värderingar och styrmodeller från näringslivet och andra myndigheter kan därför inte i full utsträckning appliceras på universitet och högskolor. Exempelvis är inte marknadseffektivitet samma som kunskapens och bildningens effektivitet. Vi finner att utredningens förslag om att regeringen bör inleda en översyn av finansieringssystemet för utbildning på grund- och avancerad nivå är ett välkommet förslag.



Lunds Universitets Studentkårer
Cecilia Skoug
Ordförande

Yttrande angående: Utvecklad ledning av
universitet och högskolor SOU2015:92
2 (6)

2016-02-04

Kollegialitet eller linjestyrning i allmänhet, institutionsstyrelse eller prefektstyre i synnerhet

Utredningens femte kapitel berör ämnet kollegialitet. Sammanfattningsvis anses det önskvärt att beslut fattas i linjeorganisation framför ett system med kollegialitet, och det förslås att de universitet som har beslutande institutionsstyrelser överväger att införa prefektstyre. Detta är åsikter och förslag vi ej instämmer i. Vi anser att det kollegiala beslutsfattandets fördelar övervinner de nackdelar utredningen lyfter fram. I en sådan statlig myndighet och kunskapsintensiv organisation, som ett universitet måste anses vara, är det viktigt att man tar tillvara på medarbetarnas kompetens samt säkrar studentinflytandet. En institutionsstyrelse medger fler infallsvinklar och kan leda till att framlagda förslag förbättras, eller i de fall de är undermåliga - stoppas. Vi tror även att en högre nivå av legitimitet kan uppnås då beslut tas i institutionsstyrelse jämfört med av ensam prefekt. Institutionsstyrelse ger prefekten ett forum att diskutera, informera och förankra beslut. Det ger även medarbetarna och studenterna en chans att känna och ta ansvar för institutionsgemensamma frågor. Vid en övergång till prefektstyre skulle avgörandet av huruvida det rör sig om en fråga som är viktig att förankra hos medarbetarna och studenterna, eller där information efter beslut är tillräckligt, ligga helt i prefektens händer. Det äventyrar rätten till studentinflytande. Möjligheten finns att prefekt inte uppmärksammar att aktuell fråga berör studenter och inte ger representant möjlighet att uttala sig. Detta riskerar att studenternas intressen inte kommer att tillvaratas på samma nivå och att den lagstadgade rätten till studentinflytande inte kommer att tillgodoses.

Vid ett prefektstyre sätts all tillit till en enda person, vilket givetvis medför större risker. En felrekrytering av prefekt skulle vid ett prefektstyre medföra katastrofala konsekvenser. Det finns även risk för situationer där prefekter verkar utan brett stöd i organisationen, något som hade varit förödande för institutionens välmående och utvecklande.



Lunds Universitets Studentkårer
Cecilia Skoug
Ordförande

Yttrande angående: Utvecklad ledning av
universitet och högskolor SOU2015:92
3 (6)

2016-02-04

Ledarval

Det femte kapitlet diskuterar även kollegiala ledarval. Utredningen lyfter fram problematiken med att en person på en given ledarposition inte nödvändigtvis vill driva samma agenda som överordnad chef. Detta anses att det kan underminera den överordnade chefens beslutsmandat och försvåra styrning av organisationen. Med det sagt lyfter utredningen i samma kapitel fram flera intressanta aspekter av kollegialt styrda organisationer: "I någon bemärkelse handlar det om medarbetarledda organisationer" och "Tbland uppfattas den kollegialt valda ledaren snarare som en talesperson för kollegiet än som dess chef". Med denna syn på kollegialt styrda organisationer förväntas beslutsmandatet komma från organisationens gräsrotter och kanaliseras upp genom organisationen. Vi anses att val av ledare även medför ett naturligt ansvarsutkrävande, om en ledare inte på ett kompetent sätt representerar sitt kollegie och i sin ordföranderoll leder organisationen mot de kollektiva målen kommer inte ledaren vara aktuell för omval. Kollegialt valda ledare, som bidrar med en mångfald av perspektiv och kan representera organisationens olika delar, är vitalt för större akademiska organisationer.

Angående rekrytering av rektor till ett universitet eller högskola ser vi att det möjligtvis kan finnas en fördel när det gäller sekretess i ett tidigt skede av rekrytering. Vid sekretess bör denna hävas så tidigt så möjligt under processen utan att äventyra rekryteringsprocessens kvalitet. Rektor för ett lärosäte får inflytande genom det kollegiala valet, och det kollegiala valet kan endast ges möjlighet om kandidaterna får diskuteras och jämföras därmed ska rektor för ett lärosäte ha möjlighet att utses genom kollegialt beslutfattande. Att, som utredningen förslår, rekommendera endast en kandidat lämnas till hörande är en nedmontering av det kollegiala inflytandet och liknar mer än skendemokrati än något annat. För de universitetet som önskar använda sig av en kollegial hörandeförsamling med akademisk personal, teknisk/administrativ personal och studenter som ges inflytande i en process skulle en sådan implementering i högre grad bidra till ifrågasättande av rekryteringsgruppen, en rekryteringsprocess som inte tas på allvar och i värsta fall mindre förtroende för den kandidaten som väljs. Kandidaten som förs upp till hörande skulle också skada i högre grad om den inte fick förtroende från hörandeförsamlingen, än om den inte fick förtroende jämförelse med andra kandidater som fördes upp. Att kombinera fullständig



Lunds Universitets Studentkårer
Cecilia Skoug
Ordförande

Yttrande angående: Utvecklad ledning av
universitet och högskolor SOU2015:92
4 (6)

2016-02-04

sekretess med att endast föra upp en person till hörande, skulle vara en total nedmontering av det kollegiala inflytandet.

Rekryteringar

Vi är eniga med utredningen i bedömningen att rekryteringsfrågorna är av stor strategisk vikt för lärosätena. Utredningen diskuterar vikten av att prefekten ges ett reellt mandat att rekrytera personal till institutionen men att en förutsättning för det är att prefekten i högre grad än idag står fri från olika personliga kopplingar och hänsynstaganden till medarbetarna vid institutionen. LUS håller inte med om denna slutsats. Kunskapen om vilken kompetensprofil en nyanställd bör ha finns ofta långt ner i organisationen. Det finns en styrka i att en rekrytering går igenom flera rekryteringssteg där kollegiala grupper bör ha ett stort inflytande. Kompetensen från lärarrepresentanter, pedagogisk sakkunniga, studenter och andra delar från verksamheten säkerställer att profilen som tas fram är förankrad i organisationen. Med det sagt föreligger det, som utredningen lyfter fram, en risk för jäv om rekryteringsbeslutet läggs enbart på institutionsnivå. För att motverka detta bör alltid en extern, alternativt överordnad del av organisationen, vara delaktig i rekryteringsbeslutet.

Strategiska medel till organisationsledare

Vi finner det bekymmersamt att utredningen föreslår att universitet och högskolor avsätter strategiska medel till prefekter och dekaner. Vi ställer oss skeptiska till förslaget eftersom det ger stor makt till en enskild position och samtidigt underminerar det kollegiala beslutsfattandet och därmed även studentinflytandet. Det är problematiskt att det inte går att garantera att resurserna investeras i rimliga ändamål. Var de strategiska medlen skulle tas ifrån är också oklart och väcker många frågor.



Lunds Universitets Studentkårer
Cecilia Skoug
Ordförande

Yttrande angående: Utvecklad ledning av
universitet och högskolor SOU2015:92
5 (6)

2016-02-04

Styrkan i ett decentraliserat universitet

I utredningens åttonde kapitel diskuteras skillnaderna mellan de fyra äldre mer traditionsbundna universiteten och övriga lärosäten. Utredningen understryker att ingen värdering görs mellan akademisk traditionalism och instrumentalist och påpekar att universitets och högskolors ledningsmodeller bör se till denna variation. LUS menar att det är av stor vikt att lärosätena ges möjlighet att utforma sina egna ledningsstrukturer, hänsyn måste tas till lärosätenas storlek, kultur och övriga förutsättningar. Det finns ett behov av såväl effektiva utbildningsinstitut som lärosäten präglade av akademisk traditionalism. De stora äldre universiteten präglas av olika traditioner och ledningsbehov vid de olika fakulteterna. Beskrivningen av universitetet som "en federation av starka fakulteter" är en mycket träffande beskrivning av Lunds universitet och en framgångsfaktor såväl som en förutsättning för att universitetet ska kunna bedriva den verksamhet som bedrivs idag. I forskningsöversikten diskuterar Mats Benner de olika disciplinernas behov av ledning. Benner lyfter fram att det akademiska ledarskapet måste anpassas efter de skilda villkoren inom lärosätet. Även om de internationella rankinginstituten aldrig bör ges signifikant inflytande över universitetens verksamhet är det ett faktum att den stora bredden hos de nästan kompletta universiteten bidrar till höga placeringar på de internationella rankinglistorna. Den typen av bred verksamhet vore omöjlig att uppnå utan stort självstyre för fakulteterna.

Jämställdhet

Utredningen tar kort upp frågan om könsfördelning bland de anställda på lärosätena. Det konstateras att jämställdheten skiljer sig beroende på vilken anställning det rör sig om. Det är störst skillnad emellan lärosätenas professorer, där endast 25 % är kvinnor. Utredningen framför att lärosätena har uppmanats att arbeta för att öka andelen kvinnor genom vissa åtgärder, men det bör också lyftas fram andra grupper som är underrepresenterade på universitet och högskolor. Att rektor genomför möten med valberedningar och att frågan diskuteras vid rekryteringsprocesser är en god tanke. Att genomföra åtgärder när rekryteringsprocessen inletts är välkommet, men för sent. Arbetet med att motverka denna snedrekrytering måste konstant genomsyra hela verksamheten. Lärosäten kan inte räkna med att personer från underrepresenterade grupper löser problemet på egen hand, och det är inte heller enbart deras problem att



2016-02-04

Lunds Universitets Studentkårer
Cecilia Skoug
Ordförande

lösa - det är allas. Det behöver skapas en medveten och hållbar process för kompetensförsörjning, men också en medvetenhet i organisationerna om problemet. Orsakerna till det ursprunget av problemet måste utredas och bekämpas, annars räcker inte insatser i rekryteringsprocessen.

Som utredningen tar upp rekryteras de akademiska ledarna oftast från professorskåren. Ett underskott av kvinnliga professorer kan således leda till ett underskott av kvinnliga akademiska ledare. Vi instämmer i utredningens förslag på att "lärosätena intensifierar ansträngningarna att öka andelen kvinnor bland professorerna i syfte att säkerställa framtida jämställdhet bland de akademiska ledarna". Dock ifrågasätter vi om det enda syftet som kan finnas med en jämställdhet bland professorer är att säkerställa jämställdhet bland de framtida akademiska ledarna. Vi finner ett egenvärde i att jämställdhet nås bland professorskåren.

I tjänsten,

Cecilia Skoug
Ordförande