

Institutionernas, universitetsbibliotekets och universitets- förvaltningens inre organisation

Bakgrund

Som underlag för universitetsstyrelsens beslut om Instruktion för institutionerna – 2011-11-07 (LIU-2011-01659) förelåg ett PM med en därtill hörande avsiktsförklaring rörande institutionernas inre organisation.

Av avsiktsförklaringen framgår bl a att kärnverksamheten under institutionsnivån ska vara indelad i avdelningar. En avdelning leds av en avdelningschef och verksamheten omfattar företrädesvis både forskning och utbildning. Avdelningschefen har det övergripande ansvaret för verksamhet och personal på samma sätt som prefekten har det övergripande ansvaret för hela institutionen. I undantagsfall kan en eller flera biträdande avdelningschefer utses och som då innehar det närmaste chefskapet för en delmängd av avdelningens medarbetare.

Av avsiktsförklaringen framgår vidare att institutionens stödverksamhet också ska vara organiserad i en avdelningsstruktur. Den administrativa personalen ska organisatoriskt utgöra en egen avdelning och avdelningschef är administrativ chef/motsvarande. Den tekniska personalen vid institutionerna kan antingen tillhöra en kärnverksamhetsavdelning, utgöra en egen avdelning med egen avdelningschef eller vara en del av den administrativa avdelningen.

Avsiktsförklaringen avslutades med en beskrivning av ett uppdrag till prefekterna att organisera institutionerna i enlighet med vad som beskrivits ovan.

Nuläge

Vid en uppföljning av institutionernas organisering så ser det väldigt olika ut och det är få prefekter som organiserat institutionerna enbart i avdelningar. Flera har hänvisat till ordet "i undantagsfall" i avsiktsförklaringen och låtit det vara styrande för organiseringen. Det som däremot blivit konsekvent

genomfört är att det vid samtliga institutioner finns en avdelning för verksamhetsstöd med en avdelningschef (administrativ chef/motsvarande).

Flera prefekter har sedan 2011 aktualiserat frågan om utmaningen med alltför stora avdelningar men samtidigt uttryckt en tveksamhet till att lösningen skulle vara att dela upp en avdelning i två avdelningar. De skulle istället föredra en möjlighet att dela in en avdelning i en eller flera enheter, d v s på det sätt som universitetsförvaltningen är organiserad.

Av Arbetsmiljöverkets AFS 2015:4 om Organisatorisk och social arbetsmiljö framgår bl a att:

- chefer ska se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas medarbetarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning
- chefer ska se till att medarbetarna känner till vilka arbetsuppgifter som ska utföras, vilket resultat som ska uppnås med arbetet, vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras och vem de ska vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet
- chefer ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos medarbetarna
- chefer ska ha förutsättningar att omsätta sina kunskaper om att förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling

Ovanstående kräver att LiUs organisation och chefskap måste möta de krav på det mer nära chefskapet som krävs för att leva upp till kraven i AFSen.

Av LiUs verksamhetsplan och budget för 2016 samt plan för 2017-2018 framgår bl a att hållbart chef och hållbart medarbetarskap är två strategiska HR-initiativ under perioden. Detta utgör ytterligare ett skäl till att organisera verksamheten på sådant sätt att det ger förutsättningar för hållbart chef- och medarbetarskap.

I avsiktsförklaringen anges som en rekommendation att en avdelning storleksmässigt bör innefatta minst åtta medarbetare och att i normalfallet ska

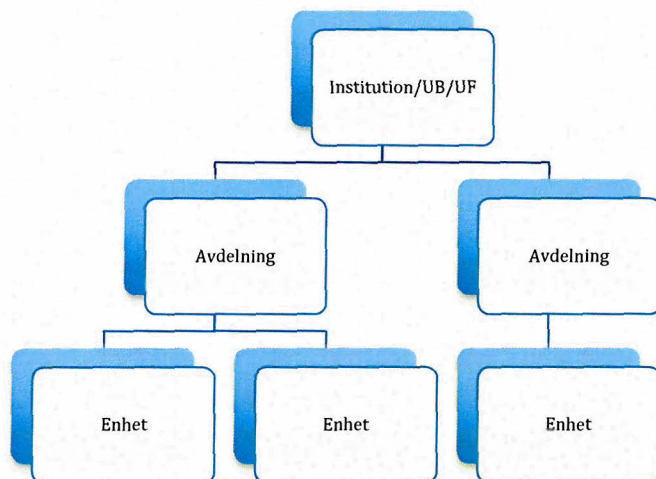
en avdelning inte innefatta fler än 30 till 40 medarbetare. Resultatet av LiUs medarbetarenkäter visar att medarbetarna som arbetar i mindre enheter upplever att deras arbetsmiljö är bättre än de som arbetar inom större enheter. Chefer och ledare inom LiU beskriver att de inte kan sitta utöva sitt chefs- och/eller ledarskap på det sätt de önskar eftersom de saknar de förutsättningar som krävs och det uttrycks som antingen att de har för många medarbetare och/eller att de har för litet tid avsatt för sitt chefs- eller ledarskap. Ett mer nära chefskap och relation till medarbetarna växer fram i dagens arbetsliv i form av krav på genomförande av medarbetar- och karriär-vägledningssamtal, lönesättande samtal och inte minst utifrån innehållet i AFSen om organisatorisk och social arbetsmiljö. Det förslag som presenteras nedan ger förutsättningar att bryta upp stora avdelningar genom att dela in avdelningen i en eller flera enheter och därmed också skapa goda förutsättningar för chef- och ledarskap. En annan förutsättning för det hållbara chefskapet är den tid som är avsatt för chefskap och antalet medarbetare som man är chef för. Ett strävansmål för att skapa en goda förutsättningar för cheferna i detta avseende är 25/25-principen, d v s 25 procent arbetstid för chefskap för 25 medarbetare.

Vid Linköpings universitet liksom alla andra verksamheter på svensk arbetsmarknad sker en utveckling mot en ökad digitalisering och webbrapportering inom de administrativa system som stöder kärnverksamheten. Implementering samt behörighetshandling- och administration kräver en tydlig, enhetlig och transparent organisation. LiU har nu kommit till ett läge där det inte längre möjligt att stödja alla förkommande varianter av organisering vid LiU varken inom HR-systemet eller inom det ekonomisystem som är på väg att implementeras.

Beslut

Mot bakgrund av ovan beskriva nuläge beslutar rektor att fr o m 1 januari 2017 ska samtliga institutioner, universitetsbiblioteket och universitetsförvaltningen indelas i avdelningar och ledas av en avdelningschef. Rektor har i beslut LiU-2012-00115 fastställt riktlinjer som underlag för prefektens instruktion till avdelningschefer. En avdelning kan delas in i en eller flera enheter och ledas av en enhetschef. En enhetschef är direkt underställd avdelningschefen och

ansvarar för enhetens verksamhet, medarbetare och ekonomi. Utgångspunkten för förändringen är att den samlade nivån för chefstid inte ska öka utan omfördelas.



Rektor uppdrar till respektive prefekt att senast 30 september 2016 inkomma med en beskrivning av institutionens inre organisation, efter beslut i respektive institutionsstyrelse, i enlighet med vad som beskrivits ovan. Före behandling av ärendet i institutionsstyrelsen ska samråd ske med rektor och HR-direktör.

Beslut I detta ärende har fattats vid rektors beslutsmöte i närvaro av universitetsdirektör Kent Waltersson, studeranderepresentanten Martina Johansson, universitetsråd Göran Hessling och rektors sekreterare Aneth Anderson efter föredragning av HR-direktör Randi Hellgren.

Helen Dannetun
Rektor

Randi Hellgren
HR-direktör

Kopia till

Prefekter

Överbibliotekarien

Förvaltningschefen

Administrativa chefer/motsvarande

UF (Bäckman, Frode-Blomberg, Larsen)

Saco-S-rådet (Marciniak)

OFR/Ss samverkansorgan (Hölscher)

SEKO-Civil (Dahlström)