

INTERN KOMMUNIKATIONSPLAN FÖR STRATEGI-, UTREDNINGS- OCH OMSTÄLLNINGSSARBETET 2012

med anledning av framtagande av strategi för verksamhetens förutsättningar samt minskat takbelopp 2012–2015 och utredning av organisationsstruktur, administrativa nivåer och administrativ arbetsfördelning samt lokalförsörjning

Bakgrund

Mittuniversitetet står de kommande tre till fem åren inför stora utmaningar, dels som en följd av universitetets strategiska val dels som en följd av regeringens beslut om minskat utbildningsuppdrag för Mittuniversitetet. De ekonomiska ramarna för perioden 2012–2015 beräknas minska med ca 50 mkr. De kommande årens utmaningar tydliggör att nuvarande organisation inte svarar upp mot de behov som universitetet har av att samlat kunna möta och klara dem. Universitetsstyrelsen har därför gett rektor i uppdrag att analysera universitetets organisationsstruktur och administrativa nivåer inklusive att genomföra en översyn av nuvarande indelning i fakulteter och institutioner samt att utreda lokalförsörjning och lokalkostnader. Styrelsens uppdrag är starkt kopplat till det strategiarbete för verksamhetens förutsättningar som universitetsdirektören fått i uppdrag att genomföra 2012 med utgångspunkt från universitetets utvecklingsplan. Syftet är att säkerställa en väl fungerande administration och service på universitetet.

Syfte

Kommunikationsplanen beskriver de kommunikationsinsatser som ska genomföras med anledning av strategi-, utrednings-, och omställningsarbetet. Planerad kommunikation ska bidra till att ge cheferna trygghet i sin kommunikationsroll och till att arbetet kan genomföras på ett bra sätt och med god delaktighet från medarbetarna.

Framgångsfaktorer i kommunikationen

- Ledningens engagemang i genomförandet av hela processen
- Att cheferna ges förutsättningar att fungera som nyckelpersoner och informationsbärare i strategi-, utrednings- och omställningsarbetet och ger medarbetarna utrymme för dialog och delaktighet i processen
- Tydlig koppling till organisationsövergripande mål och attraktiva framtidsbilder
- En öppen process med möjligheter till återkoppling av synpunkter och idéer
- Tydlig och kommunicerad målbild, ansvarsfördelning och tidsplan samt att stegen i utrednings- och omställningsprocesserna är tydliga.

Kommunikationsmål

Det övergripande målet är för de interna kommunikationsinsatserna att underlätta strategi-, utrednings- och omställningsarbetet, ge möjlighet för dialog och delaktighet samt skapa förståelse bland medarbetarna för kommande vägval och prioriteringar.

Målet är att medarbetarna

- ska veta
 - att takbeloppet minskar 2012–2015 och att det är nödvändigt för Mittuniversitetet att göra neddragningar i såväl kärn- som stödverksamhet.
 - Att en strategi för verksamhetens förutsättningar ska tas fram under 2012 och att målet är att uppnå ett samlat verksamhetsstöd som kännetecknas av effektivitet och hög kvalitet samt kraftfull intern samverkan.
 - vilka områden som är under utredning.
- ska ha kännedom om
 - vilka ekonomiska förutsättningar som gäller 2012–2015 och vilka strategiska överväganden som ska beaktas i omställningen.
 - vilka olika delar av verksamhetsstödet som berörs i strategiarbetet.
 - de huvudalternativ som diskuteras inom utredningsområdena.
- ska tycka att strategi-, utrednings- och omställningsarbetet sker genomtänkt och genomförs utifrån långsiktiga strategiska överväganden och därmed bidrar till att Mittuniversitetet kan stå starkt 2015 och framåt.
- ska vilja medverka till en bra omställningsprocess.

Kommunikationsansvar

Rektors ledningsgrupp, RLG, ansvarar för det samlade strategi-, utrednings- och omställningsarbetet; de leder arbetet. **Rektor** är talesperson och avsändare för övergripande budskap i strategi-, utrednings- och omställningsarbetet.

Universitetsdirektören leder arbetet med strategi för verksamhetens förutsättningar inklusive utredningen om fördelningen av uppgifter mellan central förvaltning och fakultetsförvaltning, är talesperson mot styr- och referensgrupperna i detta arbete samt ansvarar för att det finns möjligheter för medarbetare att inkomma med synpunkter och diskutera frågor i anslutning till strategiarbetet.

Respektive **dekan** ansvarar för utredningsarbetet inom utredningsområdet administrativa nivåer och avdelningsstruktur inom kärnverksamheten samt frågan om reformering av den kollegiala strukturen. De ansvarar för att det ges möjlighet att inkomma med synpunkter och diskutera frågor i anslutning till utredningsarbetet.

Chefer med personalansvar ansvarar för att möten om strategi-, utrednings- och omställningsarbetet genomförs inom den egna verksamheten och att återkoppling sker i linjen alternativt direkt till RLG via dess administrativa kontakt lars.p.nilsson@miun.se.

Personalavdelningen ansvarar för att ge råd och stöd i kommunikation om personalneddragningar inom ramen för omställningsarbetet.

Ansvarig för den interna kommunikationen vid UK är dokumentansvarig för kommunikationsplanen och har ansvar för att övergripande uppdaterad skriftlig information om arbetet finns tillgängligt för medarbetarna via webben och Mittuppslaget.

Målgrupper

Medarbetarna generellt

Samt i vissa delar riktat till följande funktioner:

Prefekter/avdelningschefer/motsvarande

Övergripande budskap

Generellt

- Det under våren 2012 påbörjade omställningsarbetet med att anpassa verksamheten till de nya förutsättningarna fortsätter under hösten.
- Strategi-, utrednings- och omställningsarbetet berör hela organisationen.
- För att säkerställa god delaktighet finns en särskild tidplan för samverkan, dialog och förankring.
 - Alla medarbetare kommer att inbjudas till informationsmöten/hearings med ledningen på varje campusort två gånger under hösten.
 - Webben (anställdsidorna) kommer att användas för att tillgängliggöra information kring strategi-, utrednings- och omställningsarbetet.
 - Cheferna ansvarar för att strategi-, utrednings- och omställningsarbetet blir diskuterade på arbetsplatsträffar, APT, inom respektive organisationsenhet.

Omställningsarbetet övergripande

- Regeringen minskar anslaget för grundutbildning till Mittuniversitetet fram till 2015. Universitetet måste därför anpassa sig till ett minskat ekonomiskt utrymme; de ekonomiska ramarna för perioden 2012–2015 beräknas minska med ca 50 mkr.
- Produktionen av antalet helårsstudenter, hst, behöver minska från 8 500 hst år 2011 till 6 800 hst år 2015 (utifrån nuvarande mix av utbildningar).
- Det minskade ekonomiska utrymmet innebär att universitetet måste göra neddragningar i såväl kärn- som stödverksamhet och minska antalet anställda.
- Målet med hela omställningsarbetet är att Miun ska stå starkt 2015 och framåt.
- Mittuniversitetets utvecklingsplan med strategier är vägledare i arbetet.

Strategiarbetet

- Strategiarbetets syfte är att formulera en strategi för universitetets administrativa stöd. Det ska vara ett verksamhetsstöd som kännetecknas av effektivitet med hög kvalitet och i kraftfull samverkan.
 - Målet är att säkerställa en väl fungerande administration och service på universitetet.
- Strategiarbetet berör universitetets hela administration; arbetet ska ske universitetsövergripande och omfatta universitetet som helhet.
- Inom ramen för strategiarbetet utreds fördelningen av uppgifter mellan central förvaltning och fakultetsförvaltning. Utredningen ska analysera
 - hur verksamhetsstöd, som är relativt oberoende av vilken del av kärnverksamheten som betjänas och som kräver lärosätsgemensam hantering, ska förändras mot en ökad grad av enhetlighet.
 - Hur verksamhetsstöd, som är relativt nära relaterad till kärnverksamhetens genomförande och som av olika skäl behöver anpassas till olika delar av kärnverksamheten, ska förändras mot en ökad grad av närhet till kärnverksamheten.

- Inom strategiarbetet utreds även studentservice, biblioteksverksamhet och arbetet med värdegrundsfrågor. Kvalitetsindex ska också utarbetas.

Utredningsarbetet

- Utredningsarbetet av organisationsstruktur, administrativa nivåer och administrativ arbetsfördelning organiseras i tre utredningsområden:
 - Administrativa nivåer och avdelningsstruktur inom kärnverksamheten
 - Roller och uppgifter för central förvaltning respektive fakultetsadministrationen
 - Kollegial struktur
- Målet är att uppnå en strukturell och organisatorisk helhet samt att minska de administrativa kostnaderna.
- Huvudalternativet för utredningen av administrativa nivåer inom kärnverksamheten är att Miun ska ha två administrativa nivåer; central nivå/rektorsnivå respektive fakultetsnivå.
 - Fakultetsindelningen ska inte ändras i nuläget.
- I förutsättningarna för utredning av en ny struktur inom kärnverksamheten ingår att institutionerna avskaffas och ersätts av en avdelningsstruktur.
- Det ska utredas om det finns anledning att hitta former för någon form av lärosätesövergripande kollegiala forum.
- Uppdraget att utreda lokalförsörjning och lokalkostnader genomförs av en extern utredare.
 - Utredningen ska visa långsiktiga möjligheter med universitetets lokalisering och fördelning av verksamheter mellan universitetets olika campusorter.
 - Målet är ett bättre lokalutnyttjande och lägre kostnader.
- Universitetsstyrelsen diskuterar utredningarna den 28 sep och den 31 okt och tar ställning till slutliga beslutsförslag den 12 december.

Kommunikationsaktiviteter 2012

Målgrupp	Aktivitet/kanal	Kommunikationsmål	Ansvarig	När
Hösten 2012 – kommunikationsaktiviteter i anslutning till strategi-, utrednings- och omställningsarbete*				
Chefsforum	Möte	Diskussion och informationsutbyte, avstämning av kommunikation och budskap	Rektor	21 aug 24–25 okt
Samtliga chefer	Möte	Genomgång av utredningsdirektiv och avstämning av kommunikation och budskap	RLG	31 aug
Alla medarbetarna	Arbetsplatsträffar	1. Skapa förståelse och delaktighet inkl att fånga upp frågor och återföra i linjen 2. Lägesrapport	Samtliga chefer	Löpande under hösten
Alla medarbetare	Mittuppslaget	Ge samstämmig information/lägesrapport	Redaktör, rektor och UD	Alla tre nummer under hösten
Alla medarbetare	Webbsidor om strategi-, utrednings- och omställningsarbetet på www.miuns.se/anst allid under ledningskanalen	Ge samstämmig information genom att tillgängliggöra dokument som berör strategi- och utredningsarbetet.	Utredningshandläggare strategin, interkommunikationsansvarig, webbkoordinator i dialog med RLG	Fylls på och uppdateras löpande under hela processen.
Alla medarbetare	Informationsmöte/ hearings på respektive campus	Ge samlad muntlig information från ledningen om strategiarbetet samt pågående utredningsuppdrag	Rektor, prorektor och UD	oktober och november (i anslutning till respektive styrelse 28/9 o 31/10)
Alla medarbetare	Rektors blogg	Bemöta generella synpunkter runt strategi-, utrednings-, och omställningsarbetet med syfte att skapa förtroende för genomförandet	Rektor	Löpande (när behovet uppstår)

* Tidplan för samverkan och möten med arbetstagarorganisationerna och skyddskommittén finns i utredningsdirektiven dnr 2012/1290.

Kommunikationsplan

Målgrupp	Aktivitet/kanal	Kommunikationsmål	Ansvarig	När
Våren 2012 – genomförda kommunikationsaktiviteter inom omställningsarbete p g a minskat takbelopp				
Chefsforum	Möte	Enas om kommunikationsplan inkl övergripande budskap	RBM X	21 mars
Chefsforum	Utbildningspass Ledarskap i förändring	Att cheferna ska känna sig förberedda inför omställningsarbetet	Personalavd (Stefan Brattfeldt, konsult)	21 mars
Medarbetare (inkl externa ledamöter i Universitetsstyrelsen samt nämnderna för HUV, NMT)	Mittuppslaget – extra informationssida med rektor om neddragningarna	Ge samstämmig information till alla medarbetare om neddragningarna	Redaktör och rektor	21 mars
Alla medarbetare	Arbetsplatsträffar	Dialog om vad, hur och varför – skapa delaktighet och medverkan i omställningsarbetet	Prefekter/chefer i linjen	23 mars – 5 april
Alla medarbetare	Avstämningsmöten /arbetsplatsträffar	Att även medarbetare som inte ingår i arbetsgrupper för att ta fram kostnads- och intäktsbudget 2013–2015 ska få möjlighet att bidra med synpunkter och idéer i omställningsarbetet	Prefekter/chefer i linjen	Mars–maj
Medarbetare (inkl externa ledamöter i Universitetsstyrelsen samt nämnderna för HUV, NMT)	Mittuppslaget	Lägesrapport om hur arbetet fortlöper och ev kompletterande information	Redaktör i samråd med ledning	20 april
Medarbetare (inkl externa ledamöter i Universitetsstyrelsen samt nämnderna för HUV, NMT)	Mittuppslaget/ webben/ rektors blogg	Ge information om styrelsens behandling av ärendet om treårsbudget den 21 maj. Information till medarbetarna ska finnas tillgänglig på webben innan info går ut till media.	Informatörer UK i samråd med ledning	21 maj på webben och 1 juni i Mittuppslaget
All administrativ personal	Personaldagar i Åre	Introducera strategiarbetet och ge samstämmig information till alla administratörer	UD Rektor	19–20 juni
Alla medarbetare	Webbsida om strategiarbetet under Ledningskanalen	1. Veta att arbetet pågår 2. Ge möjlighet att ta del av dokumentation/ underlag	Utredningshandläggare, interkommunikationsansvarig,	27 juni

Uppföljning/ återkoppling

Återkoppling sker via linjeorganisationen och avstämningar av processen görs löpande vid ledningsgruppsmöten såväl centralt som inom delar av verksamheten.