

Universitetsförvaltning vid Mittuniversitetet

Bengt-Ove Boström

Grundfrågan:

Hur ska man organisera förvaltningen för att den ska kunna fullgöra sina uppgifter på bästa sätt?

Handlar om både relationer *inom* förvaltningen och relationer *till andra delar* av Mittuniversitetet

Frågor om kultur

- Kärn – stöd?
- Uppdragets särpräglade kultur?

Kärnverksamhet – stödverksamhet

- Olika funktioner
- Mål – medel
- Uppdelat ansvar
- Professionalism

Lärosäten bedriver *enbart*
kärnverksamhet – utbildning och
forskning av betydelse för
samhället

...och *all* personal ska
tillsammans bidra till dess
utveckling

Allas ansvar

- Fullgöra den egna funktionen väl
- Underlätta för andra att fullgöra sin funktion väl – dvs samverka optimalt
- Om svårigheter - lösa dem
- ...vid behov med ledningsstöd

Med en sådan kultur reduceras
behoven av organisatoriska
lösningar på problem

- Omsorg om formerna för
kontaktytor
- Omsorg om attityder och
kultur

Frågor om organisation

Syften med att omorganisera

- Hur kan man *praktisk underlätta* arbetsuppgiften genom att omorganisera? (Samverkan och kommunikation)
- Hur kan man *förändra kulturen* genom att omorganisera?

Syften med tänkta områden

1. Underlättar skapandet av den slags kultur som respektive verksamhet bäst kan bedrivas i
2. Skapar enkla ingångar för brukarna
3. Underlättar samverkan kring uppgiften
4. Ledningsfrågan

1. Underlättar skapandet av den slags kultur som respektive verksamhet bäst kan bedrivas i

- I vilken utsträckning bör kulturen vara särskiljande? (Ska inte alla...)
- Kan man skapa sådana områden? (Gränsdragningsproblem, andra kulturfaktorer)

2. Skapar enkla ingångar för brukarna

- Kan all stödverksamhet av servicekaraktär finnas där?
- Vem behöver enkla ingångar?
Studenter, personal, externa?
- Finns redan idag? (Frontdesk och LRC) Kan byggas ut? (Servicecenter)

3. Underlättar samverkan kring uppgiften

- I vilken utsträckning finns sådana gemensamma arbetsuppgifter?
- Kan samverkan över gränser vara av godo?
- I vilken utsträckning kan uppgifter flyttas mellan befintliga avdelningar?

4. Ledningsfrågan

- Vilka delar ska ha särskild chef direkt under rektor?
- Skapas samordningsproblem?
Hur löser man dem?
- Hur ges uppdrag?

Preliminära slutsatser

Underlag för slutsatser

- Direktiven
- Samtal med universitetsledningen
- Intervjuer
- Samtal med referensgruppen
- Studier av nuvarande organisation
- Erfarenheter från andra lärosäten
- Min analys

Preliminära slutsatser

- Bra att ifrågasätta GF:s (Gemensamma funktionens) traditionella struktur
- Bra att formulera vad man vill åstadkomma med en förändring
- Bra med öppenhet i utredningen

Preliminära slutsatser

- Bra att placera vissa enheter (nu kommunikation och samverkan) direkt under universitetsledningen. Lösningen med prorektor bra.
- Grunduppdrag bör från tid till annan avgöras på strategisk grund – och bör riktas även till övriga delar av MIUN. Där bestäms även samarbetsformerna.
- Utöver samverkan och kommunikation bör processledarna och deras uppgifter finnas inom detta område.
- Vilka dessa processer ska vara bör från tid till annan avgöras på strategisk grund.

Preliminära slutsatser

- Bra att skapa enkla ingångar för studenterna.
- Skapa fysiskt servicecentrum - primärt för studenternas del, men det ska även kunna stödja personal.
- Servicecentrum bör inte utgöra enhet direkt under universitetsledningen.
- Servicecentrum utgör både en organisatorisk enhet och en process – chef och samordnare med andra enheter ur brukarperspektiv.
- Förenkla också ingångar genom att flytta uppgifter mellan befintliga avdelningar

Kulturfrågan

- Att dela in i verksamhetsområden efter önskade kulturella särdrag kan bli kontraproduktivt.
- Däremot behöver känslan av *gemensamt* ansvar för att stärka och utveckla MIUN:s utbildning och forskning i relation till samhället stärkas.
- Att så sker är en ödesfråga för Mittuniversitetet.