

Slutseminarium – Miun 2025

Den 13 mars 2017 genomfördes så det avslutande seminariet för projektet Miun 2025 – ett annorlunda framtidsarbete. Då summerades arbetet som genomförts av de sex kontrastparen och boken där hela arbetet sammanfattas "Mitt, ditt, vårt universitet" delades ut. Med det vetenskapliga samtalet som arbetsform har framtidsarbetet genererat många reflektioner, önskingar och förhoppningar om vilket universitet Mittuniversitet vill vara i framtiden. Kontrastparens arbeten redovisas ingående i boken och ambitionen med slutseminariet var att ta det arbetet och resultaten vidare in i framtiden, inte minst till en ny universitetsledning. På plats fanns därför rektors ledningsgrupp (RLG) för att svara på summerande frågeställningar som kontrastparen formulerat utifrån sitt genomförda arbete.

Mitt, ditt och vårt universitet

Den inledande frågan kom från paret som avslutade hela presentationen under slutseminariet nämligen "Mitt, ditt, vårt universitet". Frågan handlade om hur vi som lärosäte kan förhålla oss till litenheten och bilden av oss som ett regionalt universitet? Kommer en tillväxt att ske på bekostnad av fördelarna som litenheten ger?

RLG resonerade i sina svar att litenheten kan ses som både något positivt och negativt. Det kan vara ett problem i konkurrensen och samtidigt en tillgång, utmaningen ligger i att använda de fördelar som litenheten ger, exempelvis i form av närheten hos ett mindre lärosäte. Alla universitet i landet skulle kunna ses som regionala, men alla har ett nationellt uppdrag, Mittuniversitetet har sin givna plats i landets utbildningssystem. Vi ska värna om att vi är ett universitet som finns i just den här regionen, utan att för den skull helt hamna i händerna på regionala intressen, intressen som kanske inte alltid sammanfaller med de som vi vill driva. Det finns också ett bra samarbete med andra mindre lärosäten exempelvis inom Fyrklövern-samarbetet och det stärker oss att tala med en gemensam röst. Storleken på lärosätet är kanske inte det allra viktigaste, utan att vara stolt över det vi är och åstadkommer, och i jämförelse med andra lärosäten både nationellt och internationellt är Mittuniversitetet inte litet.

Språkets makt och maktens språk

Frågan från kontrastparet "Språkets makt och matens språk" formulerades som; hur ska vi, under arbetet med att ta fram nya strategidokument, säkerställa att grundutbildnings- och forskningsstrategier drar åt samma håll, och hur bör dessa riktlinjer sedan synliggöras i varumärkes- och marknadsföringsarbetet?

RLG menade att det finns en historik bakom att strategierna ser ut som de gör idag. Bakgrunden till formandet av en utbildningsstrategi var en grundutbildning med problem i slutet av 00-talet och strategin präglades också av detta. Sedan tillkom de övriga två strategiarbetena. Idag är situationen en helt annan och det finns andra förutsättningar att arbeta utifrån. Tanken är att en kommande utvecklingsplan för Mittuniversitetet ska innehålla utbildningsstrategi/forskningsstrategi och strategi för

verksamhetens förutsättningar i ett samlat dokument. Strategierna är förlängda i dagsläget utifrån tanken att det framtida arbetet med dem ska kunna ske parallellt. Ett förankringsarbete som omgärdar arbetet med strategierna och utvecklingsplanen är ett mycket viktigt inslag och arbetet inom Miun 2025 är ett värdefullt underlag för fortsättningen.

Kontrastparet – arbetsdelningar och organisatoriska utmaningar

Redovisningen från kontrastparet handlade mycket om arbetsmiljön och att hitta tid i vardagen för både nya och gamla arbetsuppgifter och att skapa den goda arbetsplatsen. De formulerade utifrån det frågorna: vad kan JAG göra för att försvara universitetet som en plats för reflektion och intellektuellt utbyte, en plats där nyfikenhet, tolerans och medmänsklighet är vägledande? (Häri ligger också frågan om vad vi bör lägga vår tid på... En sådan fråga kan ju alla ställa sig, inte bara RLG). Vi skulle vilja att fler tänkte i termer av "det här vill jag att universitetet ska vara" snarare än "det här säger andra att vårt universitet ska vara". En alternativ och mer öppen fråga skulle därför kunna vara: Vad vill DU att universitetet ska vara för sorts (arbets)plats år 2025, och hur tar vi oss dit?

En stabilitet i verksamheten och inte minst i ekonomin ger trygghet inför framtiden och det är en förutsättning för att samtal och utbyte ska kunna komma igång, så inleddes svaren från RLG. För att klara det omställningsarbete som varit aktuellt de senaste åren vid universitetet så har "linjen" tagit över. Nu gäller det att få igång det kollegiala samtalet. Det är känt att chefsrollen är problematisk, det finns lite tid och möjlighet till arbetsledning. En åtgärd som genomförts är att vissa beslut har flyttats ut i de kollegiala organen från linjeorganisationen. Hur samspelet mellan chefsrollen och den kollegiala rollen ska se ut är något vi måste ta till oss och även förbättra stödet till cheferna. Hur ska tiden värnas? Vi har de resurser vi har - det handlar om att omfördela, och om vi ska göra en omfördelning så måste vi också våga att ta bort något. Samtidigt ser det väldigt olika ut bland olika grupper i organisationen, på vissa håll växer verksamheten medan den på andra håll minskar, det är också en spänning vi måste hantera. Samtidigt pekade RLG på en paradox för grundutbildningens del där det delas ut pengar till verksamheten som sedan inte förbrukas. Miljoner går tillbaka, kanske behöver vi också se över planeringsprocessen?

Universitetets styrningsrelationer – inifrån och ut och utifrån och in

Kontrastparet som tittat närmare på styrningen av universitetet formulerade frågan: Hur avser ledningen att agera för att hantera – minimera – de spänningar och motsättningar som faktiskt finns i organisationen så att universitetet blir och upplevs som en långsiktigt hållbar arbetsplats?

Vi behöver bli vana vid att arbeta kollegialt inleddes RLG. När arbeten flyttats ut i kollegierna tidigare så har det också genererat spänningar. Därför behöver vi få en vana vid att lösa upp spänningar, om vi skulle bli bättre på de processerna så kommer det också att minska eventuella spänningar. Det handlar om att arbeta successivt och att flytta konfliktytorna så att de inte är givna på förhand. Det går antagligen aldrig att ta bort alla spänningar i vår organisation, men det går att förbättra hur strukturer

byggs för att värna om att de blir så små som möjligt. Vi har en linjeorganisation med RLG i ena änden och APT i den andra, och med DLG och FLG, här finns alltså kedja som tillåter att information går i båda riktningarna. En del spänningar beror på att den inte fungerar och det är något som skulle kunna förbättras. Något kontrastpar pekade på i sin redovisning att universitetet upplevs som toppstyrt och det kan ses som tecken på att den kedjan inte fungerar. Ledningen har också skapat råd för både KOM och SAM, något som kan ses som ett försök att minska spänningar och öka inflytande.

Bortom New Public Management

Frågeställningen från kontrastparet "Bortom New Public Management" kretsade också runt medarbetarnas arbetssituation; vad planerar du att göra för att förbättra arbetssituationen för medarbetarna på Mittuniversitetet?

Det görs konkreta åtgärder i verksamheten för att förbättra arbetssituationen menade RLG och pekade bland annat på några exempel som anställningsstöd för cheferna, uppstartshjälp i klassrum, nya skrivarlösningar. Den nyligen genomförda medarbetarenkäten är ett viktigt verktyg som ska resultera i åtgärdsplaner för arbetsmiljön. RLG såg också gärna att arbetet i Miun 2025 skulle kunna vara ett underlag för kommande åtgärdsplaner. När det gäller centraliseringen och nya arbetsuppgifter som den innebar, så gick utvecklingen kanske väl långt menade RLG. Det behöver ses över och kanske behöver ett "närlöst" föras tillbaka. Vi befinner oss fortfarande i ett prövande efter omorganisationen, och vi behöver pröva om vi har rätt uppställning vad gäller exempelvis kanslistöd och "trimma in" det vi har. Ett utvecklat biblioteksstöd ligger också i tiden, biblioteket har en ny organisation som bättre ska svara mot verksamhetens behov och förhoppningsvis innebära en förbättrad arbetsmiljö för lärare och forskare.

Kontrastparet – professioner i akademien och akademins professioner

Här formulerade paret frågan; hur kan RLG som grupp men även som individer (i sina chefsroller) stödja ett arbete där man genom verksamhetsutveckling kan bidra till förbättringar vad gäller samarbete mellan administrativ personal, studenter, forskare och lärare? Detta för att synliggöra att vi alla är en del i ett större sammanhang.

Det kommande arbetet med universitetets utvecklingsplan under 2017 blir en viktig del här. Strategin för verksamhetens förutsättningar måste vara en naturlig del i det arbetet och vi behöver jobba med processen för att alla medarbetare ska känna sig delaktiga menade RLG. Med en gemensam målbild blir det här arbetet lättare, efter att ha varit universitet i 10 år behöver vi hitta vår identitet, och där kan arbetet inom Miun 2025 vara starten för ett sådant arbete som bör gå över alla eventuella gränser och ske i en öppen dialog. Det finns forum idag för möten mellan kärnverksamhet och stödverksamhet, det gäller att engagera sig i de mötena och inse att vi alla jobbar mot samma mål. Det pågår konkreta utvecklingsarbeten i verksamheten men vi har kanske alltför få kontakter i vardagen. Sedan finns det kanske också andra mer triviala sätt att mötas på mellan administrativ personal, studenter, forskare och lärare.