

Analys av enkätsvar inom projektet Prefektrollen.

- Målet med enkäten, som producerades i detta projekt, var att identifiera de huvudproblem som nu finns inom prefektrollen vid UU samt att om möjligt hitta lösningar på dessa problem.
- Enkäten sammanställdes genom analys av tidigare studier om prefekternas arbetssituation samt genom intervjuer med prefekter och diskussioner inom projektgrupp samt referensgrupp. Enkäten innehåller både flervalsoalternativ och möjlighet till fritextsvar (se enkäten i slutet på denna bilaga). Fokus var de fyra övergripande projektmålen som projektuppdraget specificerade:
 1. Villkor och ersättningar
 2. Introduktion och överlämning
 3. Omfång och utformning
 4. Del i ledningsorganisationen
- Enkäten skickades ut till nuvarande prefekter inom UUs alla institutioner samt alla som varit prefekt inom de sex senaste åren.
114 personer fick enkäten och 80 svarade (70% svarsfrekvens).
Svarsfrekvensen var jämn mellan de tre vetenskapsområdena.
56% av prefekterna är fortfarande aktiva och 42% har varit prefekt fem år eller mer.
30% av de svarande var kvinnor.
- Resultatet från enkäten analyserades av projektledarna och diskuterades i projektgrupperna. Specifika analyser av enkätsvar gjordes efter sortering efter olika parametrar (t.ex. vetenskapsområde, tid som prefekt (1-3 år, 3 år eller mer), kön, antal anställda vid institutionen, omsättning undervisning, omsättning forskning via UU stöd eller externa bidrag samt upplevd möjlighet att hantera prefektuppdraget till fullo givet avsatt tid).

Basfakta från svarande institutioner:

Antal anställda (heltid):	Färre än 25 (4%), 25-50 (26%), 51-100 (20%), 101-200 (31%), 201-300 (10%), Fler än 300 eller mer (9%)
Omsättning undervisning:	0-20 miljoner (20%), 21-60 miljoner (47%), 100 miljoner eller mer (18%)
Omsättning forskning (UU):	0-10 miljoner (14%), 10-20 miljoner (23%) 21-30 miljoner (22%), 31-50 miljoner (25%), 50 miljoner eller mer (25%)
Omsättning forskning (externa bidrag):	0-10 miljoner (28%), 10-30 miljoner (29%), 31-50 miljoner (14%), 50-100 miljoner (13%), 101 miljoner eller mer (17%)
Direkt underställda medarbetare:	0-28 (44%), 29-57 (32%), 58 eller mer (34%)

Direkt underställda chefer: 0-10 (84%), 11-21 (13%)

Avsatt tid för prefektuppdraget: 10-40% (7%), 41-50% (38%), 51-60% (23%), 71% eller mer (27 %)

Slutsats: Förutsättningarna för prefektrollen varierar stort beroende på vid vilken institution man verkar. Det innebär att problemen varierar och att då ett flertal olika lösningar inom olika områden behövs för att ge samma förutsättningar för alla prefekterna vid UU. Detta reflekteras i förslagen i bilaga 1.

Delområde 1. Villkor och ersättningar

Fråga: Vad är det bästa med att vara prefekt?

Svar: Tre saker stod ut i dessa svar som det som är det bästa med prefektuppdraget:

- Att kunna påverka och delta i utveckling av forskning och utbildning
- Att kunna påverka arbetsmiljön vid institutionen
- Att vara chef med ansvar

Det som stod ut som det klart viktigaste var att kunna påverka och delta i utveckling av forskning och undervisning (enkät, fråga 13).

Det som inte bedömdes vara av stor vikt var lönetillägget, att få arbeta administrativt och mycket få tyckte att det var viktigt för resten av karriären (se bifogad enkät fråga 13).

Slutsatser: I linje med tidigare undersökningar är det viktigt att prefekterna får ökad möjligheten att jobba med utvecklingsfrågor och strategier inom forskning och utbildning samt den lokala arbetsmiljön. För att det ska bli möjligt måste tidsåtgången för andra sysslor minska. Man bör också se till att erfarenheten av att ha varit prefekt tillvaratas och är bra för den egna karriären eftersom det kommer att öka intresset för att bli prefekt.

Fråga: Kan du inom ramen för omfattningen av din anställning utföra prefektuppdraget och dina andra sysslor till fullo?

Svar: Ja-31%, Nej-69%

Slutsatser: De flesta prefekter upplever att de inte kan utföra sitt uppdrag inom den avsatta tiden och det visar återigen att ersättningar, stöd, tidsfördelning och arbetsuppgifter behöver ses över i varje enskilt fall. De största problemen finns vid vetenskapsområdena för medicin och farmaci (80% Nej) och humaniora och samhällsvetenskap (73% Nej). Kliniska institutioner har en speciell situation och bör utredas separat av vetenskapsområdet för medicin och farmaci. Inom vetenskapsområdet för teknik och naturvetenskap är institutionerna stora men samtidigt finns det en struktur med program och programansvariga/avdelningsföreståndare med chefsansvar delegerat från prefekt samt

administrativa chefer på de flesta institutionerna vilket kan bidra till att fler upplever att de kan utföra sitt uppdrag till fullo (50% anser sig kunna göra det).

Fråga: Vilka faktorer bör vägas in vid beslut om hur mycket tid (procent av anställning) som ska avsättas för prefektuppdraget?

- Svar:*
1. Antal anställda
 2. Bredden på verksamheten
 3. Hur stor del som kan delegeras till andra

Slutsatser: Flera faktorer bör vägas in när avsatt tid beslutas och framförallt de tre ovan. Flera faktorer än antalet anställda bör diskuteras vid ersättningar generellt för prefektuppdraget eftersom det inte reflekterar uppdragets komplexitet. Utöver gemensamma schabloner för tillägg och repatriering bör ersättningarna diskuteras på individuell basis eftersom de är person- och institutionsberoende. Vicerektor/dekan bör vara inblandad i diskussionen så att det inte bara är en institutionsfråga. Svaren var liknande från de olika vetenskapsområdena men bredden på verksamheten anses vara den viktigaste faktorn på vetenskapsområdet för medicin och farmaci och åter igen, kliniska institutioner har en speciell situation och bör utredas separat.

Delområde 2. Introduktion och överlämning

Fråga: Vad är viktigast vid introduktion och överlämning av prefektuppdraget?

- Svar:*
1. En förståelse för chefsuppdraget
 2. Att nya prefekten utses i tid
 3. Att det finns tid avsatt för introduktion och överlapp

Slutsatser: Ett valberedningsarbete bör påbörjas i god tid (6-12 månader innan tillträde) så att tillträdande prefekt hinner gå en introduktionsutbildning och gärna arbeta parallellt med sittande prefekt (1-3 månader). En kravprofil och detaljerad arbetsbeskrivning för arbetet vid den specifika institutionen bör finnas. Viktigt att få tydliga mål uppställda för arbetet vid institutionen (t.ex. genom en verksamhetsplan med tydliga mål vid institutionen) och att det finns en lokal arbetsordning. Ett frivilligt mentorsprogram där rutinerade prefekter stödjer nya prefekter föreslogs av flera svarande.

Fråga: Är en externt rekryterad prefekt ett fullgott alternativ?

Svar: Inget bra alternativ- 79%

Slutsatser: De flesta prefekterna tycker **inte** att en externt rekryterad prefekt är ett fullgott alternativ. Man är mer positiva på vetenskapsområdet för teknik och naturvetenskap (31% ett bra alternativ) medans man är mer negativ på vetenskapsområdet för medicin och

farmaci (93% inget bra alternativ). Ju längre tid som prefekt desto mindre positiv blir man för en externt rekryterad prefekt.

Delområde 3. Omfång och utformning

Fråga: Vilka arbetsuppgifter tar mest tid i prefektuppdraget?

- Svar:**
1. Komplicerade personalärenden
 2. Löpande administrativa göromål
 3. Möten
 4. Ekonomirelaterade ärenden

Slutsatser: Komplicerade personalärenden tar mycket tid och mest utpräglat verkar detta vara inom vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap (enkät, fråga 22a). Ett av huvudmålen i detta projekt (se direktiv UFV2019/2090) är att skapa verktyg och förutsättningar för prefekter att leda strategisk utveckling och förnyelse vid institutionen/universitetet. Just nu verkar förutsättningar saknas för att lägga tillräcklig tid på strategiska frågor inom forskning och undervisning (enkät, fråga 22a). Om prefekterna ska få tid till att arbeta med strategiska frågor inom forskning och undervisning måste tiden som läggs på ovanstående fyra arbetsuppgifter minskas.

Fråga: Vilka arbetsuppgifter tar mest energi i prefektuppdraget?

- Svar:**
1. Komplicerade personalärenden
 2. Möten
 3. Ekonomirelaterade ärenden
 4. Löpande administrativa göromål

Här är komplicerade personalärenden den enskilt klart största energikonsumerande faktorn vid alla vetenskapsområden (enkät, fråga 22b).

Slutsatser: Komplicerade personalärenden bör hanteras med en särskild åtgärdsplan och bättre stöd eftersom den är den klart största faktorn som påverkar prefektuppdraget. Genom delegationer kan prefektens tid för arbete med löpande ekonomiska och administrativa frågor minskas. Införandet av en uppförandekod vid UU kan ge positiva effekter och minska uppkomsten av komplicerade personalärenden.

Fråga: Kan en administrativ chef avlasta prefektens arbetsbörda?

Svar: Positivt svar- 82%

Slutsatser: De flesta prefekterna tycker att en administrativ chef kan avlasta prefekten och alla vetenskapsområdena är överens om detta. Således är en administrativ chef ett bra alternativ för att frigöra tid för prefekten men förutsätter en tydlig arbetsordning med

fördelning av arbetsuppgifter mellan olika roller samt att institutionen har en tillräcklig storlek för att finansiellt bära kostnaden av en administrativ chef.

Fråga: Är det tydligt vilket stöd som kan erbjudas centralt respektive lokalt?

Svar: Nej- 61%

Slutsatser: Det bör förtydligas vilken typ av stöd det finns centralt respektive lokalt och hur dessa interagerar. Alla dokument som styr och reglerar administrativa processer relaterade till prefektens arbete bör samlas på ett ställe som är tillgängligt för alla prefekter, se sammanställningen av befintliga dokument i denna rapport. Flera prefekter upplever att det behövs en långsiktig kulturförändring vid UU så att alla drar åt samma håll och på så sätt fungerar bättre tillsammans.

Fråga: Öppnar begreppen kollegialitet och akademisk frihet för individuell tolkning och leder det till problem i prefektrollen?

Svar: Ja- 54%, Nej- 46%

Slutsatser: Delade uppfattningar inom prefektgruppen i denna fråga men problemen upplevs mindre på vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap.

Delområde 4. Del i ledningsorganisationen

Påstående: Vilka påstående om prefektens roll i ledningsorganisationen håller du med om?

Svar:

- Institutionens ledare, oberoende av om de har formellt chefsansvar eller ej, behöver leda institutionen tillsammans utan hänsyn till egna särintressen.
(Instämmer 84%)
- Samsyn inom institutionen om vad som ingår och inte ingår i kollegialitet behövs för att kunna göra prefektrollen hållbar och attraktiv.
(Instämmer 65%)
- Samsyn inom institutionen om vad som ingår och inte ingår i akademisk frihet behövs för att kunna göra prefektrollen hållbar och attraktiv.
(Instämmer 53%)
- De som har makt och inflytande vid min institution har också formellt ansvar.
(Instämmer 51%)
- Som prefekt är jag tillräckligt delaktig i de strategiska samtal och beslut som påverkar institutionen men som fattas ovanför/utanför institutionen.
(Instämmer 49%)

Slutsatser: Det är viktigt att alla ledare på institutionen drar åt samma håll och att man har en samsyn om kollegialitet och akademisk frihet. Det kan ske genom utarbetande av lokala arbetsordningar samt införande av en medarbetarpolicy.

Påstående: Vilka av följande påståenden om prefektens roll som ledare håller du med om?

Svar:

- Rollkonflikter och motstridiga krav uppkommer som en följd av att prefekten förväntas vara såväl arbetsgivarrepresentant som en del av kollegiet vid institutionen.
(Instämmer 49%)
- Som prefekt är jag tillräckligt delaktig i de strategiska samtal och beslut som påverkar institutionen men som fattas ovanför/utanför institutionen.
(Instämmer 49%)
- Prefektens ansvar som närmsta chef för det i Ditt fall aktuella antalet medarbetare ger inte optimala förutsättningar för att fullgöra arbetsgivaransvaret med gott resultat, t.ex. vad gäller arbetsmiljöfrågor.
(Instämmer 53%)
- Prefektrollen skulle bli mer hållbar med en underorganisation med tydliga chefsroller under prefekten
(Instämmer 61%)
- Vid komplicerade personalärenden får prefekten relevant stöd från överordnade i linjeorganisationen.
(Instämmer 53%)

Slutsatser: Återigen delade synpunkter på dessa påståenden. Kommentarer visar att det är viktigt att institutioner även fortsättningsvis får utforma sin lednings- och stödstruktur på sätt som passar den egna verksamheten. De stora olikheter som finns mellan institutionerna gör det sannolikt svårt att hitta en gemensam modell som inte beskär handlingsfrihet att utveckla den som är lämpligast för den egna institutionen. De flesta instämmer med att en underorganisation med tydliga chefsroller avlastar prefekten och svarande från vetenskapsområdet för teknik och naturvetenskap, som redan har program med programansvariga/avdelningsföreståndare med uppgifter delegerade från prefekten, instämmer i hög grad. En ledningsgrupp, som kan ha olika sammansättning beroende på institution, anses kunna stödja prefekten vid strategiska beslut. En lokal arbets- och delegationsordning samt en verksamhetsplan med tydliga mål underlättar arbetet genom att ge tydlighet och delegationer anges. Stödet inom linjen vid komplicerade personalärenden kan bli bättre och tydligare än vad det är just nu.

Fråga: Vad vill du som prefekt arbeta mer med om tid frigörs?

- Svar:**
1. Visioner för forskning vid institution
 2. Förnyelsearbete
 3. Visioner för undervisning

4. Samverkan
5. Arbetsmiljö och lika villkor
6. Finansieringsfrågor
7. Rekrytering
8. Infrastruktur

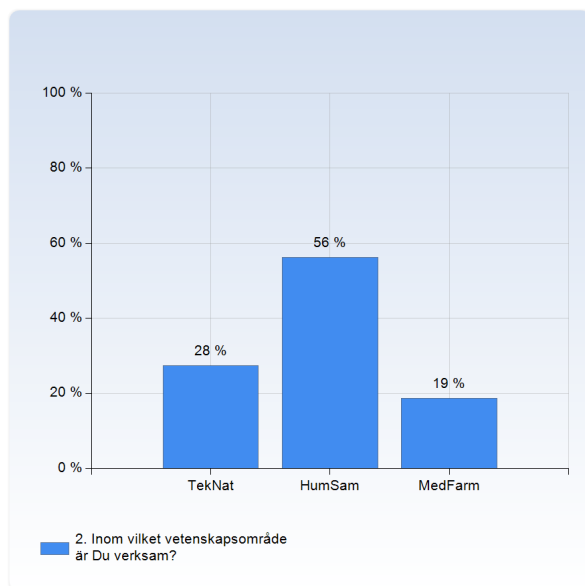
Slutsatser: I linje med tidigare svar vill prefekterna i större grad arbeta med utveckling och strategier inom forskning och utbildning. Dock anses det viktigt att visioner och strategier för forskning och utbildning ska komma "bottom-up" och produceras kollegialt, inte genom prefektbeslut.

Enkät Prefektrollen

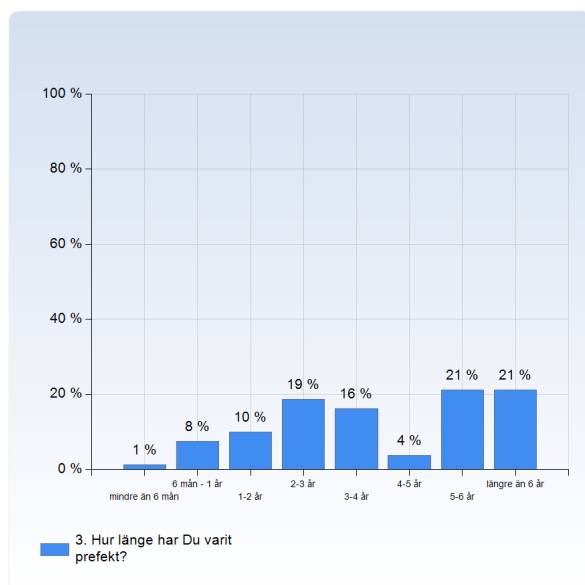
Antal respondenter: 114
Antal svar: 80
Svarsfrekvens: 70,18 %

2. Inom vilket vetenskapsområde är Du verksam?

2. Inom vilket vetenskapsområde är Du verksam?	Antal svar
TekNat	22 (28%)
HumSam	45 (56%)
MedFarm	15 (19%)
Summa	82 (103%)

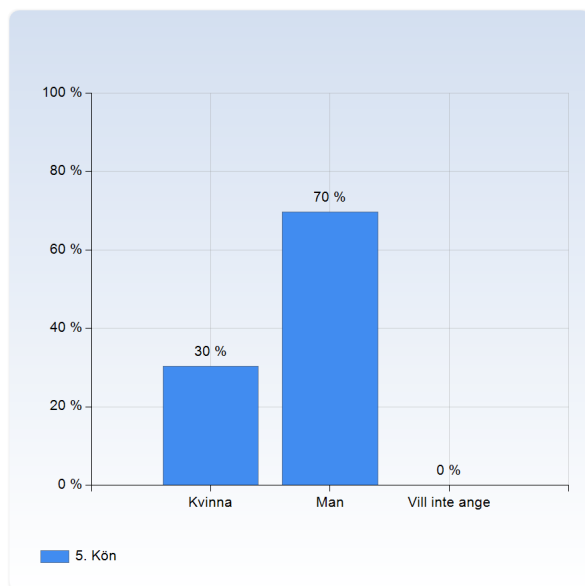
**3. Hur länge har Du varit prefekt?**

3. Hur länge har Du varit prefekt?	Antal svar
mindre än 6 mån	1 (1%)
6 mån - 1 år	6 (8%)
1-2 år	8 (10%)
2-3 år	15 (19%)
3-4 år	13 (16%)
4-5 år	3 (4%)
5-6 år	17 (21%)
längre än 6 år	17 (21%)
Summa	80 (100%)

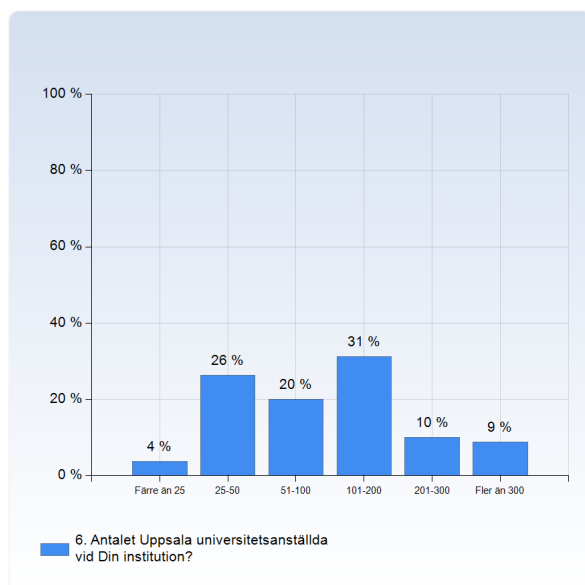


5. Kön

5. Kön	Antal svar
Kvinna	24 (30%)
Man	55 (70%)
Vill inte ange	0 (0%)
Summa	79 (100%)

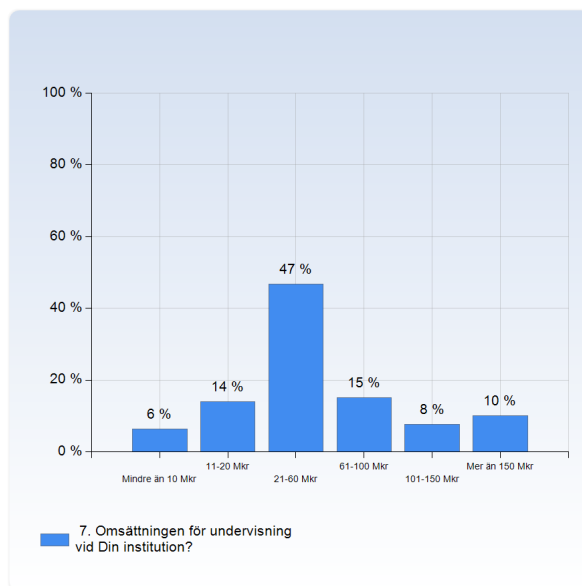
**6. Antalet Uppsala universitetsanställda vid Din institution?**

6. Antalet Uppsala universitetsanställda vid Din institution?	Antal svar
Färre än 25	3 (4%)
25-50	21 (26%)
51-100	16 (20%)
101-200	25 (31%)
201-300	8 (10%)
Fler än 300	7 (9%)
Summa	80 (100%)

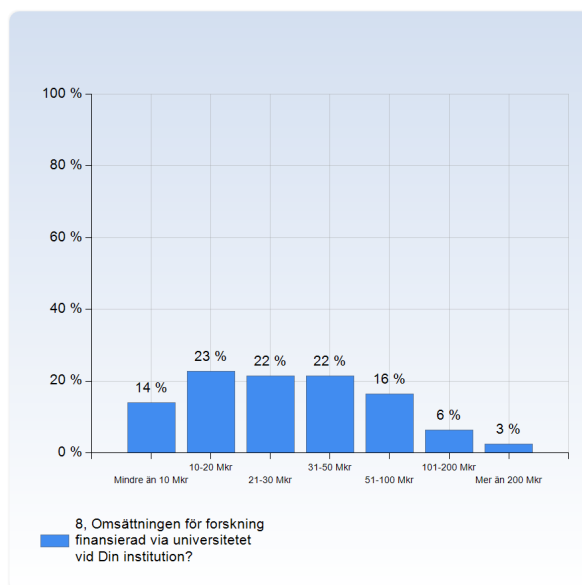


7. Omsättningen för undervisning vid Din institution?

7. Omsättningen för undervisning vid Din institution?	Antal svar
Mindre än 10 Mkr	5 (6%)
11-20 Mkr	11 (14%)
21-60 Mkr	37 (47%)
61-100 Mkr	12 (15%)
101-150 Mkr	6 (8%)
Mer än 150 Mkr	8 (10%)
Summa	79 (100%)

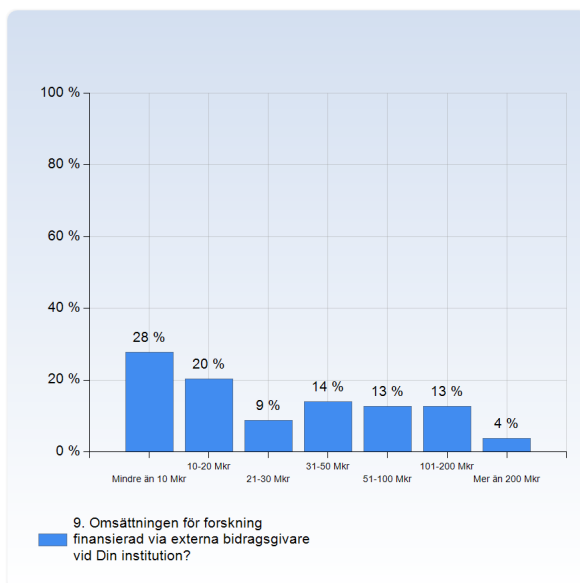
**8. Omsättningen för forskning finansierad via universitetet vid Din institution?**

8. Omsättningen för forskning finansierad via universitetet vid Din institution?	Antal svar
Mindre än 10 Mkr	11 (14%)
10-20 Mkr	18 (23%)
21-30 Mkr	17 (22%)
31-50 Mkr	17 (22%)
51-100 Mkr	13 (16%)
101-200 Mkr	5 (6%)
Mer än 200 Mkr	2 (3%)
Summa	83 (105%)



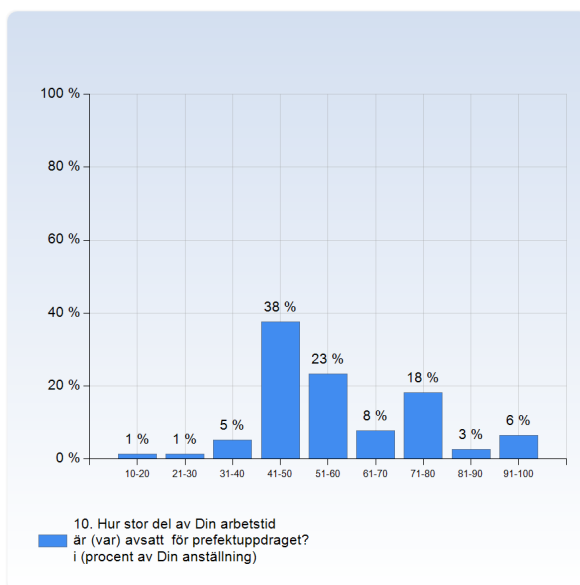
9. Omsättningen för forskning finansierad via externa bidragsgivare vid Din institution?

9. Omsättningen för forskning finansierad via externa bidragsgivare vid Din institution?	Antal svar
Mindre än 10 Mkr	22 (28%)
10-20 Mkr	16 (20%)
21-30 Mkr	7 (9%)
31-50 Mkr	11 (14%)
51-100 Mkr	10 (13%)
101-200 Mkr	10 (13%)
Mer än 200 Mkr	3 (4%)
Summa	79 (100%)



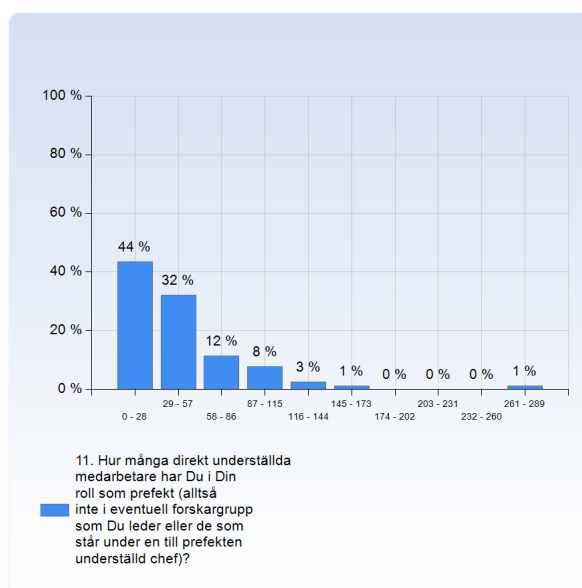
10. Hur stor del av Din arbetstid är (var) avsatt för prefektuppdraget? i (procent av Din anställning)

10. Hur stor del av Din arbetstid är (var) avsatt för prefektuppdraget? i (procent av Din anställning)	Antal svar
10-20	1 (1%)
21-30	1 (1%)
31-40	4 (5%)
41-50	29 (38%)
51-60	18 (23%)
61-70	6 (8%)
71-80	14 (18%)
81-90	2 (3%)
91-100	5 (6%)
Summa	80 (104%)



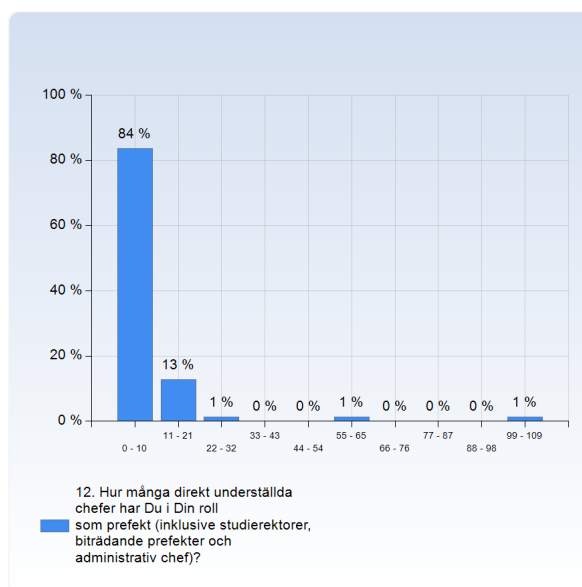
11. Hur många direkt underställda medarbetare har Du i Din roll som prefekt (alltså inte i eventuell forskargrupp som Du leder eller de som står under en till prefekten underställd chef)?

11. Hur många direkt underställda medarbetare har Du i Din roll som prefekt (alltså inte i eventuell forskargrupp som Du leder eller de som står under en till prefekten underställd chef)?	Antal svar
0 - 28	34 (44%)
29 - 57	25 (32%)
58 - 86	9 (12%)
87 - 115	6 (8%)
116 - 144	2 (3%)
145 - 173	1 (1%)
174 - 202	0 (0%)
203 - 231	0 (0%)
232 - 260	0 (0%)
261 - 289	1 (1%)
Summa	78 (100%)



12. Hur många direkt underställda chefer har Du i Din roll som prefekt (inklusive studierektorer, biträdande prefekter och administrativ chef)?

12. Hur många direkt underställda chefer har Du i Din roll som prefekt (inklusive studierektorer, biträdande prefekter och administrativ chef)?	Antal svar
0 - 10	66 (84%)
11 - 21	10 (13%)
22 - 32	1 (1%)
33 - 43	0 (0%)
44 - 54	0 (0%)
55 - 65	1 (1%)
66 - 76	0 (0%)
77 - 87	0 (0%)
88 - 98	0 (0%)
99 - 109	1 (1%)
Summa	79 (100%)



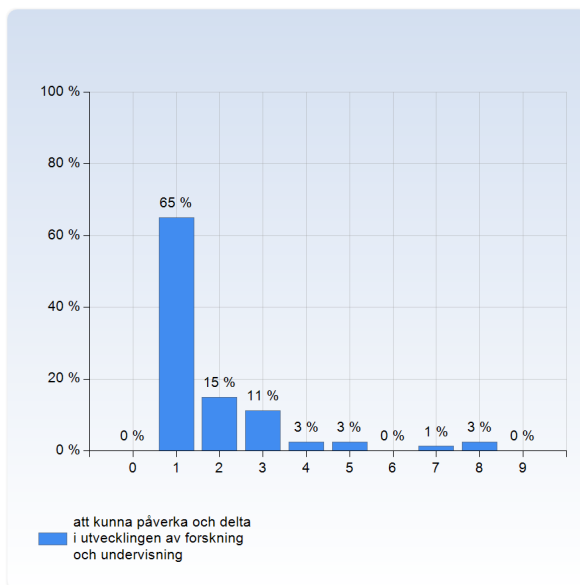
I. Villkor och ersättningar:

13. Här följer en rad påståenden angående prefektuppdraget som har framkommit under tidigare undersökningar. Rangordna dem inbördes från 1 till 8 (om annat anges 1 till 9), 1 är viktigast.

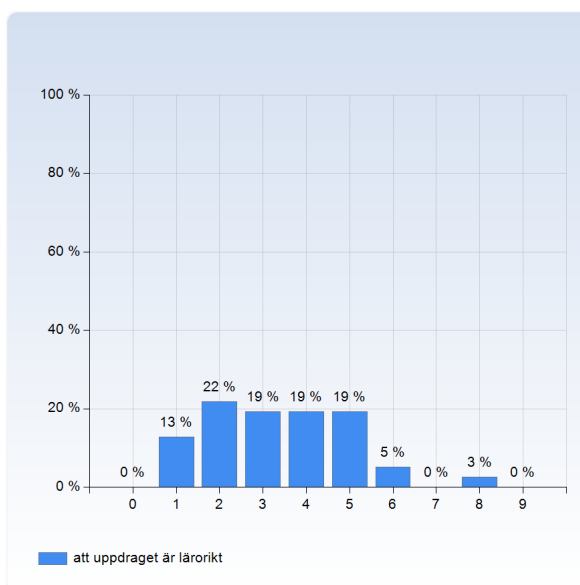
Det bästa med att vara prefekt är:

att kunna påverka och delta i utvecklingen av forskning och undervisning

att kunna påverka och delta i utvecklingen av forskning och undervisning	Antal svar
0	0 (0%)
1	52 (65%)
2	12 (15%)
3	9 (11%)
4	2 (3%)
5	2 (3%)
6	0 (0%)
7	1 (1%)
8	2 (3%)
9	0 (0%)
Summa	80 (100%)

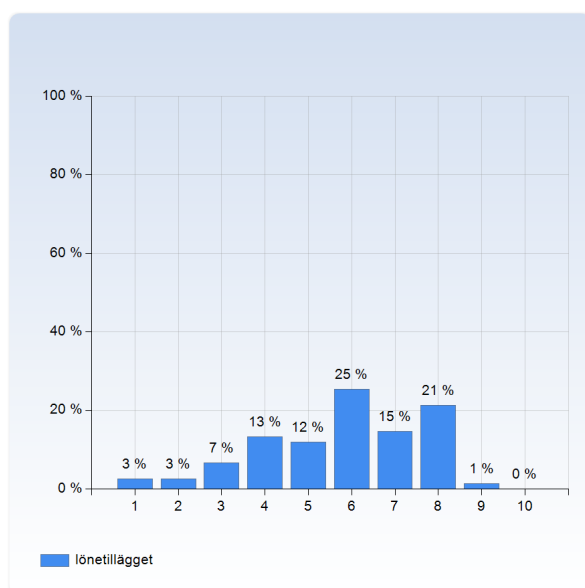
**att uppdraget är lärorikt**

att uppdraget är lärorikt	Antal svar
0	0 (0%)
1	10 (13%)
2	17 (22%)
3	15 (19%)
4	15 (19%)
5	15 (19%)
6	4 (5%)
7	0 (0%)
8	2 (3%)
9	0 (0%)
Summa	78 (100%)

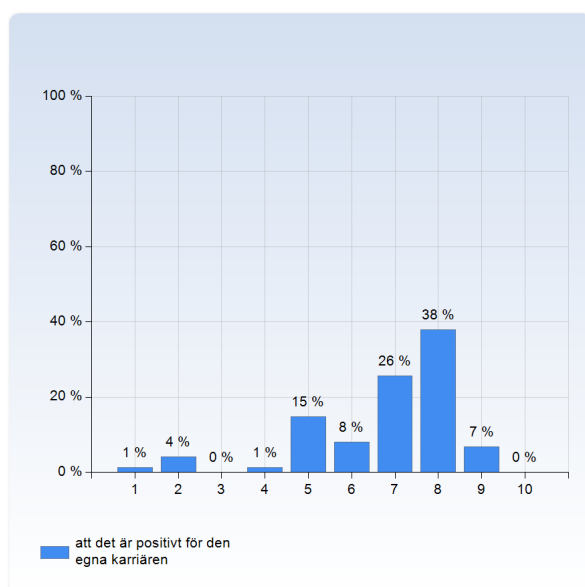


lönetillägget

lönetillägget	Antal svar
1	2 (3%)
2	2 (3%)
3	5 (7%)
4	10 (13%)
5	9 (12%)
6	19 (25%)
7	11 (15%)
8	16 (21%)
9	1 (1%)
10	0 (0%)
Summa	75 (100%)

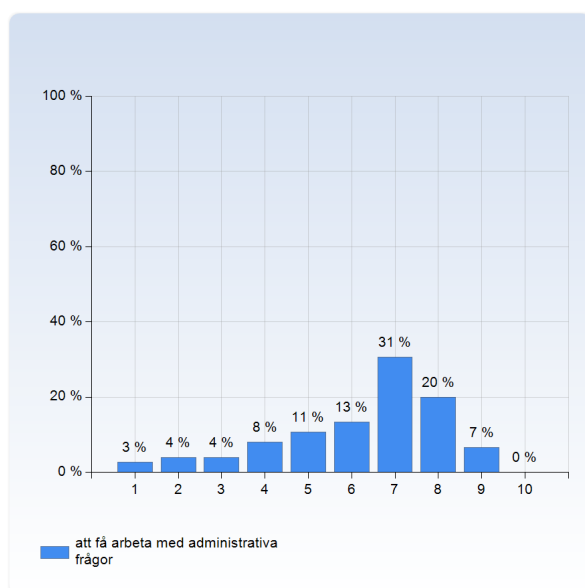
**att det är positivt för den egna karriären**

att det är positivt för den egna karriären	Antal svar
1	1 (1%)
2	3 (4%)
3	0 (0%)
4	1 (1%)
5	11 (15%)
6	6 (8%)
7	19 (26%)
8	28 (38%)
9	5 (7%)
10	0 (0%)
Summa	74 (100%)

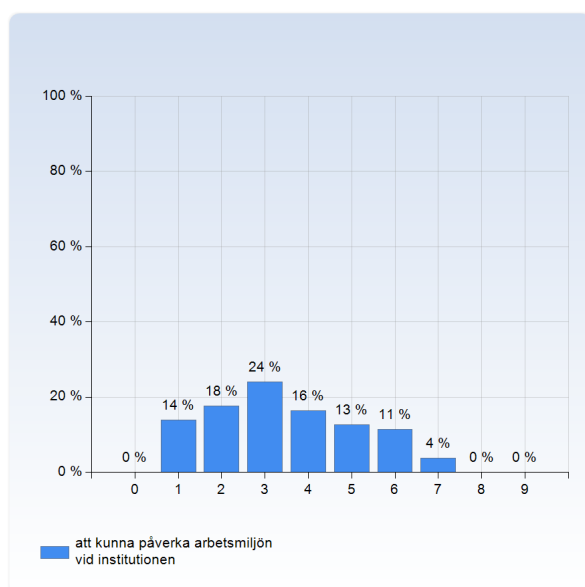


att få arbeta med administrativa frågor

att få arbeta med administrativa frågor	Antal svar
1	2 (3%)
2	3 (4%)
3	3 (4%)
4	6 (8%)
5	8 (11%)
6	10 (13%)
7	23 (31%)
8	15 (20%)
9	5 (7%)
10	0 (0%)
Summa	75 (100%)

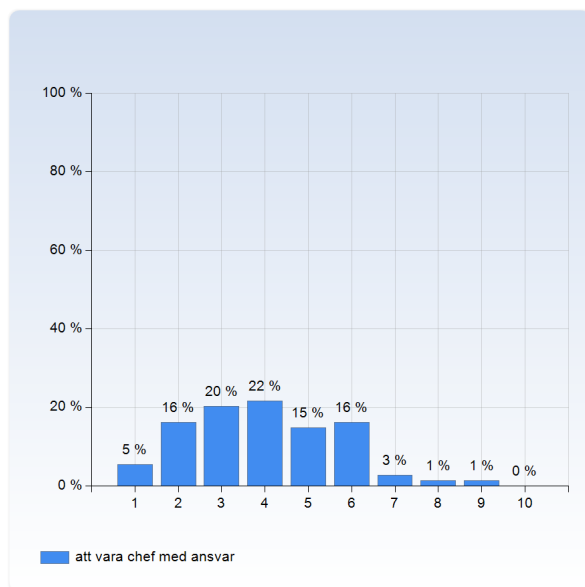
**att kunna påverka arbetsmiljön vid institutionen**

att kunna påverka arbetsmiljön vid institutionen	Antal svar
0	0 (0%)
1	11 (14%)
2	14 (18%)
3	19 (24%)
4	13 (16%)
5	10 (13%)
6	9 (11%)
7	3 (4%)
8	0 (0%)
9	0 (0%)
Summa	79 (100%)

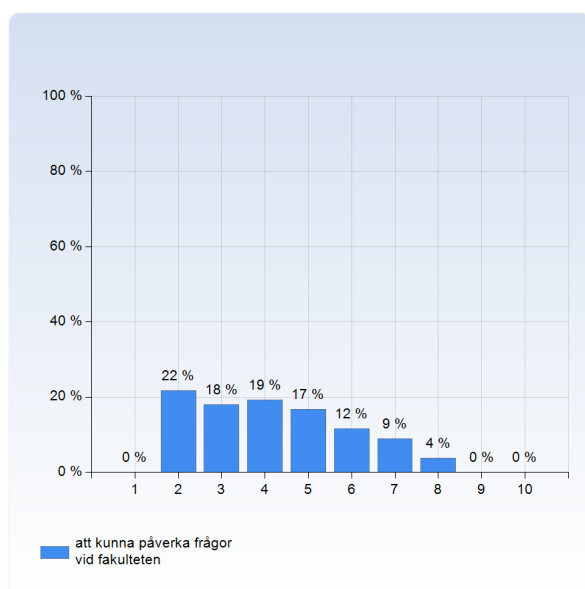


att vara chef med ansvar

att vara chef med ansvar	Antal svar
1	4 (5%)
2	12 (16%)
3	15 (20%)
4	16 (22%)
5	11 (15%)
6	12 (16%)
7	2 (3%)
8	1 (1%)
9	1 (1%)
10	0 (0%)
Summa	74 (100%)

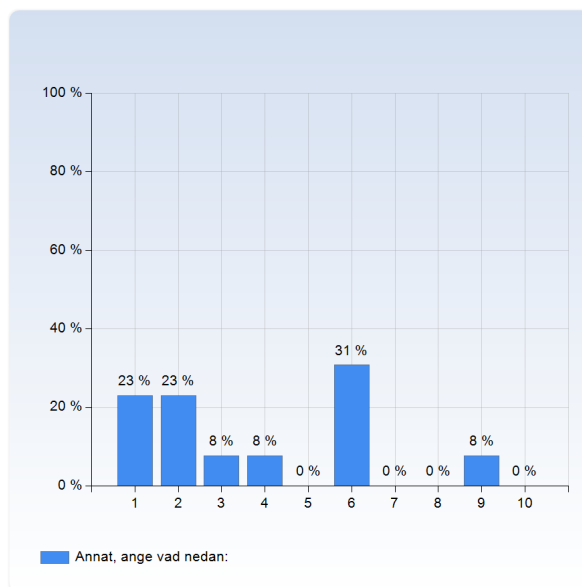
**att kunna påverka frågor vid fakulteten**

att kunna påverka frågor vid fakulteten	Antal svar
1	0 (0%)
2	17 (22%)
3	14 (18%)
4	15 (19%)
5	13 (17%)
6	9 (12%)
7	7 (9%)
8	3 (4%)
9	0 (0%)
10	0 (0%)
Summa	78 (100%)



Annat, ange vad nedan:

Annat, ange vad nedan:	Antal svar
1	3 (23%)
2	3 (23%)
3	1 (8%)
4	1 (8%)
5	0 (0%)
6	4 (31%)
7	0 (0%)
8	0 (0%)
9	1 (8%)
10	0 (0%)
Summa	13 (100%)



Annat, nämligen:

Lära känna sin institution och medarbetare på ett nytt sätt. Kunna stötta sina medarbetare. Även att få mer externa kontakter och förståelse för andra institutioner, fakulteten och universitetet.

Möta andra verksamheter/prefekter vid fakulteten och universitetet

Lite konstig lista. Första och sista alternativet är ju egentligen samma sak, att påverka utveckling av forskning och undervisning är det som är att påverka frågor vid fakulteten. Likaså är väl att vara chef med ansvar liktydigt med att påverka arbetsmiljön och att driva utveckling. Men jag lyckades rangordna ändå.

Att strategiskt leda verksamheten i rätt riktning.

Det är ett konkret sätt att bidra till att institutionen fungerar, i stort och smått

bidra till att verksamheten i stort utvecklas och stärks

Få större mandat att förhandla med vår absolut största samarbetspartner- Akademiska Sjukhuset

Jobba med personalfrågor

Kollegornas uppskattning för ledarskapet.

Kallad som tf prefekt vid institutionen

Att lära känna institutionens verksamheter i detalj och få förståelse för hur arbetsmiljön kan förbättra verksamheten för forskargrupporna och övrig personals bästa.

Fakulteten kan man inte påverka som prefekt

Att få arbeta med strategiska frågor ex rekryteringar, av stor betydelse för institutionens framtid.

Arbeta med rekrytering av goda medarbetare. Ett större utrymme för strategiskt tänkande och handlande vore önskvärt.

Att påverka arbetsmiljön är viktigt, men jag tänker då mest på arbetsmiljön i relation till utveckling och resurser.

en väsentlig aspekt är att man under perioden som prefekt får minskat undervisningsuppdrag, vilket för en lektor ofta är betungande. Likaså ska det inte underskattas att man under perioden som prefekt också är "någon", både på institutionen och utanför den.

Att kunna påverka och delta i utvecklingen av institutionens verksamhet är det absolut viktigaste (övrigt svårt att rangordna).

Att kunna bidra till att anställda vid institutionen växer/utvecklas inom sin profession

Kunna vara till hjälp och stöd för mina anställda

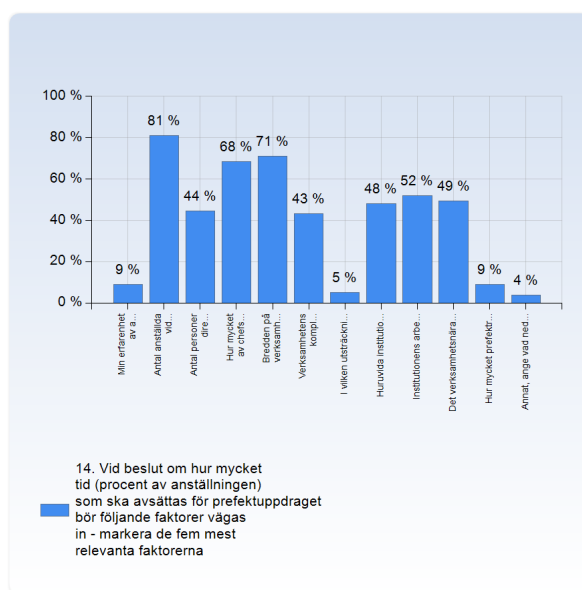
En stor fördel med att vara prefekt vid en stor institution är möjligheten att lära känna många mycket duktiga medarbetare och få en inblick i väldigt många intressanta forskningsfält. Tycker detta är fantastiskt positivt och ligger nästan i klass med punkt 1.

En kommentar till punkt 10 är att vid min institution är inte prefektuppdragets storlek definierat.

Att arbeta med ett team inom administrationen som har ett viktigt uppdrag men som är helt annorlunda än forskningsverksamhet.

14. Vid beslut om hur mycket tid (procent av anställningen) som ska avsättas för prefektuppdraget bör följande faktorer vägas in - markera de fem mest relevanta faktorerna

14. Vid beslut om hur mycket tid (procent av anställningen) som ska avsättas för prefektuppdraget bör följande faktorer vägas in - markera de fem mest relevanta faktorerna	Antal svar
Min erfarenhet av arbete som chef	7 (9%)
Antal anställda vid institutionen	64 (81%)
Antal personer direkt underställda prefekten	35 (44%)
Hur mycket av chefsarbetet som går att delegera vidare till administrativt stöd och chefer underställda prefekt vid institutionen	54 (68%)
Bredden på verksamheten (antal ämnen, utbildningar, särskilda uppdrag etc.)	56 (71%)
Verksamhetens komplexitet (farlig verksamhet, patienter, många externa projekt etc.)	34 (43%)
I vilken utsträckning institutionens personal har delade anställningar med annan/andra arbetsgivare	4 (5%)
Huruvida institutionen är i en fas av större förändring	38 (48%)
Institutionens arbetsmiljö och pågående personalärenden	41 (52%)
Det verksamhetsnära administrativa stödets utformning och kapacitet	39 (49%)
Hur mycket prefektrollen får kosta	7 (9%)
Annat, ange vad nedan	3 (4%)
Summa	382 (484%)



Annat, nämligen:

Vissa faktorer är konstanta över tid, andra kan vara mer eller mindre omfattande periodvis. Svårt med delegering, det mesta tenderar hamna hos prefekten.

En fråga som vid varje prefektutlysning hos oss är aktuell, är det faktum att ingen vill vara, eller kunna vara, prefekt utan att ha åtminstone någon fot i forskning, forskarutbildning och/eller undervisning. Om då uppdraget ökas till omfattning, för att uppgiften är omfattande, trängs andra viktiga uppgifter ut. Och för att vara en bra akademisk ledare behöver man kontakt med verksamheten.

Viktigast är att få tydliga mål uppställda- som gäller för just min institution. Några sådana kom inte, och är nog svårt för den övergripande fakulteten att ens sätta upp- dvs man skapar sina egna mål som relaterar till hur mycket tid som läggs ner.

Prefekt och kollegor med förenade befattningar har en stor uppgift att utveckla samarbetet med Akademiska sjukhuset. Detta kräver mycket tid och engagemang, dvs det är två parallella organisationer att engagera sig i vilket ofta adderar komplexa tidskrävande arbetsuppgifter (FoUU råd regelbundet, innehåll och avgränsning i kliniska uppdrag, möten med resp verksamhetschefer). Även svårare att bygga en effektiv organisation på UU institutionen då varje veckodag ett antal av anställda kollegor arbetar kliniskt (frånvaro från arbetsplats/personalmöten). Organisationen på den egna institutionen kan prefekt utveckla/forma. En institutions förändringsarbete är ju lite upp till prefekten förutom större flyttar och annat som kan vara svåra att helt ha beslutsrätt över.

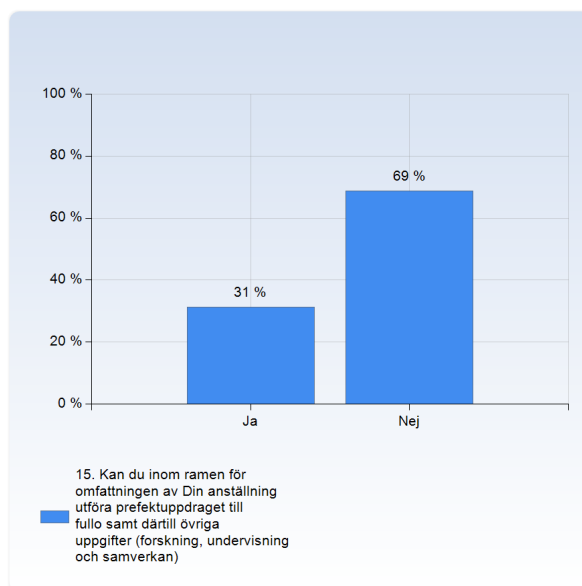
Prefektens roll/position i förhållande till fakultetsledning (hur mycket stöd som kan förväntas, vilka åligganden som delegeras från fakultet till institution).

För att inte komplicera räcket det med en fast del (dvs. sådant som sker för alla som är prefekter, utbildning, fakultetsmötet, verksamhetsplaner etc, etc). En rörlig del som beaktar antal anställda och en som tar hänsyn till omsättning.

Prefektuppdragets storlek är inte definierat vid min institution.

15. Kan du inom ramen för omfattningen av Din anställning utföra prefektuppgifter till fullo samt därtill övriga uppgifter (forskning, undervisning och samverkan)

15. Kan du inom ramen för omfattningen av Din anställning utföra prefektuppgifter till fullo samt därtill övriga uppgifter (forskning, undervisning och samverkan)	Antal svar
Ja	25 (31%)
Nej	55 (69%)
Summa	80 (100%)



16. Använder Din institution lösningar beträffande villkor och ersättningar som kan tjäna som goda exempel för att attrahera kompetenta kandidater till uppdrag som prefekt? Hur ser de i så fall ut?

16. Använder Din institution lösningar beträffande villkor och ersättningar som kan tjäna som goda exempel för att attrahera kompetenta kandidater till uppdrag som prefekt? Hur ser de i så fall ut?

Jag hade som prefekt möjlighet att arbeta med forskning på fredagarna, vilket var särskilt viktigt eftersom jag också var projektledare för VR-finansierat projekt.

Ersättning från forskningsprogrammets FFF för att prefekten under uppdraget skall kunna ha stöd för att bedriva forskning via delfinansiering av en medarbetare i forskargruppen, eller annat.

nej

Det ingår prefektarvode och repatriering, men institutionen i sig erbjuder inga särskilda lösningar.

Institutionen har tidigare erbjudit repatriering även om uppdraget hos oss är lägre än 50% (enligt avtal med Saco är ju de som har haft minst 50% berättigade till repatriering).

Nedsättning i undervisningstid, ekonomiskt stöd till egen forskargrupp

Nej, inte utöver de vanliga: två månaders repatrieringstid/ år som prefekt. Behålla 25% resp. 50% av prefekttillägget efter 3 resp. 6 år.

Medel för den del av prefektens lön som "frigörs" i och med uppdraget kommer prefekten till del som forskningsmedel.

Ja. Det är i nuläget medel för att kompensera för förlorat forskningstid. Type 1,5 mkr. Kan förhandlas.

Institutionen tillämpar rektors beslut om villkor och ersättningar.

Fråga 15 är svår att besvara med ett ja eller nej, då det periodvis är svårt att uppfylla prefektuppdraget till fullo.

-

Förutom lönetillägg och repatriering, nej.

Nej

Ja, prefekten får en post-doc när den börjar för att hjälpa att hålla igång forskning

Nej

Institutionen har för ca 1 år sedan genomfört en stor omorganisation som bland annat har medfört fler underställda chefer till prefekten.

Syftet är bland annat att förbättra den organisatoriska- och sociala arbetsmiljön för personalen, få en starkare koppling mellan utbildning och forskning samt

underlätta arbetet för prefekten, nuvarande och kommande. Genom att underlätta arbetet får prefekten möjlighet att upprätthålla åtminstone en del av sin forskning.

Detta är av stor vikt för att prefektuppdraget ska attrahera kompetent och motiverad personal.

Tveksamt - här borde jag som prefekt nog väcka frågan (i ex styrelsen) innan min mandatperiod går ut om drygt 2 år

Repatriering efter fullgjord tid

Nej

Tidig utnämning för att kommande prefekt skall i sin anställning kunna gå med under ett helt akademiskt år som biträdande prefekt.

Repatriering utifrån kandidatens akademiska karriär och behov. Utgångspunkten är att prefektens akademiska karriär inte skall vara över efter avslutad mandattid.

Nej

Prefekten får ett årligt rambidrag för att ersätta bortfall i forskningstid, dvs möjlighet att t.ex. anställa en forskare eller postdoc, eller i annan form finansiera del av forskning. För närvarande är bidraget, som kallas prefektmedel, 900 000 per år

Inte på institutions-, dock för några år sedan på fakultetsnivå: workshop för yngre kollegor intresserade av ledningsuppdrag.

Inte i nuläget.

Prefekten får ett ekonomisk forskningsbidrag från institutionen för att lättare hålla igång egen forskningsverksamhet.

Nej! Jag syftar här på hur det var under min prefekttid (idag vet jag inte).

Inga utöver de som finns i fakultetens riktlinjer.

Ja

Nej

nej, det gör vi inte. Det är alltid svårt att rekrytera personer till ledningsuppdrag, även studierektor och andra mindre uppdrag

Vi ger rejält med forskningstid, kopplat till antalet genomförda prefektterminer.

Hos oss är det 50% nedsättning som gäller, tillämpas proportionellt på forskning och undervisning. Det blev "bråk" när jag ville ta ut min repatrieringstid (6 månader efter tre års prefektskap) - få verkar känna till att den ens finns avtalad. Det borde tydliggöras.

Ja, institutionen ersätter intrång i forskning med ett "anslag" motsvarande ca en tjänst, ca 800k samt jag har mindre undervisning.

Nej. Som klinisk institution har vi mycket begränsade möjligheter pga av begränsade fakultetsmedel och tillhörande ALF system. Fakultetsmedel går till finansiering av lärartjänsterna (ALF kan inte finansiera tjänster) och strategiska satsningar blir ofta svåra/omöjliga om man inte tar bort en lärartjänst eller administrativ tjänst.

Repatrieringsbidrag

Under min tid som prefekt förelåg inga särskilda villkor.

numera har prefekten en option att få en postdoktor per period betald av institutionen.

Nej

Nej

Nej.

Ersättning för forskning efter prefekttid.

Vi har haft diskussioner om att omforma ledningsorganisationen, men inte kommit till skott p g a ekonomiska svårigheter. Nya roller kostar pengar.

Nej

Nej.

När jag tillträdde som prefekt tilldelades jag en forskare på heltid som hjälpt mig att hålla igång min forskningsverksamhet. Det har fungerat väl och har gjort att jag inte känt så mycket stress över vad som ska hända efter min tid som prefekt. Att känna att den egna verksamheten kan fungera trots prefektuppdraget var mycket viktigt för mig.

Jag fick 500 tkr/år i forskningsbidrag men det hade ingen stor inverkan på mitt beslut att ta mig an uppgiften. Vad som lockade mer var att institutionen är en mycket spännande miljö som jag kände att jag kunde göra nytta.

Jag slutar till sommaren men min efterträdare har förhandlat fram ett "stödpaket" som är attraktivt. Detta var aldrig aktuellt för mig då jag tillträdde tämligen akut i samband med rektorskrisen 2014

Nej, de är endast de som beslutats av samfak.

Nej

Nej, inget särskilt

Ersättning för forskningsbortfall i form av finansiering av en post-doc.

Prefekten får forskningsstöd på 650 tkr per år som kan användas för att avlöna en forskare.

Vi utgår ifrån de generella riktlinjer som finns för "repatriering". Dock, vi har haft otur under ett decennium då ingen prefekt hittills verkat som prefekt hela sin ordinarie prefektperiod.

17. Har Du några egna förslag på specifika förbättringar eller andra synpunkter avseende villkor och ersättningar för prefektuppdraget?
Kommentera gärna ovanstående påståenden.

Jag tror att den modell vi har valt att använda oss av är mycket bra för minska känslan av att karriären är över efter att ha arbetat som prefekt. Överhuvudtaget tror jag insatser som kan bidra till att en persons övriga karriär inte får för stora avbräck gör det lättare att acceptera förtroendeuppdrag.

Gärna mer stöd från centralt håll i komplicerade personalärenden; klara och tydliga svar med förhållandevis kort varsel.

jag anser att ersättning och villkor är rimliga i nuläget.

Jag har inte tagit upp det verksamhetsnära stödet i punkterna ovan men det är oerhört viktigt.

Ett effektivt fungerande stöd och en stor avlastning, och om det inte fungerar eller det det finns stor personalomsättning så kommer det att påverka prefektens och ledningens arbete mycket. Det tar bort fokus från ledningsarbetet och att det blir i högre utsträckning ett rent chefsarbete med ökad administration.

Beroende på hur bevandrad en ny prefekt är i institutionen så bör en genomgång av administrationens funktioner. Det bör göras i samråd med den administrativa chefen /chefsadministratör men att ha med en extern part/person med kunskaper om universitetets/institutionens organisation är värdefull.

Det är mkt värdefullt om man planerar att organisera om i stödet men även om ingen planerad förändring är planerad. Man får en bra förståelse för funktionerna.

Fler personer att fördela arbetet på, antingen i form av flera biträdande prefekter eller utökat administrativt stöd t.ex. i form av en administrativ chef (vilket vi inte har i nuläget).

Tror det är viktigt att man ger en möjlighet till anpassade villkor för varje ny prefekt då alla professorer har helt olika arbetssituationer vid institutionen. Vi är en klinisk institution med både prekliniska och kliniska professorer, där de kliniska lärarna i praktiken bara har 2/3 anställning vid UU.

Man skulle kunna minska arbetet. Verksamhetsberättelser och planer kunde utgöras av data som tar centralt, plus en sida kommentarer. Ingen har nagonsin kommenterat vad vi skrivit i dessa.

Man kan ta bort omradena. Det verkar mest vara en onödigt belastning.

Löneförhandlingarna är ett gissel. Först kommer man in, vet inget, sedan skall man justera, men det blir aldrig rätt. Jag arbetar nu också i ~~XX~~. Där har vi alla samma lön, och ingen förhandling. Viktigt blir då rekrytering. Sedan kunde man ha bonusar för dem som är välciterade, publicerar bra, och för dem som gör goda gärningar i undervisning etc. Dessa skulle vara fasta belopp och ligga kvar några år (3 år), sedan behöva fas igen. Ansökan kunde ske centralt och likasa kontrollen.

Det är en otrolig konstnad som ligger i att flytta runt nagra hundralapper från en till en annan, och arbetsmässigt inproduktivt.

Allt detta skall skötas av en person som sedan skall vara kollega, vilket inte är idealt.

Förutom ersättningen om 1-2 sabbatsterminer skulle man kunna erbjuda möjlighet till finansiering av tex vistelse vid annat universitet under en period av sabbaten.

Inrättande av biträdande prefekt (som gjorts efter mig). Repatrieringsstöd exempelvis stödande tjänst med foass, forskare (har gjorts efter min tid som prefekt) under prefektuppdraget.

Repatrieringen är mycket viktig inser jag nu när jag klivit av. Utan den hade det varit ytterst mödosamt att åter komma in i rollerna som lärare och forskare. Kanske kunde det var värt att också uppmuntra/stödja f.d. prefekter att för ett tag byta miljö efter avslutat uppdrag. Det skulle kunna hjälpa en att byta rollen från chef till rollen som kollega. Villkoren för prefekter är kanske inte heller strålande med tanke på att uppdraget inte sällan är mycket krävande. Retrospektivt skulle jag också ha önskat ett tydligare stöd uppifrån. Även om en prefekt har en ledningsgrupp så kan det inte sällan kännas ensamt när svåra besluta ska fattas. Ett annat problem på en mindre institution som har mindre resurser är bristen på administrativt stöd.

De viktigaste bör vara lönetillägget och uppdragets meritvärde

Att institutionen har tydliga styrdokument som på så sätt hjälper vid en överlämning. Dessutom kan det vara bra om det finns en ekonomisk struktur så att man kan attrahera även kompetenta yngre personer utan att riskera att deras forskning drabbas för mycket.

Det är viktigt att en prefekt har ansvariga chefer direkt underställd sig, speciellt vid större institutioner. Det är dock viktigt att de personer som åtar sig ett prefektuppdrag är motiverade och intresserade samt har förståelse för att oavsett om man har underchefer har prefekten huvudansvaret för verksamheten.

Förutom underställda chefer behövs ett fungerande samarbete med fakultet, förvaltning framförallt HR-avdelningen och övriga universitetsledning. Även ett välfungerande nätverk med andra prefekter både inom och utanför UU.

Det vore bra om det fanns mer operativ support centralt för när det blir problem på institutionen. Till exempel när folk slutar inom administration borde det vara möjligt att få någon från centralt håll tillfälligt. Det tar lång tid att anställa nya administratörer. Alla administratörer bör kanske samalas centralt (som IT), då vore det lättare att flytta runt folk. Detta skulle också lösa problemet att institutionerna konkurrerar med varandra för administrativ personal.

Personalärenden är det svåraste som prefekt. Och här skulle det behövas professionellt stöd. Stödet var bra när personalavdelningen hade en coach (Greta någonting) som gav handfasta råd för hur man kunde hantera svåra situationer. Men det stödet togs bort. Det handlar om "sällan"-situationer som de flesta institutioner inte har råd att ha egen personal för. Och när man inte har stöd så blir resultatet därefter. Sedan beskylls institutioner för att inte tar tag i situationer, men när man inte vet hur så ägnar man tiden åt sådant som man kan.

Det var inte lätt att hitta kandidater som vill vara prefekt pga rådande situationer.

Nej.

Nej

-

Det finns nog åtminstone ett par saker som kan underlätta: 1) mängden förväntade åtaganden, återrapporteringar och implementeringar måste minska. Det är inte rimligt att varje institution ska upprätta planer för likabehandling, miljöfrågor, arbetsmiljö etc. Det borde kunna räcka med att det finns en plan för detta centralt. 2) prefekter kan ibland bli helt nednöta av personalärenden. Det är viktigt att prefekter får kraftfullt stöd från universitet centralt, inte bara med råd utan med att ärenden faktiskt lyfts bort ifrån institutionsnivå och tas om hand centralt när konflikter gått långt. Jag har sett exempel där prefekter blivit lämnade väldigt ensamma med svåra problem.

Nej.

I samband med lönerevision diskuterade jag min företrädarens lön. Det framgick att min samtalspartner på personalavdelningen inte tyckte att någon hänsyn skulle tas till att min kollega varit prefekt i mer än sex år och därför har rätt att behålla hälften av prefekttillägget. Personen på personalavdelningen hävdade att det enda som var relevant för min kollegas lön var prestation i jämförelse med kollegor och de andra vanliga lönesättningskriterierna. Det är därför mycket viktigt att personalavdelningen tydligt får veta att detta är felaktigt, eftersom hela poängen med att en del av prefekttillägget får behållas efter det att man lämnat uppdraget annars skulle försvinna. Om de ekonomiska incitamentet är allvarligt menade måste de skyddas mot den typen av försök att hålla ned förde detta prefekters löner.

Lönetillägget är för lågt.

Supporten från förvaltningen, båda ekonomiafdelningen och HR, behöver förbättras. Förvaltningen verkar ibland ha egna agendor som inte utgår på att stödja institutionen.

delegering, chefsstöd, utbildningar

Ersättning till prefekten som minskar stressen att hinna söka externa pengar för att hålla forskningen igång. Stöd för att ha personer anställda i forskargruppen eller till drift ger en viktig basfinansiering.

Jag tycker tillägget är bra men motiverar knappast någon att ta uppdraget. Det viktigaste är en fungerande struktur och rutiner - inarbetade "funktioner" som biträdande prefekt, studierektorer med tydliga delegationer, ev. administrativ chef med tydliga uppgifter, fungerande administration. På så sätt kan man kliva in i ett fungerande koncept utan att behöva ägna den första prefektperioden (tre år) att lära sig vad uppdraget innebär.

Kanske. XX är en speciell institution och villkoren för prefektuppdraget vid olika institutioner kanske inte kan likformas alltför mycket då verksamheten och dess mål skiljer sig åt. En prefekt för XX ska ha visioner för utbildning och utveckling och erfarenhet av utbildningsutveckling. Vidare kan denna prefekt förslagsvis ha tid för forskning inom ämnets didaktik för att driva verksamheten på bästa sätt och göra institutionens verksamhet konkurrenskraftig i ett nationellt och internationellt perspektiv.

Delad tjänst mellan två institutioner ska inte tillåtas, det ger upphov till jäv-situationer som inte är önskvärda.

Jag är prefekt på en liten institution och det innebär överlag att vi är få som ska dela på uppdragen och utföra arbetsuppgifterna. Det innebär också att det verksamhetsnära administrativa stödet är begränsat och mycket sårbart. Så ett bättre villkor för prefekten skulle vara om det fanns en form av personalpool vid UU för att hantera en del arbetsuppgifter av mer akut art vid sjukdom som ekonomi (t.ex. fakturer och utbetalningar) och kursadministration.

Punkt 10 går inte att svara på. Jag har aldrig fått någon instruktion om hur många % prefektarbetet ska skötas på. Jag har en förenad tjänst, dvs 33% "går bort" till kliniskt arbete. På resterande 67% ska jag undervisa, forska, administrera och chefa (delta i möten jag kallas till mm). Egentligen skulle jag nästan kunna ägna all min tid åt prefekteri, men undviker det aktivt av flera skäl. (Inte minst för att föregå med gott exempel till nästa prefekt).

Vidare tror jag en diversifierad klinisk institution kanske ska ha en annan organisation än en institution som är mer homogen i arbetssättet. JAG skulle här se helst ett styre på institutionsnivå i samråd med t.ex verksamhetschefer på Akademiska - dvs en annan sorts institutionsstyrelse. Det är viktigt med ersättning för uppdraget (som tex betalt för postdoc eller doktorand), men också viktigt med stöd efter avslutat prefektförordnande. I dagsläget har min egen forskning iofs rullat på, men anslagen sinar. För att komma igång igen efteråt behövs fortsatt ekonomiskt stöd (i mitt fall till t.ex post-doc:en), men också en viss respit. Jag ser en fara med att som en person som nyligen varit prefekt att man blir indragen i nya projekt på fakulteten, bara för att man har samlat på sig en kunskap, men som då också hindrar utveckling av forskning mm.

Fråga 6. Jag har ca 120 institutionsanställda, men det tillkommer cirka 200 som är doktorander (fast RU-anställda), och ytterligare ca 400 post-docs och docenter som alla är anställda på Akademiska men som utgör grunden i den mängd forskning och undervisning som institutionen bedriver. Dom räknas liksom aldrig med. Det innebär att jag har 120+600=720 som på ett eller annat sätt rapporterar till mig. (Medan prefektersättningen baseras på antalet UU-anställda...).

Prefektuppdragets omfattning och kostnad/ersättning bör bestämmas på fakultetsnivå samt vilket administrativt stöd (omfattning) som bör ges. För närvarande fungerar detta inte eftersom det är upp till varje institution att bestämma detta utifrån sina egna ekonomiska muskler. Leder till mycket olika förutsättningar för prefektskapet.

Viktigt med ett tydligt ekonomiskt stöd från fakulteten till forskning under prefektiden för att kunna bibehålla pågående forskning på god nivå. Mycket viktigt med en repatrieringsperiod eftersom även yngre kollegor borde kunna ta uppdraget.

En för liten del av uppdragstillägget blir pensionsgrundande (bara de 25% som blir till lön).

En kommentar till mina svar på fråga 11 och 12. De direkt underställda cheferna har en stor del av personalansvaret på delegation, dock inte arbetsmiljöansvaret. I det senare avseendet var alltså samtliga medarbetare vid institutionen direkt underställda mig.

Det bör finnas en tydlig avsättning för prefektuppdraget och även för i varje fall studierektorer samt möjligen för ekonom och HR-generalist i VP från fakulteterna som i sin tur är baserad på några nycklar (antal anställda etc.). Det skall inte kännas "dyrt" för en institution att ge ordentligt med tid för prefekt, studierektorer.

Det värsta som hände mig som prefekt var) när administrationen brakade ihop pga att en tidigare administrativ chef utvecklade ett dysfunktionellt beteende. Jag fick för lite och fel stöd av HR.

Vid rekryteringar av seniora forskare från utlandet fick jag lägga ner mycket tid på villkoren för tjänsten. Igen kunde HR ha varit ett mycket bättre och professionellt stöd.

I ärenden som gäller andra aspekter på internationalisering har HR inte heller varit kunniga eller gett stöd. Det är mycket viktigt att de centrala stödfunktionerna verkligen agerar som sådana. Det kanske har blivit bättre...

Medfarm kansliet var på min tid underbemannat och olika administrativa beting ramlade i knäet någon dag innan deadline. Kanske också bättre nu.

Så sammanfattningsvis kände jag mig ofta ensam i problemsituationer och centrala stödfunktioner saknade kompetens och flexibilitet.

Repatrieringsmodellen är efterlängtd. Kommer dock inte att gynna dem som tar prefektuppdraget i slutet av karriären. Ett alternativ vore centralt stöd under prefektiden

Ledningsuppdragstilläggen har justerats nyligen, vilket var bra, även om det nog var lite i underkant vad gäller prefekttilläggen. I dessa finns också en lite förläggad syn på att uppdragens svårighet ökar ju högre upp i linjeorganisationen de är. Det är exempelvis i vissa fall nog så krävande och i många fall mer krävande att vara prefekt (kanske inte på min egen men på några av mina kollegors institutioner, inte minst där det finns flera svåra och närmast permanentade personalärenden) än att vara dekan, eller, för den delen, vice rektor.

Det bör också påpekas att storleken på institutionen påverkar uppdragets komplexitet, men på ett sätt som ofta är underartikulerat inom UU. Det avgörande är hur pass välfungerande och stabil stödorganisation det finns möjlighet att ha som prefekt (inkl. underställda chefer).

På ett lite paradoxalt sätt är nog arbetsbelastningen på prefekter störst på institutioner med omkring 40-70 anställda. Man har bara ekonomiskt utrymme för en ganska liten stödorganisation, som därför också över tid blir mindre stabil eftersom det finns en lite för litet professionellt sammanhang för duktiga och ambitiösa administratörer, och den blir också mer personberoende, och som regel finns det heller inga underställda chefer som tar hand om delar av verksamheten. Det innebär att varje faktura, semesteransökan, reseräkning, icke-rutinartat personalärende, utvecklingsfråga, utvecklings- och lönesamtal, inköp, rehabiliteringsärende, rekrytering, etc. måste man vara involverad i och ta beslut om.

Hos oss har vi nu inlett arbete med att etablera en roll som biträdande prefekt för att få till stånd en mer rimlig arbetsdelning. Detta ska implementeras vid årsskiftet 19/20. Utmaningen är dock att hitta personer som både är lämpliga och villiga att äta sig ledningsuppdrag, även med dessa förändringar. Tendensen över det senaste dryga decenniet är nämligen tydlig: det blir allt svårare att tillsätta prefekt- och studierektorsuppdrag. Samtidigt är vår mycket av de stora framgångarna på institution beroende av att vi har just den storlek vi har: det leder till korta beslutsvägar, flexibilitet, kollegial förankring och trovärdighet, etc., etc. Så det är svårt att hitta en lösning (exempelvis genom institutionssammanslagningar) som inte offerar många av dessa kvaliteter till men för verksamheten.

Så om man på allvar ska komma tillrätta med att skapa rimligare villkor för prefekter så tror jag att följande åtgärder är nödvändiga och de viktigaste (utan inbördes ordning):

1. Etablera ett mycket mer tydligt, handgripligt och tillgängligt stöd till prefekterna i svåra personalärenden. Beredskap från HR-avdelningen (inkl. jurister) att faktiskt hitta oortodoxa lösningar som gör att problempersoner inte bara får pågå i många, många år och nöta ned prefekt efter prefekt. Dessa personer är förvisso inte så många på lärosätet, men de demoraliserar verksamheten de ingår i och skapar ofta mängder med andra problem i sin omgivning som ökar prefektens arbetsbörda på ett orimligt vis.
2. Se över vilka (och hur ofta) uppföljningar, utvärderingar, planer, sammanställningar och andra dokument som ska produceras av institutionerna som verkligen behöver göras. Vid varje tillfälle ska dessa vara motiverade av att de faktiskt bidrar till att utveckla verksamheten och att arbetet med dem står i proportion till den effekt de kan förväntas ha.
3. Som en mer generaliserad punkt av det föregående: arbeta för en långsiktig kulturförändring av förvaltningsorganisationen som innebär att man hela tiden sätter villkoren och förutsättningarna för att bedriva undervisning och forskning i fokus. Alla avdelningschefer på Segerstedt (förutom fakultets- och områdeskanslierna) borde återkommande på frågan: på vilket sätt har ni ytterligare underlättat för institutionerna att kunna lägga så mycket tid och resurser som möjligt på kärnverksamheten?

Den sista punkten har förstås också konsekvenser som går utöver prefekttrollen eftersom det här också ingår effektiviseringar och prioriteringar för att hålla nere de indirekta kostnaderna vid lärosätet. Atminstone på utbildningssidan urholkas just nu snabbt vår möjlighet att bedriva riktigt hög kvalitet på undervisningen, vilket förstås också beror på att studentpengen urholkats, men det senare är en nationell, politisk fråga som vi inte internt på UU göra så mycket åt.

Detta bör vara reglerat på fakultets/universitetsnivå, och inget som ska behöva förhandlas inom institutionen från fall till fall. Generösa villkor (tid avsatt, repatriering, stöd för forskning/utbildning), och sedan inget förhandlingsutrymme.

inga synpunkter

Viktigt med repatrieringsbidrag för att kunna växla upp forskning igen efter 6 års prefektuppdrag då forskningen med naturlighet fått stå tillbaka. Då har man i allmänhet inte hunnit publicera lika mycket och kan ha lite svårare att få externa anslag i nationell eller internationell konkurrens.

Personlig administrativ support

Inga

Större procent av arbetstiden för prefektuppgiften. Repatrieringen efter avslutad prefektuppgift bör vara huggen i sten och borde utökas för att göra uppgiften mer attraktiv.

En av de sista sakerna jag gjorde som prefekt var att rekrytera en administrativ chef. Det kommer att avlasta nästa prefekt avsevärt!

Det absolut viktigaste är att ge prefekter tillräcklig omfattning i tid för att kunna uppfylla alla delar av prefektuppdraget. Det behövs en samsyn vid universitetet kring omfattning i tid. Som det ser ut nu upplever jag att det inte finns någon samordning och den omfattning i tid som en prefekt får ser mycket olika ut på olika institutioner. Att ge prefekter kompensation i form av repatriering i forskningstid är också viktigt. Det är svårt att kombinera prefektuppdraget med forskning.

Samtalsstöd i form av samtal med fd erfarna prefekter som kan vägleda hur olika situationer kan hanteras baserat på deras erfarenhet. Gärna personlig handledning av psykolog för hantering av svåra uppdrag i tjänsten.

Nej

Kanslichef bör finnas.

Ersättning för prefektuppdrag bra, men kunde vara bättre. Inom vårt vetenskapsområde har man nu infört ett års repatriering (fel ord?) för prefekt som suttit två perioder = bra (även om jag sannolikt inte kommer att kunna ta del av det då jag avgår som prefekt - pension vankar.

I samband med att jag gick in i min andra period som prefekt, försökte jag få doktorand alt postdoc försörjd via de fakultetsmedel som tilldelas institutionen (som kompensation för förlorad forskningstid): Styrelsen avslag min blygsamma anhållan (vet att prefekter vid andra institutioner har denna typ av deal)

Jag tycker att ett läsar som prefekt automatiskt ska ge 6 månaders forskningstid. Detta byggs sedan på enligt samma princip ju längre prefekten sitter kvar på sin post. Prefekter borde lyftas fram mer i universitetets formella sammanhang, t ex att de alltid ska bjudas på universitetets högtidsfester, som doktorspromotionsfester och professorsinstallationer etc. Det är en tydlig symbolisk signal från universitetet om att prefekterna är mycket viktiga.

Viktigt att även de som har lägre än 50% får möjlighet till repatriering, även om den är kortare.

Bättre tillgängligt centralt stöd. Bättre fora för att utbyta erfarenheter.

Utöka omfattningen av uppdraget till åtminstone 75 %. Öka arvodestillägget.

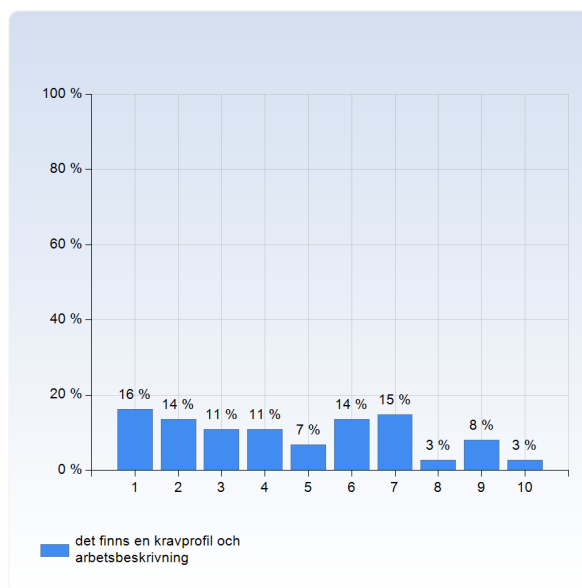
Prefektuppdraget utgör oftast lejonparten av arbetstiden och arbetsuppgifterna. Detta skapar ojämlik ersättning för arbetsuppgiften, då prefekten lönesätts utifrån sin anställning. En prefekt vid samma institution som är lektor kan därmed under sin prefektid (minst 3 år) ha en lön som är signifikant lägre (30-50%) än sin föregångare/efterträdare utan att arbetsuppgifter och insats skiljer sig nämnvärt.

II. Introduktion och överlämning

18. Nedan följer en rad påståenden angående vad som är viktigast vid introduktion och överlämning av prefektuppdraget. Rangordna dem inbördes från 1 till 9 (om annat anges 1 till 10), 1 är viktigast.

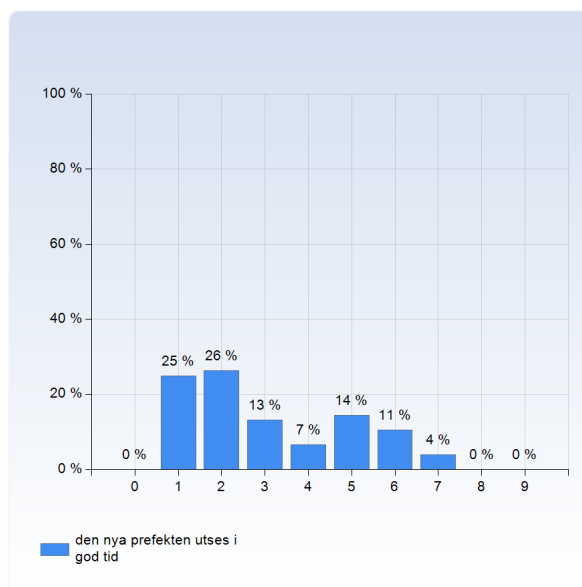
det finns en kravprofil och arbetsbeskrivning

det finns en kravprofil och arbetsbeskrivning	Antal svar
1	12 (16%)
2	10 (14%)
3	8 (11%)
4	8 (11%)
5	5 (7%)
6	10 (14%)
7	11 (15%)
8	2 (3%)
9	6 (8%)
10	2 (3%)
Summa	74 (100%)



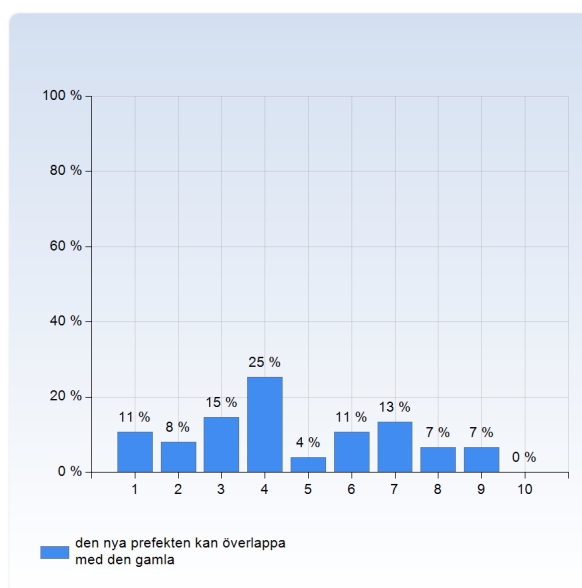
den nya prefekten utses i god tid

den nya prefekten utses i god tid	Antal svar
0	0 (0%)
1	19 (25%)
2	20 (26%)
3	10 (13%)
4	5 (7%)
5	11 (14%)
6	8 (11%)
7	3 (4%)
8	0 (0%)
9	0 (0%)
Summa	76 (100%)

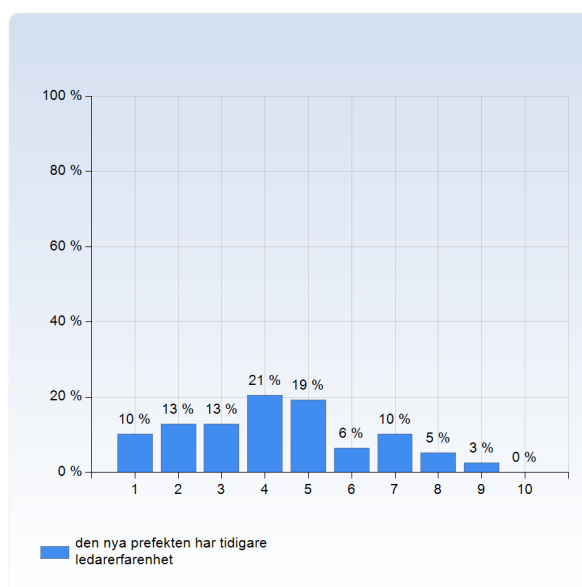


den nya prefekten kan överlappa med den gamla

den nya prefekten kan överlappa med den gamla	Antal svar
1	8 (11%)
2	6 (8%)
3	11 (15%)
4	19 (25%)
5	3 (4%)
6	8 (11%)
7	10 (13%)
8	5 (7%)
9	5 (7%)
10	0 (0%)
Summa	75 (100%)

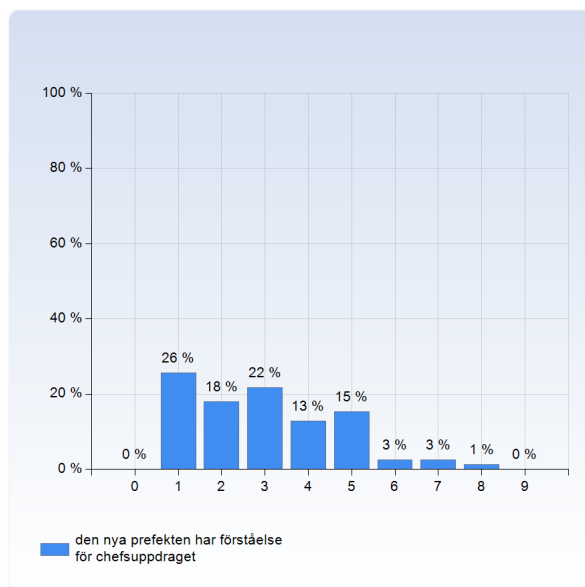
**den nya prefekten har tidigare ledarerfarenhet**

den nya prefekten har tidigare ledarerfarenhet	Antal svar
1	8 (10%)
2	10 (13%)
3	10 (13%)
4	16 (21%)
5	15 (19%)
6	5 (6%)
7	8 (10%)
8	4 (5%)
9	2 (3%)
10	0 (0%)
Summa	78 (100%)

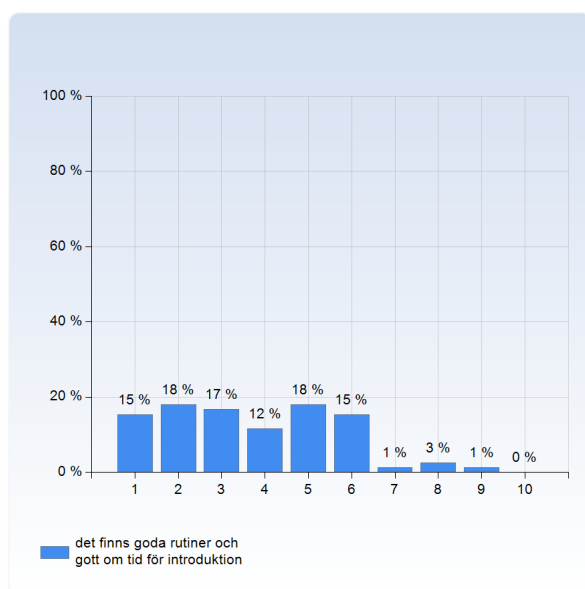


den nya prefekten har förståelse för chefsuppdraget

den nya prefekten har förståelse för chefsuppdraget	Antal svar
0	0 (0%)
1	20 (26%)
2	14 (18%)
3	17 (22%)
4	10 (13%)
5	12 (15%)
6	2 (3%)
7	2 (3%)
8	1 (1%)
9	0 (0%)
Summa	78 (100%)

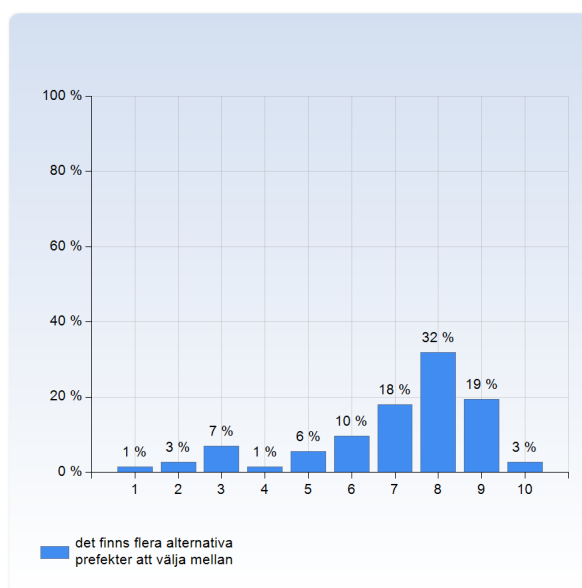
**det finns goda rutiner och gott om tid för introduktion**

det finns goda rutiner och gott om tid för introduktion	Antal svar
1	12 (15%)
2	14 (18%)
3	13 (17%)
4	9 (12%)
5	14 (18%)
6	12 (15%)
7	1 (1%)
8	2 (3%)
9	1 (1%)
10	0 (0%)
Summa	78 (100%)

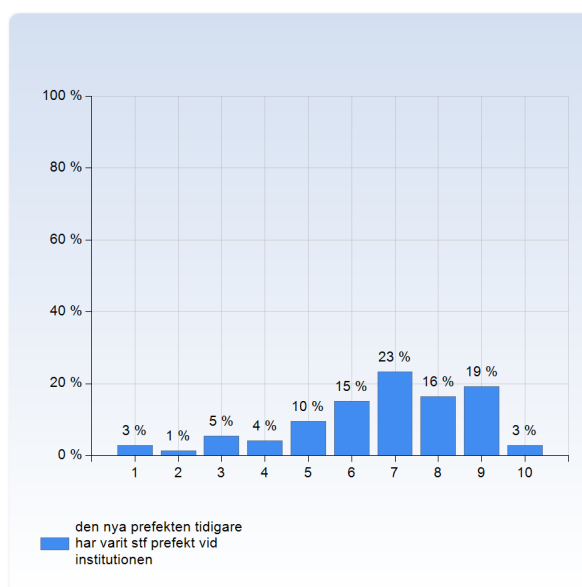


det finns flera alternativa prefekter att välja mellan

det finns flera alternativa prefekter att välja mellan	Antal svar
1	1 (1%)
2	2 (3%)
3	5 (7%)
4	1 (1%)
5	4 (6%)
6	7 (10%)
7	13 (18%)
8	23 (32%)
9	14 (19%)
10	2 (3%)
Summa	72 (100%)

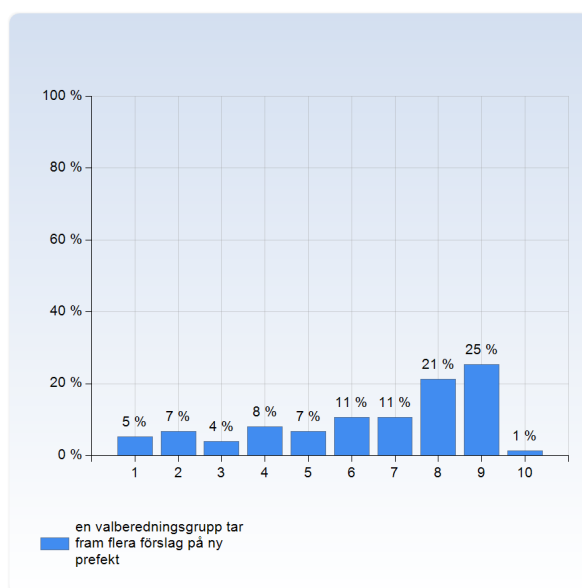
**den nya prefekten tidigare har varit stf prefekt vid institutionen**

den nya prefekten tidigare har varit stf prefekt vid institutionen	Antal svar
1	2 (3%)
2	1 (1%)
3	4 (5%)
4	3 (4%)
5	7 (10%)
6	11 (15%)
7	17 (23%)
8	12 (16%)
9	14 (19%)
10	2 (3%)
Summa	73 (100%)



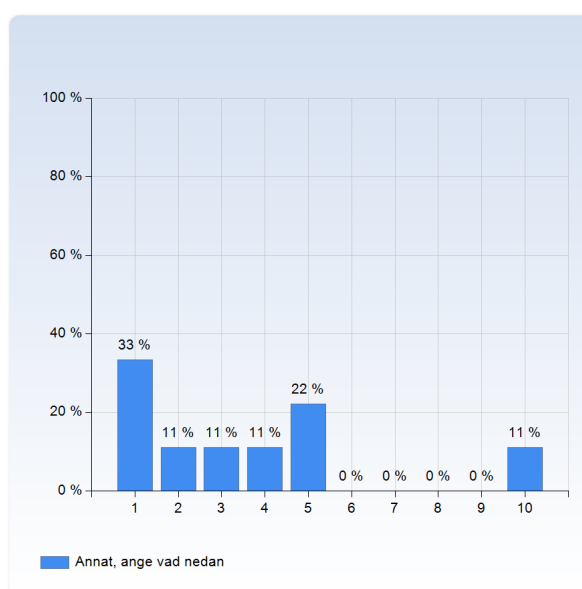
en valberedningsgrupp tar fram flera förslag på ny prefekt

en valberedningsgrupp tar fram flera förslag på ny prefekt	Antal svar
1	4 (5%)
2	5 (7%)
3	3 (4%)
4	6 (8%)
5	5 (7%)
6	8 (11%)
7	8 (11%)
8	16 (21%)
9	19 (25%)
10	1 (1%)
Summa	75 (100%)



Annat, ange vad nedan

Annat, ange vad nedan	Antal svar
1	3 (33%)
2	1 (11%)
3	1 (11%)
4	1 (11%)
5	2 (22%)
6	0 (0%)
7	0 (0%)
8	0 (0%)
9	0 (0%)
10	1 (11%)
Summa	9 (100%)



Annat, nämligen:

Det absolut svåraste är att hitta någon som kan tänka sig ta på sig uppdraget. Jag bävar redan för det - vem ska ta över efter mig? Anledningen är att alla tänkbara (nästan) också är kliniker, vilket är det yrke man valt från början, det som egentligen ligger en varmast om hjärtat. Att ge upp den roligaste delen av arbetet - det kliniska - för att bli prefekt är sällsynt. Jag själv har försökt hålla igång bägge med tveksamt resultat, men ska man hitta en klinisk prefekt måste det lösas. Därför tror jag på ett annat styre på en klinisk institution. Det är dessutom ändå lämpligast med en kliniker som prefekt, en som har förståelse och inblick i det dagliga samarbetet med Akademiska. Att utse en icke-kliniker som prefekt skulle fungera dåligt.

Det är mycket svårt att rekrytera prefekter vid vår institution, det är därför väldigt svårt för en valberedning att ta fram flera förslag. Även om vi har genomfört stora förändringar av organisationen som kommer att underlätta för kommande prefekter kommer det antagligen att ta ett tag innan effekten av detta får genomslagskraft när det gäller viljan hos kompetenta kandidater att åta sig prefektuppdraget.

Prefekten ska vara väl insatt i verksamhetens mål och ha dokumenterad erfarenhet av den verksamhet som bedrivs

Arbetsbeskrivningen finns redan centralt

En väl fungerande administration underlättar mycket!

rekryterings-/valprocessen är väl genomförd med transparens och kollegial förankring

Att den nya prefekten snabbt förstår vad det innebär att vara prefekt. Chefsprogrammet bör man idealt sett hinna börja gå före man tillträder. Överlämning handlar också om en slags reality-check, som ny prefekt är det lätt att underskatta omfattningen av ens ansvar och befogenheter och därför vänta lite för länge med att ta sig an svåra frågor eftersom man inte insett vidden av ens mandat.

Motivation och intresse för ledaruppdraget viktigt för att få en engagerad prefekt. Att arbeta för en god arbetsmiljö viktigt för att få medarbetare att prestera optimalt. Tydlighet och öppenhet i rutiner, strukturer, processer som t.ex hantering av ärenden gör överlämningen mycket enklare. Det är mycket värdefullt att ha en insatt administrativ chef med personalansvar för administrationen för att institutionsarbetet ska bli effektivt och arbetet fortlöpa någorlunda normalt vid prefektbyten. Admin chef avlastar prefektuppdraget mycket!

Det underlättar om den nya prefekten har haft något ledningsuppdrag även på institutionen tidigare för då är inte allting nytt. Att ha en bra ledningsgrupp underlättar också.

1-9. Att personen har förtroende bland kollegorna, vilket kräver en väl kvalificerad valberednings (kanske är det fel ord da det är ett beslut av dekanen). Självfallet skall man tro att personen klarar av det och allt det som står ovan, men det hänger samman.

kandidaten har en bra inställning till att arbeta i grupp och att den personen har förtroende i verksamheten.

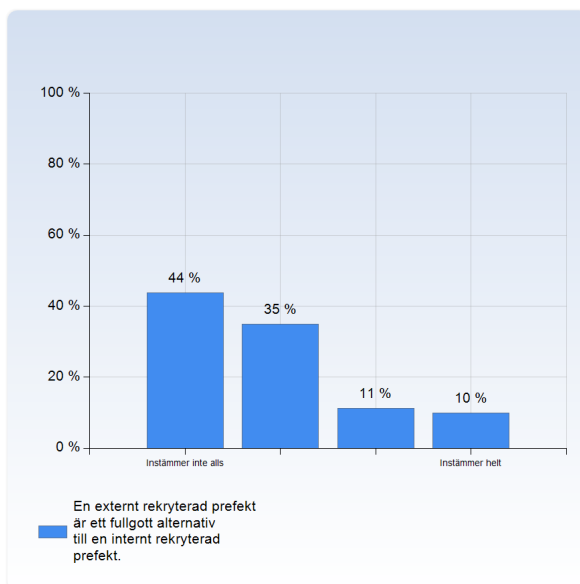
Prefekten har god kännedom om fakultetens organisation och arbetssätt

Erfarenhet av universitetsverksamhet.

(Kan inte rangordna från 7, inte alls lika viktiga)

19.

En externt rekryterad prefekt är ett fullgott alternativ till en internt rekryterad prefekt.	Antal svar
Instämmer inte alls	35 (44%)
	28 (35%)
	9 (11%)
Instämmer helt	8 (10%)
Summa	80 (100%)



20. Använder Din institution lösningar beträffande introduktion och överlämning som kan tjäna som goda exempel för att säkerställa kontinuiteten vad gäller institutionens ledning och en bra start för en tillträdande prefekt? Hur ser de i så fall ut?

20. Använder Din institution lösningar beträffande introduktion och överlämning som kan tjäna som goda exempel för att säkerställa kontinuiteten vad gäller institutionens ledning och en bra start för en tillträdande prefekt? Hur ser de i så fall ut?

Nja, goda exempel vet jag inte om jag har. Så här var det för mig: jag var stf innan jag blev tf när min företrädare blev sjukskriven och därefter blev jag ordinarie. Som stf hade jag inte full insikt i ordinarie prefekts arbetsuppgifter, det blev en hel del överraskningar för mig när jag blev tf. Nu kommer jag att vara stf under en fyramånadersperiod efter att jag slutar som ordinarie. Därefter kommer en ny biträdande prefekt även att utses som stf.

Jag tror en bra lösning är att ordinarie prefekt har 1-2 biträdande prefekter med tydligt avgränsat delegerat ansvar och att denna ledningsgrupp jobbar tajt tillsammans. T.ex. bör man vara två om lönerevisionsarbetet så att ordinarie har någon att diskutera gränsdragningsfrågor med. Jag tror den kommande lösningen med mig som stf under en kortare period är en bra idé, det finns en hel del erfarenhet som en avgående prefekt besitter.

Vi har precis påbörjat val av nästa prefekt som ska tillträda 1 januari 2022. Processen har startat med att den grupp i lärarkollegiet som är född på 60-, 70- och 80-talet har haft diskussioner om institutionens framtida arbete tillsammans med en HR-specialist (vi står inför betydande pensionsavgångar och därmed ett stort behov av en strukturerad kompetensöverföring).

De enda lösningar vi förlitat oss på har varit väldigt informella.

Inte när jag började.

Ett valberedningsarbete som påbörjas i god tid och val som äger rum i god tid, så att tillträdande prefekt hinner gå utbildningar och gärna gå parallellt med sittande och få lugn överlämning.

Jag fick ingen särskild introduktion annat än att jag gick som stf under 3 månader. Det var inte särskilt bra.

Den tillträdande prefekten fick gå dubbelt under två månader med mig, på 20% avlönat av institutionen.

Inga formella sådana, men informella finns och de har fungerat ganska bra.

JAG fick ingen som helst introduktion förutom 5 min utbildning i Raindance....

Tidig utnämning för att kommande prefekt skall i sin anställning kunna gå med under ett helt akademiskt år som biträdande prefekt och även gå ev. ledarskapskurser.

En ny prefekt utses i god tid för att det ska finnas gott om tid för introduktion och överlämning. Några personer från den gamla ledningen sitter kvar för att säkerställa kontinuitet.

Om möjligt är det en stor fördel om tidigare stf/biträdande prefekt tar över uppdraget som prefekt, detta var inte en möjlighet för oss vid detta nyval.

Viktigt att den dag den nya prefekten tillträder att den gamla stiger åt sidan och lämnar över ansvaret.

Vi har för avsikt att genomföra prefektvalet minst sex månader innan tillträdet, så att det ska finnas en tid för organisationen att vänja sig vid en ny prefekt, samt en tillräcklig introduktionstid för den nya prefekten.

Nej

Jag håller precis på att uppdatera den checklista som tidigare prefekt använde när jag utsågs.

Vid vår institutionen finns det olika valperioder för olika ledningsuppdrag, studierektorer samt stf prefekt tillträder till ht, prefekt till vt. Detta medför att det skapas stabilitet i ledningsgruppen vid tillträde av ny prefekt.

Optimalt om stf prefekt är den som planeras bli nästa prefekt. Dvs, under ett år bli gradvis involverad i uppdragets olika delar. När bytet sker är det mycket bra om den f d prefekten finns kvar i organisationer under den nya prefektens första år då frågor och ffa problemområden kan hänga kvar och behöva diskuteras/samrådas om i syfte att inte tappa fart eller färdriktning..

Nej, det tror jag inte vi gör. Men i de senaste överlämningarna har alltid den gamla prefekten funnits tillgänglig för stöd, synpunkter och råd om den nya önskat få dem. Det finns ju, trots allt, också 1en poäng i att den gamla prefekten träder tillbaka och inte försöker lägga sig i för mycket.

Min företrädare var ett gott stöd (var biträdande prefekt under mitt första år och fick då del av mitt arvode) - men generellt sett har vi inte tagit fram en formaliserad procedur för introduktion och överlämning. En uppgift för mig att ta fasta på inför min överlämning till nästa prefekt

Nej

Nej

När jag blev prefekt spå fanni ingen rutin (dvs det blev 30-60 minuters introduktion). Under mitt sista år valdes en ny prefekt i god tid och denna person var sedan stå. under min sista termin.

Nej - min föregångare blev sjuk och jag tillträdde helt utan överlämning.

Detta är ett undantagsfall såklart; själv skulle jag föreslå att gå parallellt i minst tre månader.

Nej, inga rutiner. Jag stannade kvar och gjorde obetalda prefektuppgifter även långt efter det att jag lämnat över till nästa prefekt.

Nej.

Det finns inget dokumenterat eller satt i system. Men den som avgår finns ju (oftast) kvar på institutionen och kan hjälpa/stödja den tillträdande prefekten vid behov.

Nej. Vi har ingen officiellt överlämnings period. Bara att sittande bitr. prefekter och nya prefekt har (minst) 6 månader parallellt.

Nej

Inför min prefektperiod fick jag terminen innan nedsättning i tjänsten för att "gå bredvid" dåvarande prefekt. Det var en utmärkt introduktion, men den förutsätter att det finns ekonomiska förutsättningar för den nedsättningen-

Ofta har institutionen kunnat rekrytera prefekt från ställföreträdande prefekt. Den ställföreträdande prefekten går chefskursen, och är med vid vissa ledningsmöten (fakultets- och institutionsledning har avstämning en gång i veckan; respektive beredningsutskott för fakultetsnämnd tillika institutionsstyrelse), men har i övrigt inget chefsansvar, och ingår inte heller i institutionens ledningsgrupp. En poäng är att stf prefekt på så sätt kan få insyn och komma in i ledningsfrågor. (Samtidigt behövs ytterligare introduktion och coaching etc vid byte från stf prefekt till prefekt, förstås). Det är dock inte någon utfästelse varken från valberedning/institution eller stf prefekt att gå upp till rollen som prefekt, alls, eller just då.

Nej, men detta eftersom vi har varit tvungna att byta prefekt mitt i perioder under de senaste 10 åren.

Nej inga exempel.

Jag kastades mer eller mindre in för drygt ett år sedan, men har varit stf längre tillbaka och har god kunskap om fakultet och universitet. Så det har fungerat bra.

Efter delningen till tre institutioner har jag haft/känt visst ansvar för de två nya prefekterna. Men denna introduktion har inte varit organiserad.

Börjar omplaceringsval ett år innan ledningsskiftet.

inte aktuellt för närvarande

Nej, men vi försöker ha en ordning där stf prefekt tar över som prefekt.

Sådana fanns inte när jag tillträdde - varje ny prefekt har nog till del format uppdraget efter sin person och egna erfarenheter.

Ja

Nej

Nej

Introduktion och överlämning under avgående prefektens sista termin. Gå chefsprogrammet parallellt med detta.

Nej tyvärr fanns ganska lite formell överlämning när jag tillträdde.

Men vi har påbörjat ett arbete att ta fram en rutin eller formulerad arbetsordning baserad på rutiner, men det tar tid och har dragit ut på tiden. överlämningsmöten på veckobasis under ett halvår innan prefektbyte

Vid flera tillfällen har stf. prefekt utnämnts till ny prefekt, vilket har underlättat övergången.

Det senaste skiftet skedde abrupt pga dödsfall. Jag kan dela med mig av erfarenheter kring hur detta hanterades vid behov.

Den gamla prefekten lämnar över aktuella filer på dokument som den nya kan ha nytta av. Den gamla blir ibland ställföreträdande under en period. Att inte byta alla ledningspersoner samtidigt. Särskilt viktigt när det gäller studierektorn.

Nja, det har sett olika ut beroende på de inblandade personerna, framför allt vilken erfarenhet den tillträdande prefekten har

detta har ofta fungerat i de fall avstiande prefekt fortfarande finns tillgänglig på institutionen efter vaktombytet.

Vet ej.

Vi har inga rutiner, men jag hade bra kontakt med den tidigare prefekten när jag började och jag har hjälpt den nya prefekten. Jag tror detta är viktigaste, att den nya prefekten får hjälp från den tidigare det första året.

Eftersom vi är en väldigt liten institution så finns den gamla prefekten alltid tillgänglig.

Tror jag inte. Möjligen att idealt försöka ha med den nya i ledningsgruppen under en övergångsperiod.

Några goda exempel kan vi inte tillhandahålla. Ny prefekt går i bästa fall dubbelt ett tag, men det mesta av överlämningen sker successivt i efterhand.

Nej, vi har inte haft detta. Skapar just nu en lösning för ny prefekten, men är lite försenad pga covid19

Vi har en tydlig och detaljerad arbetsbeskrivning som finns till påseende i fall av att påtroppande prefekt intresserar sig för den.

Nej, men det skulle behövas.

21. Har Du några egna förslag på specifika förbättringar eller synpunkter avseende introduktion till och överlämning av prefektuppdraget? Kommentera gärna ovanstående påståenden.

21. Har Du några egna förslag på specifika förbättringar eller synpunkter avseende introduktion till och överlämning av prefektuppdraget?
Kommentera gärna ovanstående påståenden.

-

En bra överlämning, väl etablerade rutiner, dokumenterade, diarieförda handlingar. Konsekvent användande av funktionsmejlen.

En kravprofil och detaljerad arbetsbeskrivning bör finnas för att eventuella intresserade kan få en rimlig insikt i vad arbetet innebär och vilka erfarenheter en prefekt förväntas ha.

Tidigare uppdrag som studierektor för forskarutbildning eller grundutbildning är att rekommendera - men det är däremot inte givet att ett sådant uppdrag gör en person lämplig för prefektuppdraget.

Effektiv tydlig organisation med en administrativ chef som arbetsleder administrationen underlättar vid prefektbyten.

Nedskrivna Arbetsordning viktig för institutionens arbete och struktur och bör vara årligen uppdaterad. Skapar också bra grund för att diskutera förbättringar.

Det är ungefär vad man kan åstadkomma.

Informell överlämning går fungerat bra.

Ett exempel är att institutionens nya prefekt från och med 1 juli under våren har deltagit i institutionens ledningsgrupp. Förutom detta har vi gjort en planering hur överlämnandet ska gå till.

När jag själv tog över prefektuppdraget för ca 6 år sedan fick jag ingen introduktion eller överlämning vilket inte ger några bra förutsättningar.

När det gäller påstående 19 är det svårt att rekrytera en prefekt externt dels med tanke på UU:s kollegiala styrform samt att det kan vara svårt om kandidaten inte har erfarenhet från akademien och den aktuella verksamheten.

Däremot tror jag att det är möjligt att rekrytera prefekter inom UU till en institution t.ex. från samma fakultet där institutionen finns. Vår institution hade en tillfällig prefekt (från sociologen) under 3 månader innan jag tillträdde uppdraget och det fungerade mycket bra samt accepterades/repekterades av institutionens personal.

En modell vore kanske att avgående och tillträdande prefekt gick parallellt under en kortare tid.

Viktigt att den tidigare prefekten finns tillgänglig, men lämnar över ansvaret och inte lägger sig i.

De andra som nu har ansvaret måste vänja sig vid att ta reda på information och fatta beslut på egen hand.

Det kan vara bra att den nya prefekten utses ett halvår i förväg. Då finns det tid att gå utbildningar och få en introduktion från fakulteten. I mitt fall skedde nästan all utbildning och introduktion efter jag hade tagit på mig rollen.

Det beror helt och hållet på den tillträdande prefektens förkunskaper och tidigare erfarenhet.

Nej

Det är ju en skillnad mellan ideal och verklighet. Jag tror att de flesta vill ha god struktur och framförhållning inom institutionen, men det funkar inte alltid i praktiken. Möjligen skulle dekaner (eller motsv) ta sig större ansvar för att stämma av inför slutet av prefektperioder. Även här möjligen möjlighet till särskild avsättning i pengar från fakultet för att gå parallellt inte skall kännas vara för dyrt. Vid introduktion, gärna en anpassad introduktion från fakultet och kanske inte vara som samtal med dekan utan där man får träffa kansli m.m.

Se ovan

Ja, minst 3 månader när utgående och inkommande prefekt överlappar.

Det är viktigt att processen startar i mycket god tid.

En arbetsordning för institutionen där grundläggande rutiner är beskrivna är bra men ett stort arbete att sätta samman.

Det är en bra att stf prefekt efterträder avgående men det är inte nödvändigt. Det är en lika bra lösning att stf prefekten sitter kvar vid en ny prefekt.

Bra med överlapp men när prefekten kliver på så ska den gamla prefekten inte vara kvar i kulisserna. Bör finnas tillgänglig för diskussion och frågor men inte mer. Tydlig överlämning.

Kan vara en fördel att se till att styrelse och prefekt inte byts samtidigt.

Viktigt att prefekten har en bred förankring. Annars är det mycket svårt att vara prefekt om prefekten inte bara ska förvalta.

Budgetarbetet är viktigt och det har visat sig skilja ganska mycket mellan olika inst på MedFarm, tex hur finansiering av löner och fördelning av prestationer går till. Viktigt med en egen uppfattning och br om man kan få lite grundprinciper i hur man ska tänka. Det är ett viktigt redskap om man vill driva en strategi eller linje inom forskning eller GU.

Prefekten bör ha gått prefektutbildning innan uppdraget tillträds, åtminstone vissa delar.

Diskussion om uppdraget, kollegialt stöd, öppenhet

Enskild introduktion med fakultetskansliet (vicerektor + kanslichef) strax före tillträde (sker kanske numera?). Särskilt ekonomiutbildning med fokus på den specifika institutionen skulle vara bra före tillträde. Det kan räcka med en dag och då inte av typen ekonomispelet som är lite för enkelt och inte alltid relevant för varje institution.

Lunch med dekan, och gärna med en erfaren prefekt på annat fakultet som kan bli en slags mentor.

inga synpunkter

Jag tror att kanslichefen tillsammans med institutionens administrativ chef och avgående prefekt bör gå igenom delegationer och rutiner så att så mycket som möjligt klaras av direkt i bytet. Det tar alldeles för lång tid att pröva sig fram till vad som är en fungerande delegationsordning för en ny prefekt.

Chefskursen borde ha mycket större inslag av verkliga scenarier, med inbjudna fd prefekter som berättar om en "svår/komplicerad/ovanlig" situation som uppstått och hur det löstes. En prefekterfaren mentor/bolplank borde ges varje prefekt - någon som inte tillhör samma institution såklart.

Nej

Vore önskvärt om den blivande prefekten är antingen stf eller biträdande innan han/hon blir prefekt.

En bra arbetsbeskrivning, som inte bara listar prefektens ansvarsområden.

Goda exempel mottages tacksamt - finns säkert institutioner vid UU som har tagit fram procedurer för överlämning och introduktion.

Nej.

Nej

Frågan om överlappning och att gå dubbelt är svårt. Det kan ge en smidigare övergång, men den tillträdande prefekten kan också bli väldigt läst vid de beslut som företrädaren fattar under denna övergångstid.

Ett "organiserat/officiellt" överlapp på minst 6 månader är en möjlig lösning. Lämnande prefekt kan då t.ex. vara ställföreträdande (eller tvärtom).

Om man som stf prefekt går chefskursen perioden innan man eventuellt blir prefekt, är det inte aktuellt på samma sätt att gå in i nätverk etc. När man sedan blir prefekt riskerar man då missa nätverk etc som redan snurrar. Detta eftersom nätverk gärna bildas av just en chefskurs.

Ytterligare coaching/handledning vid introduktion till prefektuppdraget, när det tillträds och efter en tid. Jag hade behövt en coach i början. Det finns lösa erbjudanden men jag tror det kan förstärkas och eller erbjudas mer aktivt. Svårt balansera när man samtidigt sätter sig in i många nya och tidslukande sysslor, men det hade otvivelaktigt varit värt det.

Att skapa ett sådant program...

Att det överhuvudtaget sker en överlämning. Ingen kontrollfunktion för detta finns.

Jag blev prefekt genom att den ordinarie prefekten avsåg sig uppdraget mitt i perioden, varvid jag som stf prefekt fick ta över, så jag har inte haft någon egentlig introduktion och överlämning (mer än till uppdraget som stf prefekt).

Nej

Det är bra om den gamla prefekten ställer upp som diskussionspartner när det gäller jobbiga ärenden och situationer. Man är ju relativt ensam som prefekt med många svåra frågor. Det underlättar också om man inte har alltför mycket prestige så att man kan fråga sina medarbetare om råd. Och att man inte har alltför stort kontrollbehov. Man måste lära sig leva med "good enough" prefektskap annars går man in i väggen.

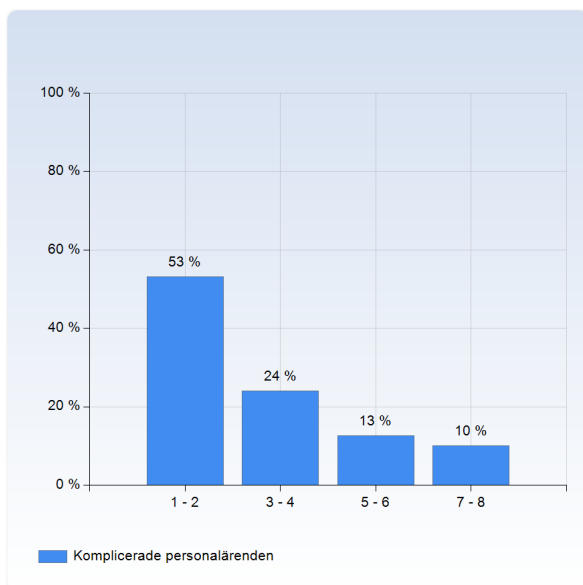
III. Omfång och utformning

Nedan följer en rad påståenden angående det som tar mest tid respektive energi i prefektuppdraget. Rangordna dem inbördes från 1 till 8 (om annat anges 1 till 9), 1 är viktigast.

22 a. Dessa arbetsuppgifter tar mest tid i mitt jobb som prefekt

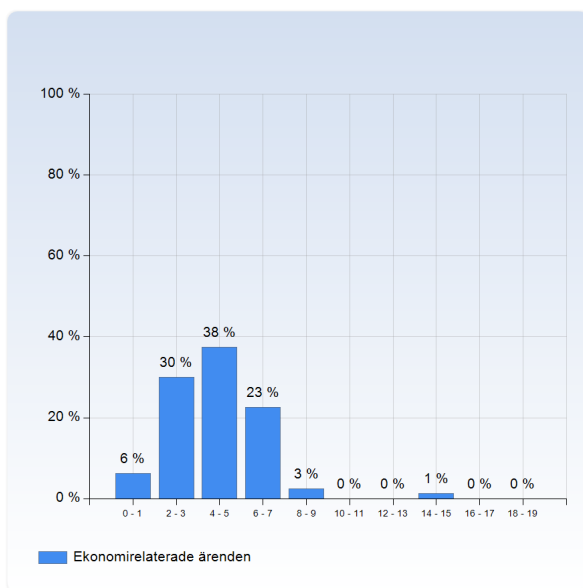
Komplicerade personalärenden

Komplicerade personalärenden	Antal svar
1 - 2	42 (53%)
3 - 4	19 (24%)
5 - 6	10 (13%)
7 - 8	8 (10%)
Summa	79 (100%)



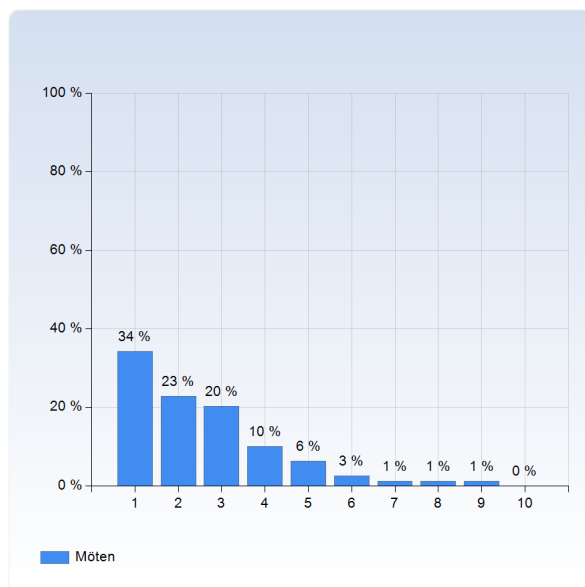
Ekonomirelaterade ärenden

Ekonomirelaterade ärenden	Antal svar
0 - 1	5 (6%)
2 - 3	24 (30%)
4 - 5	30 (38%)
6 - 7	18 (23%)
8 - 9	2 (3%)
Summa	79 (100%)

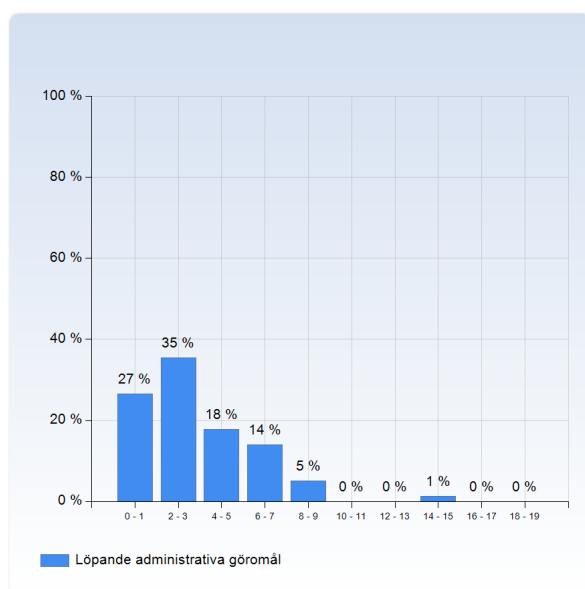


Möten

Möten	Antal svar
1	27 (34%)
2	18 (23%)
3	16 (20%)
4	8 (10%)
5	5 (6%)
6	2 (3%)
7	1 (1%)
8	1 (1%)
9	1 (1%)
10	0 (0%)
Summa	79 (100%)

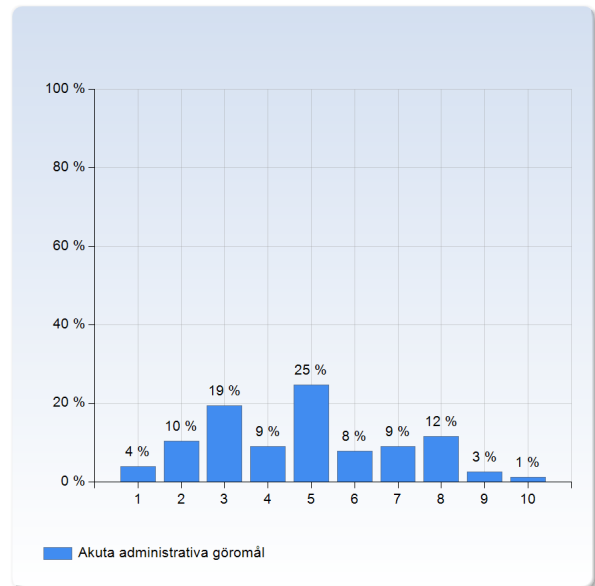
**Löpande administrativa göromål**

Löpande administrativa göromål	Antal svar
0 - 1	21 (27%)
2 - 3	28 (36%)
4 - 5	14 (18%)
6 - 7	11 (14%)
8 - 9	4 (5%)
Summa	78 (100%)

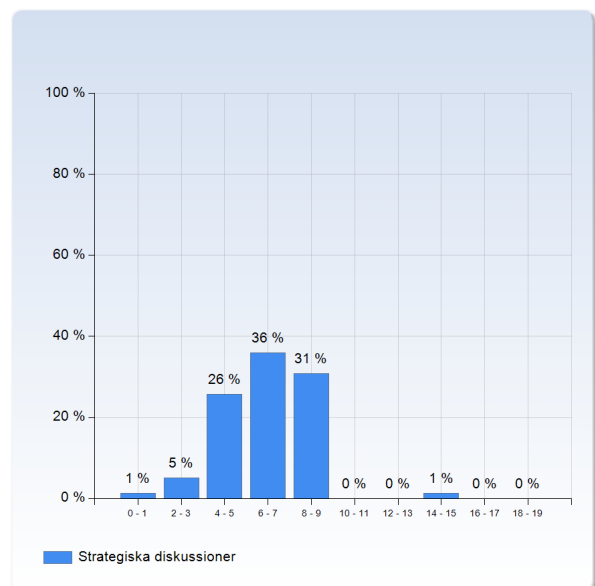


Akuta administrativa göromål

Akuta administrativa göromål	Antal svar
1	3 (4%)
2	8 (10%)
3	15 (19%)
4	7 (9%)
5	19 (25%)
6	6 (8%)
7	7 (9%)
8	9 (12%)
9	2 (3%)
10	1 (1%)
Summa	77 (100%)

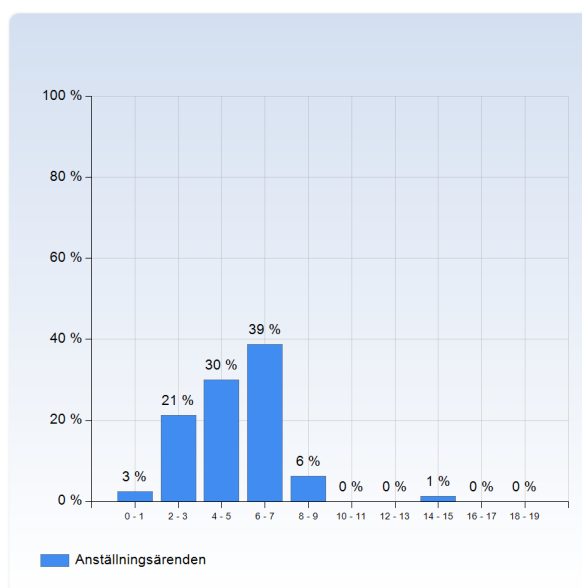
**Strategiska diskussioner**

Strategiska diskussioner	Antal svar
2 - 3	4 (5%)
4 - 5	20 (26%)
6 - 7	28 (37%)
8 - 9	24 (32%)
Summa	76 (100%)

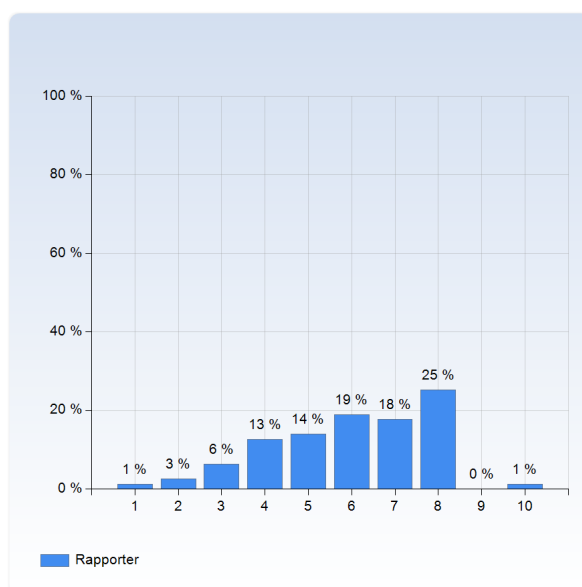


Anställningsärenden

Anställningsärenden	Antal svar
0 - 1	2 (3%)
2 - 3	17 (21%)
4 - 5	24 (30%)
6 - 7	31 (39%)
8 - 9	5 (6%)
10 - 11	0 (0%)
12 - 13	0 (0%)
14 - 15	1 (1%)
16 - 17	0 (0%)
18 - 19	0 (0%)
Summa	80 (100%)

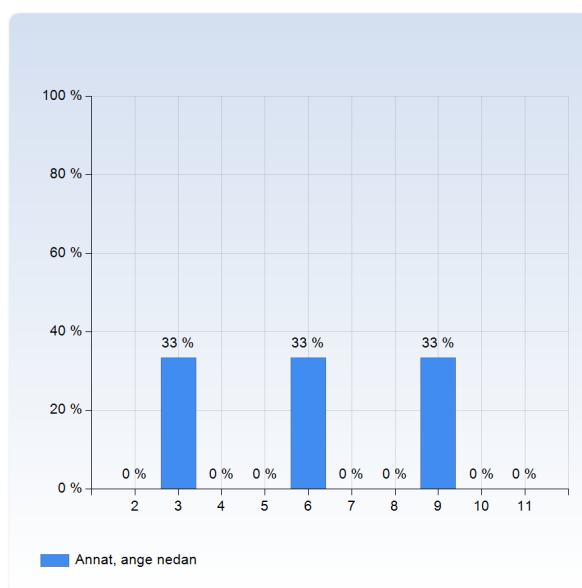
**Rapporter**

Rapporter	Antal svar
1	1 (1%)
2	2 (3%)
3	5 (6%)
4	10 (13%)
5	11 (14%)
6	15 (19%)
7	14 (18%)
8	20 (25%)
9	0 (0%)
10	1 (1%)
Summa	79 (100%)



Annat, ange nedan

Annat, ange nedan	Antal svar
2	0 (0%)
3	1 (33%)
4	0 (0%)
5	0 (0%)
6	1 (33%)
7	0 (0%)
8	0 (0%)
9	1 (33%)
10	0 (0%)
11	0 (0%)
Summa	3 (100%)

**Annat, nämligen:**

Alla uppgifterna tar ungefär lika mycket tid.

remisser. Kan man skilja på möten och strategiska diskussioner? Är inte möten administrativa göromål. Avhandlas inte anställningsärenden genom möten med t ex rekryteringsgrupp, intervjuer etc?

Det som tar mest tid beror mycket på hur verksamheten fungerar på institutionen t.ex. om det finns stora problem inom organisatorisk och social arbetsmiljö, ekonomiska svårigheter mm. Det vill säga hur ovanstående arbetsuppgifter rangordnas kan förändras över tid under uppdraget som prefekt.

Tyvärr var det inte mycket tid kvar för riktigt strategiska diskussioner

Ärenden som kommer uppifrån. Utvärderingar, ifyllande av blanketter etc. De kommer ofta med extremt korta deadlines och är svåra att planera in

Möten är väl del av de flesta av uppgifterna?

Vi har många pensionsavgångar under perioden och de tar mkt tid.

Rangordningen beror naturligtvis också på egna prioriteringar. Strategiska diskussioner kan ju lyftas fram som mer tidskrävande, men i min erfarenhet skedde dessa diskussioner i för dem avsedda grupper och faller delvis in under punkten möten.

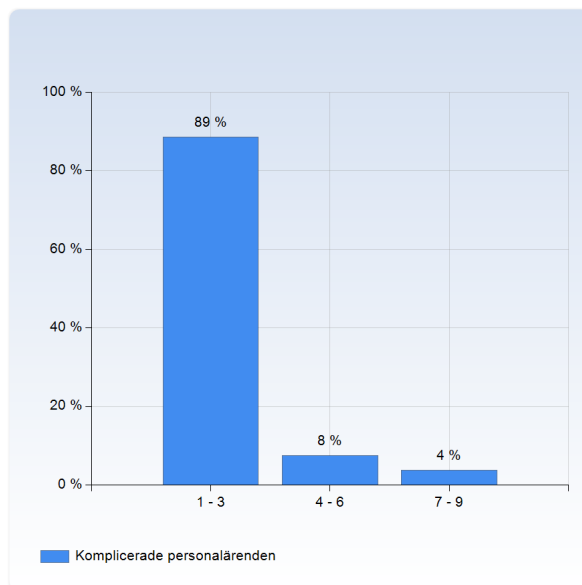
Mycket tveksam till denna rangordning - det skiljer så mycket mellan åren (och för den delen olika perioder på året). Min första tid som prefekt hade jag rangordnat "Komplicerade personalärenden" som 1, för ett par år sedan när den ena utvärderingen följdes av den andra hade jag satt "Rapporter" som 1.

Det är väldigt mycket en marionett tillvaro, där akuta uttryckningar dominerar. Svårt att få sammanhängande tid för strategi och annat långsiktigt. Sedan är den kollegiala organisationen otroligt tungrovt vid förändringar. Det går mycket tid och energi åt politiska processer när något nytt ska utformas. Å andra sidan, när väl förankringen är gjort kan själva genomförandet vara lättare.

22 b. Dessa arbetsuppgifter tar mest energi i mitt jobb som prefekt.
Rangordna dem inbördes från 1 till 8 (om annat anges 1 till 9), 1 är viktigast.

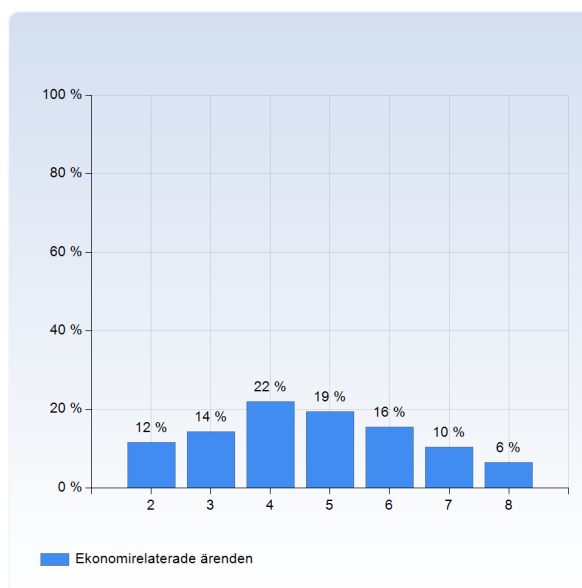
Komplicerade personalärenden

Komplicerade personalärenden	Antal svar
1 - 3	70 (89%)
4 - 6	6 (8%)
7 - 9	3 (4%)
Summa	79 (100%)



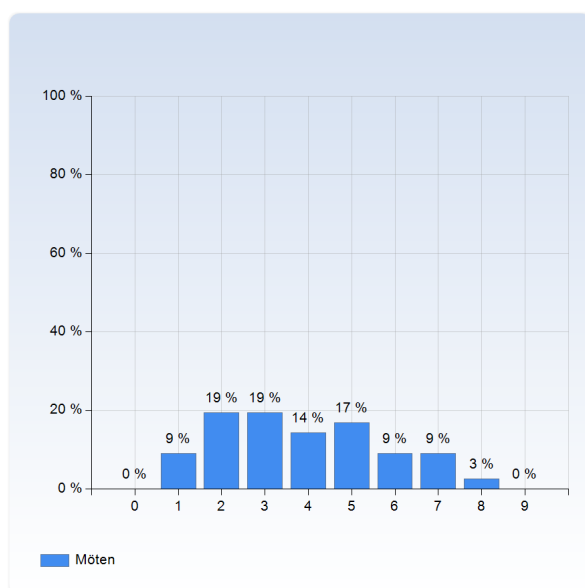
Ekonomirelaterade ärenden

Ekonomirelaterade ärenden	Antal svar
2	9 (12%)
3	11 (14%)
4	17 (22%)
5	15 (19%)
6	12 (16%)
7	8 (10%)
8	5 (6%)
Summa	77 (100%)

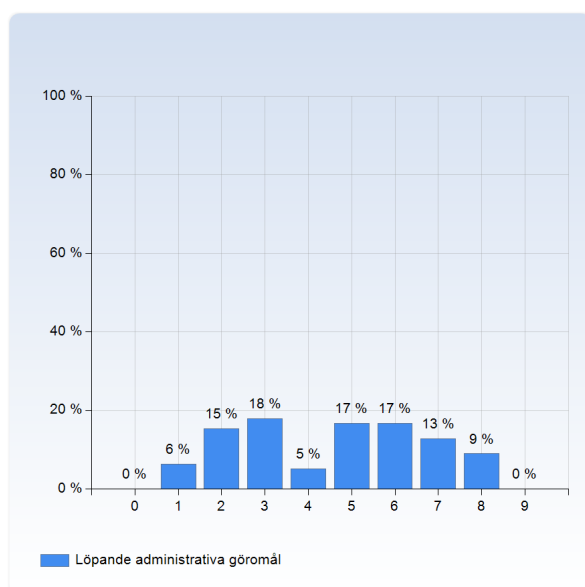


Möten

Möten	Antal svar
1	7 (9%)
2	15 (19%)
3	15 (19%)
4	11 (14%)
5	13 (17%)
6	7 (9%)
7	7 (9%)
8	2 (3%)
Summa	77 (100%)

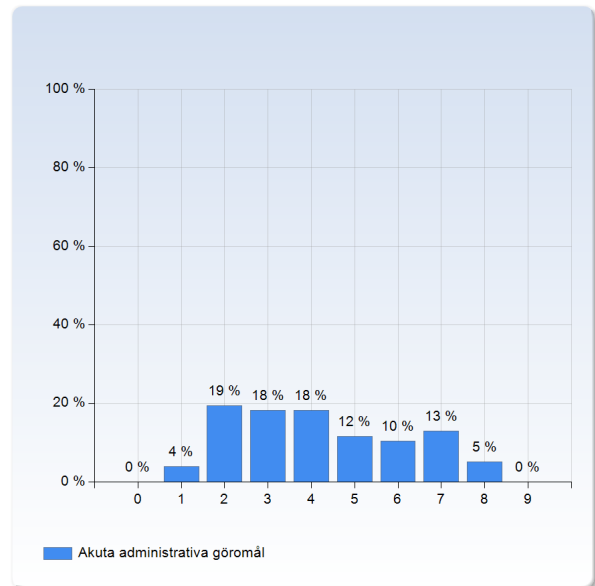
**Löpande administrativa göromål**

Löpande administrativa göromål	Antal svar
0	0 (0%)
1	5 (6%)
2	12 (15%)
3	14 (18%)
4	4 (5%)
5	13 (17%)
6	13 (17%)
7	10 (13%)
8	7 (9%)
9	0 (0%)
Summa	78 (100%)

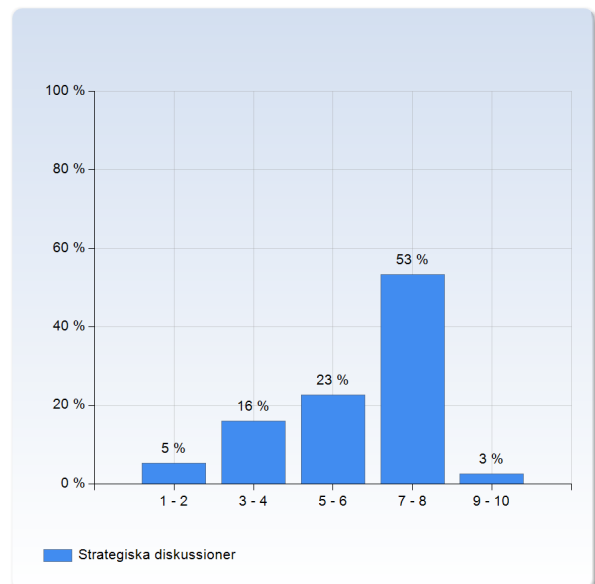


Akuta administrativa göromål

Akuta administrativa göromål	Antal svar
0	0 (0%)
1	3 (4%)
2	15 (19%)
3	14 (18%)
4	14 (18%)
5	9 (12%)
6	8 (10%)
7	10 (13%)
8	4 (5%)
9	0 (0%)
Summa	77 (100%)

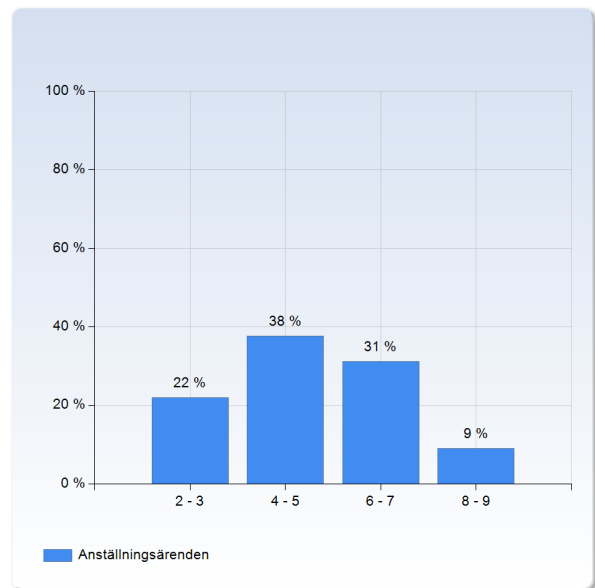
**Strategiska diskussioner**

Strategiska diskussioner	Antal svar
1 - 2	4 (5%)
3 - 4	12 (16%)
5 - 6	17 (23%)
7 - 8	40 (53%)
9 - 10	2 (3%)
Summa	75 (100%)

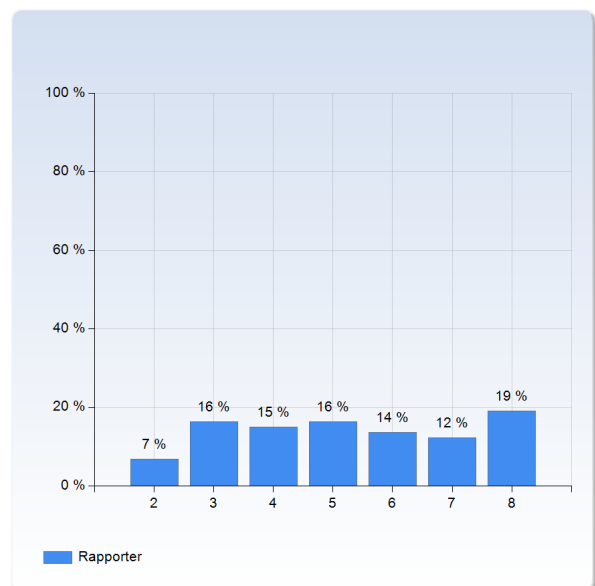


Anställningsärenden

Anställningsärenden	Antal svar
2 - 3	17 (22%)
4 - 5	29 (38%)
6 - 7	24 (31%)
8 - 9	7 (9%)
Summa	77 (100%)

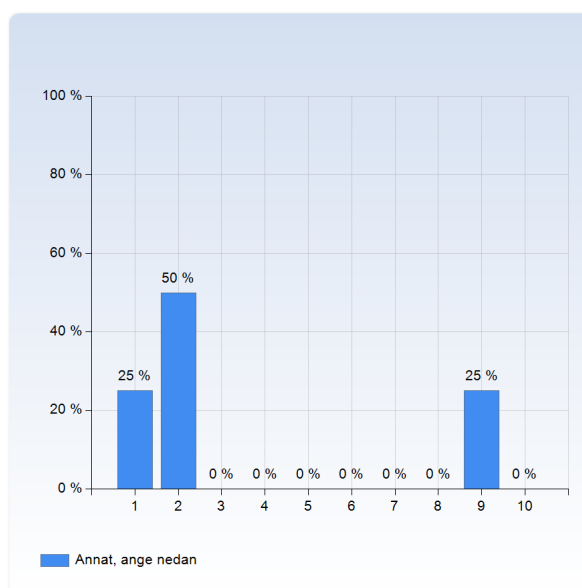
**Rapporter**

Rapporter	Antal svar
2	5 (7%)
3	12 (16%)
4	11 (15%)
5	12 (16%)
6	10 (14%)
7	9 (12%)
8	14 (19%)
Summa	73 (100%)



Annat, ange nedan

Annat, ange nedan	Antal svar
1	1 (25%)
2	2 (50%)
3	0 (0%)
4	0 (0%)
5	0 (0%)
6	0 (0%)
7	0 (0%)
8	0 (0%)
9	1 (25%)
10	0 (0%)
Summa	4 (100%)



Annat, nämligen:

Se min kommentar ovan - i denna fråga rangordnar jag efter vad som upptar mina tankar när jag kommer hem.

Mitt svar på denna fråga måste ju sättas i relation till fråga 24 och vilket stöd - eller inte - som går att få från HR centralt. Det har sagts förut och måste sägas igen: institutionerna får inte tillräckligt och adekvat stöd, särskilt vad gäller komplicerade personalärenden.

Delegering kan hjälpa men jag skulle vara försiktig med en administrativ chef. Eftersom det är den personen som stannar och prefekter och andra akademiska personer kommer och går så blir det den administrativa chefen på sikt som bestämmer. Och är risken att det blir en administrativ / byråkratisk logik som kommer att dominera verksamheten.

En mycket svårplanerad och upphackad arbetstillvaro eftersom man inte "äger" sin tid i någon större utsträckning. Att man aldrig har en chans att hinna med allt som kommer in utan måste hårdprioritera bort mängder med saker.

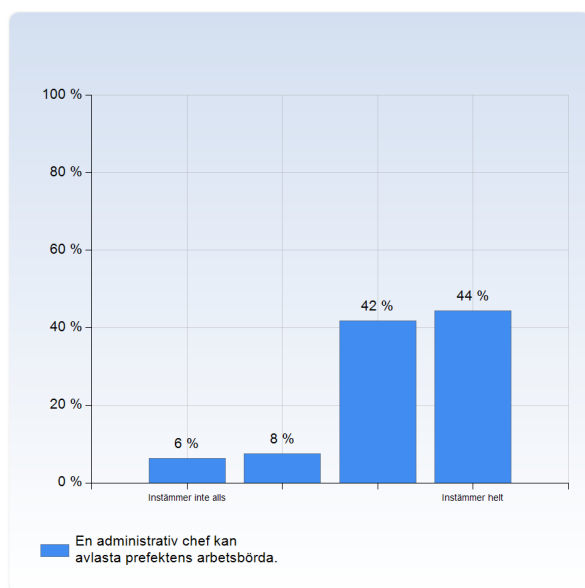
Är osäker på frågans mening. Tar energi på ett positivt eller negativt sätt? Jag har utgått från att det gäller ett mer negativt sätt.

Lärobesättning till kurser.

Vara närvarande och stanna upp och prata med medarbetare. Det sociala kittet.

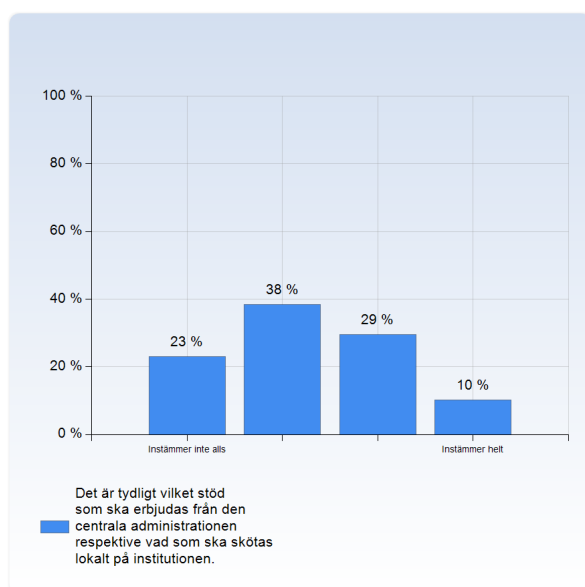
23.

En administrativ chef kan avlasta prefektens arbetsbörda.	Antal svar
Instämmer inte alls	5 (6%)
	6 (8%)
	33 (42%)
Instämmer helt	35 (44%)
	79
Summa	(100%)



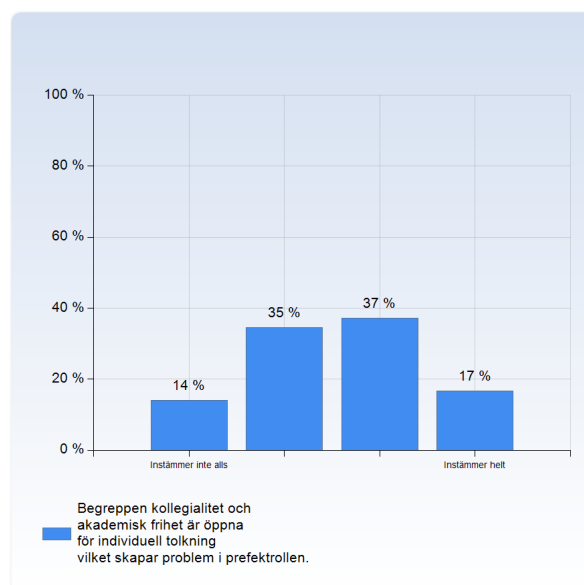
24.

Det är tydligt vilket stöd som ska erbjudas från den centrala administrationen respektive vad som ska skötas lokalt på institutionen.	Antal svar
Instämmer inte alls	18 (23%)
	30 (38%)
	23 (29%)
Instämmer helt	8 (10%)
	79
Summa	(101%)



25.

Begreppen kollegialitet och akademisk frihet är öppna för individuell tolkning vilket skapar problem i prefektrollen.	Antal svar
Instämmer inte alls	11 (14%)
	27 (35%)
	29 (37%)
Instämmer helt	13 (17%)
Summa	80 (103%)



26. Använder Din institution lösningar beträffande uppdragets omfattning och utformning som kan tjäna som goda exempel på prefektens förutsättningar att leda och utveckla verksamheten? Hur ser de i så fall ut?

26. Använder Din institution lösningar beträffande uppdragets omfattning och utformning som kan tjäna som goda exempel på prefektens förutsättningar att leda och utveckla verksamheten? Hur ser de i så fall ut?

Nej. Men vi har blivit bättre på att skriva delegationer och/ eller arbetsbeskrivningar för andra med ledningsuppdrag och för administratörerna. För oss så är 50% lagom. Problemet är att kunna planera arbetstiden för undervisning etc eftersom det kan komma saker som måste hanteras. Grundutbildningen är i stora delar delegerad från prefekten. Institutionen har en omfattande GU verksamhet med c:a 700 HST totalt och flera hela program i olika yrkesutbildningar och discipliner ligger inom XXs verksamhet. Det är helt omöjligt för prefekten att hålla reda på dessa olika delar. Därför finns flera delegationer/uppdrag som har med grund- och forskarutbildningen att göra. En övergripande biträdande prefekt för GU viktig - personen är också sammankallande i GU kommittén vid Inst. och får ta en del personalfrågor som har direkt med GU att göra. Personen är också studierektor vilket kan bli för mycket ibland. dock viktigt att hen kan utbildningen.

XX är ganska frikostig /har många studierektorsuppdrag (2 st FoU, 7+2st GU) samt olika uppdrag som programansvarig. Detta gör att prefekten kan delegera många (de flesta) GU frågorna. Bitr GU prefekten tillsammans med studierektorerna viktig för budgetarbetet inom GU.

XX har en särskild skriftlig delegation till forskningsgruppledare.

XX använder dessutom universitetets mall för att delegera och fördela arbetsuppgifter inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. I regel hänger fördelningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet ihop med forskningsgruppsledar-delegationen.

Forskningsgruppen är en organisatorisk konstruktion och en grupp har en ministorlek men tillåts variera i storlek. Att bilda en forskningsgrupp ansöks om och beslutas först om i styrelsen där prefekten bereder ärendet och Prefekten kan sedan skriftligt delegera uppgifterna som hör till forskningsgruppledaren och till forskningsgruppen. I dessa uppgifter ligger bla ansvar att se till att olika tillstånd finns, arbete mot oredlighet, visst arbetsmiljöarbete (ofta har även gruppledare det systematiska arbetsmiljöarbetet), individuellt karriärstöd till gruppmedlemmar, ekonomiskt ansvar mm.

Gruppen får då vissa rättigheter och status inom inst.

I delegationerna finns referens till den av Institutionen tagna uppförandekod / code of conduct. Är bra att kunna referera till.

Vid institutionen finns många "löst anknutna personer" utan anställning och det görs en skriftlig överenskommelse med dessa personer så att de binds till att behöva följa UUs regler tex vid redlighet och arbetsmiljö. Bra att kunna referera till.

- att utvecklas under min mandatperiod -

Vet ej.

Forskargrupperna har stor autonomitet. Det finns en akademiska företrädare i varje ämne (inte självklart på en klinisk institution, men vi har utsett sådana) som får en delegation att fungera som forskargrupsledare med undervisnings-, forsknings- och arbetsmiljöansvar. På detta sätt har institutionen alltid fungerat, men nu nedskrivet på ett enkelt avtal som skrivs under och som följs upp årligen. Man har också eget ekonomiskt ansvar inom grupperna. Utvecklingsarbetet sker fr.a i en ledningsgrupp som jag som prefekt utsett där strategiska frågor diskuteras. Institutionsstyrelsen har också av tradition var it mera en rådgivande funktion, dvs tillåtit mycket prefektstyre. Jag har försökt decentralisera besluten mera än mina företrädare, vilket underlättar för prefekten.

Att vi "bara" har ett prefektuppdrag på 50% signalerar tyligt att man inte skall jobba ihjäl sig med uppdraget. Forskningen och undervisningen skall också skötas på arbetstid. Det tror jag kan hjälpa till att sätta ribban lagom högt. Naturligtvis arbetar man som prefekt och aktiv forskare 70-80 timmar i veckan, alla dagar, och tar aldrig semester, men det kan ju variera mellan individer.

Det kan jag nog tyvärr inte hävda

Under min tid som prefekt har jag haft en mycket kompetent och duktig ledningsgrupp som har betytt mycket för mig i rollen som prefekt d.v.s. underlättat ledning och utveckling av verksamheten.

Vet ej

En biträdande prefekt med 20% tid för uppdraget. (Prefekten har då 60%)

nej, inte utöver att det är viktigt med en väl fungerande administrativ chef som har medarbetare som stödjer prefekten vid behov. Vi har infört detta under min prefektid.

Inte för närvarande men vi är i en genomförandefas av ett genomgripande projekt för styrning och ledning som jag tror på sikt kan vara mycket intressant för speciellt större institutioner att titta på.

En tydlig ledningsstruktur. Förtroendebaserad ledningskultur.

Nej.

Nej

Vi såg till att stf prefekt hade lite tid avsatt för att kunna fungera som bollplank för prefekten.

Vi arbetade även med delegeringar till studierektorerna där det gick.

Vi jobba med att ta fram en rejäl arbetsordning (saknad)

Nej

Njaj

Vi kommer nu att införa fler befattningar för att kunna avlasta prefekten. Från och med nu en biträdande prefekt, 3 studierektorer.

Utformning och omfattning är dåligt definierat. Jag har en forskningssekreterare som hjälper mig med löpande administrativa göromål. Har haft 3 olika sekreterare under min prefektid och som alltid är personliga egenskaper förutom utbildning oerhört viktigt. Den jag nu har är mycket bra och utan henne skulle jag ha svårt att säkra min forskargrupp som är beroende av stora externa anslag

-

Nej

Nej, arbetsbelastningen för en prefekt vid min institution är katastrofal så slutsatsen är att sådana lösningar inte existerar

Nej

Inte vad jag vet.

Utvecklade organisationen - tillsatte en HR generalist som admin chef med ansvar för hela administrationen. Starkt ifrågasatt idé på institutionen i starten men tydliggjorde organisationen. Administrationen fick en mer närvarande chef som optimerade fortlöpande personalresurserna bättre och tog ofta tag i problemen innan de nådde prefekten.

Tydliga, uppdaterade delegationer till forskargrupsledare, bitr prefekter, studierektorer.

Under min tid som prefekt utvidgade jag institutionens ledarskap med ett antal viceprefekter vilket först väckte intern kritik men som har utfallit bra.

Nej

Nej

Vi utgår ifrån arbetsordningen vid Uppsala universitet. Problemet med den är att ansvarsfördelningen ibland är väldigt otydlig gällande prefektens uppdrag och styrelsens dito, framförallt vad gäller nya anställningar av olika slag.

Jag initierade årliga strategiska internat för forskning. Jag tror detta är bra för institutionen. Vi är en relativ stor institution och dessa ger folk möjlighet att lära känna varandra. Nya prefekten fortsätter med detta.

Nej

Vi har precis gjort en Genomlysning av lednings- och stödfunktioner vid IGP

Dnr IGP 2020/13

Vi är en liten institution med en ledningsgrupp nu bestående av prefekt, stf prefekt, 2 studierektorer, forskningsansvarig (rekryterad professor) samt T/A (ekonom, HR-generalist 50 % och kursadm). Vi har ett bra samarbete och samråd om centrala frågor. Tydliga delegationer och förväntningar samt en professionell hållning från samtliga. Vi har inte behov eller råd med en adm chef, men närheten och kollegialitet gör att arbete flyter på bra och att vi har kontroll på verksamheten.

27. Har Du några egna förslag på specifika förbättringar eller synpunkter avseende prefektuppdragets omfattning och utformning? Kommentera gärna ovanstående påståenden.

27. Har Du några egna förslag på specifika förbättringar eller synpunkter avseende prefektuppdragets omfattning och utformning? Kommentera gärna ovanstående påståenden.

-

centraliserad rekrytering och hantering av HR och ekonomifunktioner. När dessa inte fungerar blir det väldigt känsligt för en liten institution. HR specialister är också för långt från oss.

Nej, kanske i efterhand med lite distans

Fakulteter kanske skulle se över de 50% som oftast ges till prefekter för prefektuppdraget. Jag har parallellt försökt undervisa och forska. Forskningen har uteblivit helt, samt att jag har jobbat övertid för att få undervisningen att gå ihop. Det svar jag har fått från min fakultet är att "bara delegera". Mitt problem har varit att vara prefekt för en institution under uppbyggnad, med mycket bristande kompetens både inom ekonomi, Hr samt pedagogik. Det har helt enkelt inte funnits någon att delegera till....

Nje.

Kanske, men de kan vara mer specificerade mot uppdraget som prefekt för XX.

Administrativ chef kräver större administrativ organisation för att fungera. Väldigt många beslut, även små sådana, är i praktiken en fråga om prioriteringar vilket kräver kollegialt förtroende. Det finns stora risker med att ständigt bygga ut den administrativa överbyggnaden i vår verksamhet: fler instruktioner, anvisningar, blanketter, självadministrativa centrala system, etc. etc. Att bygga på med ständigt fler nivåer av system och administratörer riskerar hela tiden ta snarare än att frigöra tid och resurser till kärnverksamheten.

Fördela arbete och ansvar på fler personer, t.ex. biträdande prefekt och administrativ chef. Vad gäller administrativ chef som avlastning skulle det behövas mer stöd från centralt håll, gör den typen av "mellantjänst". Särskilt gäller det förhållandet mellan institutionens administrativa personal och den adm. chefen.

Jag tycker att prefektuppdraget kan bli ännu tydligare, särskilt i relation till styrelsens.

-

Nej.

Ett återkommande problem är det faktum att prefekter har svårt att hinna med utvecklingsarbete och visioner, eftersom annat tar alltför mycket tid. Prefekten kan också klämmas mellan sköldar då tryck uppstår ovanifrån t ex när det gäller ekonomin, vilket innebär att nedskärningar måste genomföras. Annat som är problematiskt är de ökande kraven på diverse tidskrävande återrapporteringar/utvärderingar.

Om det inte hade varit för olöslbara personal konflikter så hade jag gärna fortsatt som Prefekt. Vi är inte utbildade att hantera dessa, och det är väl få av oss som tycker det är roligt. Det behövs centraltstöd på riktigt för hantera dessa konflikter. I slutändan landade allt på mitt bord.

Som sagt, att på olika sätt lyfta ut lönefragan. Att slippa en personavdelning som inte verkar fatta att de är till för akademien. Att minska denna avdelnings inflytande betydligt.

Lägga ned områden (överföra resurser till fakulteten).

Fakulteten har jag alltid uppfattat som mycket bra och positivt. Större enheter än så blir ohanterliga.

Det är de komplicerade personalärendena som tar mest tid. Strategiskt arbete blir lidande. Förbättrat samarbete mellan HR-avdelning, fakultetens rekryteringsgrupp och prefekt skulle underlätta. Ibland ägnas oproportionerligt mycket tid åt att hantera omplaceringsärenden, uppsägningar och andra komplicerade fall.

Viktigt att lära sig balansera kollegialitet med linjestyrning, då de måste komplettera varandra.

Med mindre än att man delegerar bort nästan allting, går det inte att få ihop det hos oss. Delegationer - i de fall de ens är tillåtna - är dock långt ifrån oproblematiska. Risken finns att prefekten hålls ansvarig i alla fall, när det uppstår problem. Vi är för små för att driva våra program som små institutioner.

Jag tror att vi måste våga ändra på synen av prefektens roll och få en funktion som har ett större ansvar för strategier rörande forskning och utbildning. Den rent administrativa delen av prefektuppdraget sköts bäst av en administrativ chef. Här bör varje ny prefekt få hjälp att sätta en fungerande grunduppsättning med delegationer. Universitet som helhet behöver också fundera på att man inte skapar instruktioner och arbetsordningar som försvarar för en prefekt. Atminstone inom TekNat finns en konflikt mellan vad som kan anses vara 'forskningslinjen' med sektionssdekaner och programansvariga professorer och den 'administrativa linjen' med prefekter.

Nej

Fungerar bra.

Mer tid avsatt för prefektuppdraget. Bör ingå i uppdraget en ambition om att utveckla organisationen, tydliggöra ansvar, mötesstrukturer och beslutsvägar. Det bör finnas tid för att ta tag i arbetsmiljöproblem.

När vi hade några tuffa personalproblem/konflikter vände vi oss tidigt internt till UU HR centralt men tog också tidigt hjälp av externa organisationer för att komma vidare vilket var värdefullt. Allt detta konsumerar oerhört mycket tid i anspråk för prefekt och HR som var till stor nackdel för annat viktigt som pågår på institutionen. Jag kan inte nog poängtera vikten av att ha bra vägledning från UU/HR centralt genom dessa situationer för att avlasta institutionen Arbetsmiljö enkäter visade stora problem, psykologer djupintervjuer med stort antal anställda och rapporterar stora problem kring en person och sedan en facklig organisation som via jurister hävdar att detta inte stämmer under 8 månader.. Och ändå, i slutändan, så hamnar problemet igen i prefektens knä vilket vi upplevde som märkligt. Ledde till luddiga åtgärdsprogram (vägledning jurister/HR på UU) för att inte hamna i arbetsrätten och tidskrävande täta uppföljningar för prefekten för att uppfylla arbetsrättsliga och fackliga önskemål. Åtgärden som så starkt ifrågasattes var ett års avstängning från arbetsledande ansvar/handledning av doktorander. Detta var resultat av en stor ambition att ta tag i många arbetsmiljöproblem på institutionen och är givetvis inte bra för prefekters vilja att ta tag i andra arbetsmiljöproblem!

Uppdraget är mycket givande, men också utmanande.

Ett tydliggörande och en insikt i organisationen (ledning och förvaltning) kring prefektens vardag givet de ansvar och uppgifter som åläggs en prefekt.

En transparens och en ökad framförhållning kring centrala utvecklingsprojekt och förändringar inom förvaltningen skulle kunna förenkla vardagen på institutionen, öka effektivitet och kvalitet hos universitetet och därmed förenkla prefektuppdraget.

Det vore även klokt att se över de löpande administrativa rutinerna. Exempel i det stora kan en samkörning med det akademiska året och livscykeln och aktiviteter och projekt vid förvaltningen vara till godo för hela universitetet.

I det lilla: Att sända ett automatiserat meddelande varje veckodag (vardag som helgdag) angående ärenden som skall hanteras i primula och andra system. I perioder, beroende på pågående aktiviteter, så behöver man som prefekt ha jour och tillsyn på mail och telefon även under kväll, helg och i bland natt och då är dessa automatiserade mail som sänds tidig morgon (kl. 6.50-7.17) kan kännas som onödig belastning.

Dnr IGP 2020/13

nej, det måste utformas individuellt beroende på institutionens situation och aktuella kandidater

Omfånget varierar med institutionens dagsform. En professionell institutions-administration är A och O, och att den centrala administrationen förstår hur vi arbetar, våra utmaningar och problem, och kan ge stöd när det behövs.

Flera saker har nämnts ovan som påverkar både omfattning och utformning av prefektuppdraget. Det är också viktigt med en bra relation till fakultetens dekan och prodekan, viktigt att prefekten får stöd samt har ett "bollplank".

Nej

Nej.

Nej

Nej

Nej

Önskar att fler insåg det ansvar som faktiskt vilar på prefekten (ett i praktiken omöjligt uppdrag om man ska göra allt läge artis inom rimlig tid) - men kommer inte på några konkreta förslag på hur den frågan ska lösas.

Ett problem jag identifierat är att alltför många som sitter i beredande och beslutande organ (ex områdesnämnd) saknar erfarenhet av att ha varit prefekt. I XX verkar det ex vara så att en sittande prefekt ska inte ingå (kanske rimligt) - men tror det vore bra om åtminstone några haft det uppdraget innan de valdes in. Vid de diskussioner som fördes då tre institutioner skulle bli en storinstitution presenterades olika scenarios som definitivt inte var kompatibla med det uppdrag/ansvar en prefekt har via delegation från rektor.

Det stöd som erbjuds från förvaltningen är mycket otydligt och under mina tio år som prefekt har det varit högst skiftande, vilket förmodligen beror på att det stöd som finns mer är beroende av person än funktion.

Jag skulle vilja ha en tydligare arbetsordning / rutinsamling och har för ambition att sätta ihop detta innan jag kliver av..

Man måste anpassa prefektrollen till typ av institution inom varje fakultet. Prefekten ska vara chef, men på en klinisk institution sitter man ändå i klorna på sjukhuset. Prefektens roll kanske ska vara mer samverkande med de olika verksamhetsområdena på sjukhuset än att enbart chefa för en organisation som ligger parallellt med sjukhusets? Det skulle i så fall innebära att både UU och UAS gemensamt väljer prefekt, och jag inser svårigheterna här i anställningsordning, delegation från rektor mm, men det vore ändå mer önskvärt. Alternativt att UU väljer och UAS godkänner. På andra (de flesta) universitet i landet är samverkan med motsvarande universitetssjukhus betydligt mer tigt än i Uppsala, vilket ligger oss i fatet. (Sämre och färre anslag osv).

Den centrala administrationen kan tyvärr ofta inte stödja som vi önskar eftersom det så ofta finns kliniska frågeställningar involverade i så mycket - allt ifrån forskningsmedel på kliniken, ALF-medel, arbetsmiljöärenden som ska skötas av vederbörandes organisation som i majoriteten av fallen är sjukhusets (de 600 nämnda ovan är ju anställda av sjukhuset) osv. Så ofta simmar vi omkring i ingemansland och får inget stöd alls i dylika frågor.

Uppdraget kan variera och kan diskuteras inför varje budgetår

Vår institution har sektorer för de olika delämnena som dock inte är jätte tydliga organisatoriska enheter. Det skulle underlätta för prefekten om varje sektor hade en egen studierektor som ledde utbildningsverksamheten på sektorn (vid sidan av ämnesföreträdaren som tog hand om forskningssidan). Dessa ledningspersoner kunde hjälpa till med utvecklingssamtal, förankring, att föra sektorns talan uppåt, etc, och ge en känsla till personalen att de har en chef som är nära dem. I vår organisation är det svårt för prefekten att hinna med sådant. Bara utvecklings- och lönesamtalen är en omöjlighet uppgift med 100 medarbetare. Men som sagt, fler administrativa roller kostar pengar . . .

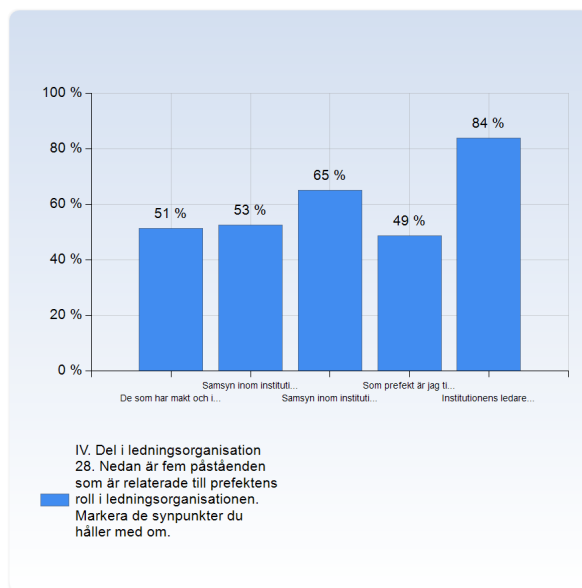
IV. Del i ledningsorganisation

28. Nedan är fem påståenden som är relaterade till prefektens roll i ledningsorganisationen. Markera de synpunkter du håller med om.

IV. Del i ledningsorganisation

28. Nedan är fem påståenden som är relaterade till prefektens roll i ledningsorganisationen. Markera de synpunkter du håller med om.

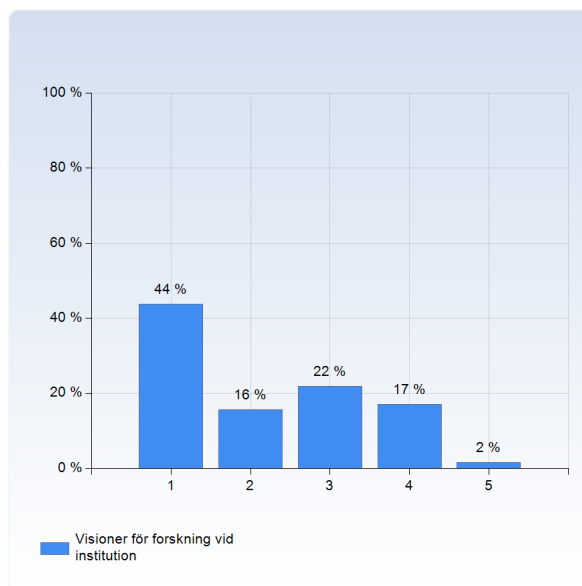
	Antal svar
De som har makt och inflytande vid min institution har också formellt ansvar.	41 (51%)
Samsyn inom institutionen om vad som ingår och inte ingår i akademisk frihet behövs för att kunna göra prefektrollen hållbar och attraktiv.	42 (53%)
Samsyn inom institutionen om vad som ingår och inte ingår i kollegialitet behövs för att kunna göra prefektrollen hållbar och attraktiv.	52 (65%)
Som prefekt är jag tillräckligt delaktig i de strategiska samtal och beslut som påverkar institutionen men som fattas ovanför/utanför institutionen.	39 (49%)
Institutionens ledare, oberoende av om de har formellt chefsansvar eller ej, behöver leda institutionen tillsammans utan hänsyn till egna särintressen.	67 (84%)
Summa	241 (301%)



29. I det strategiska arbetet som prefekt ingår flera delar. Vad vill du jobba mer med om tid frigörs? Rangordna de fem viktigaste arbetsuppgifterna, 1 är viktigast.

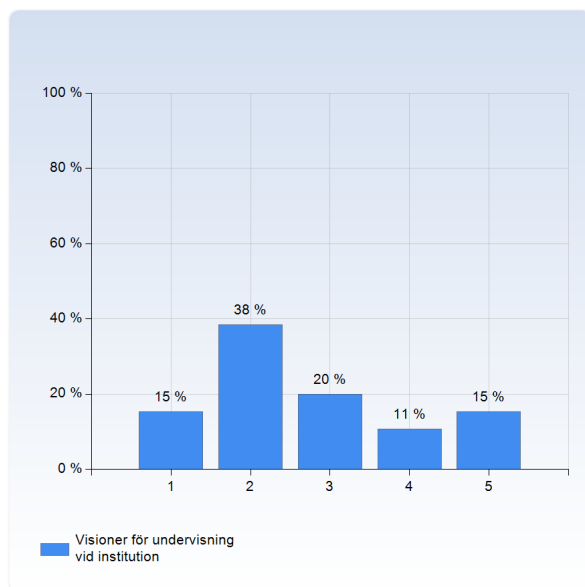
Visioner för forskning vid institution

Visioner för forskning vid institution	Antal svar
1	28 (44%)
2	10 (16%)
3	14 (22%)
4	11 (17%)
5	1 (2%)
Summa	64 (100%)

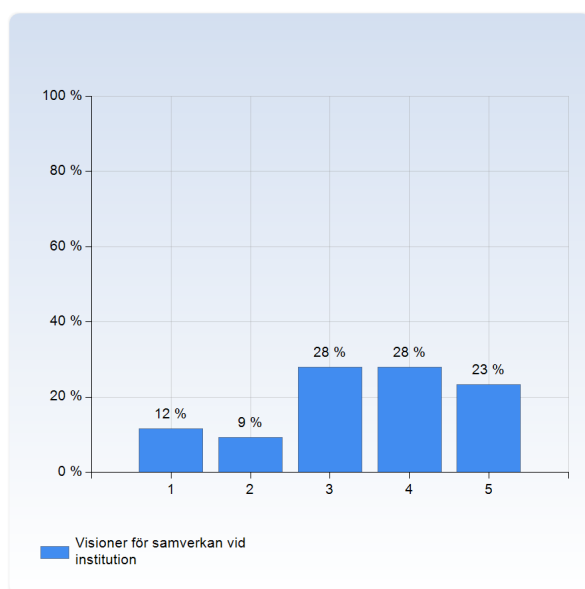


Visioner för undervisning vid institution

Visioner för undervisning vid institution	Antal svar
1	10 (15%)
2	25 (38%)
3	13 (20%)
4	7 (11%)
5	10 (15%)
Summa	65 (100%)

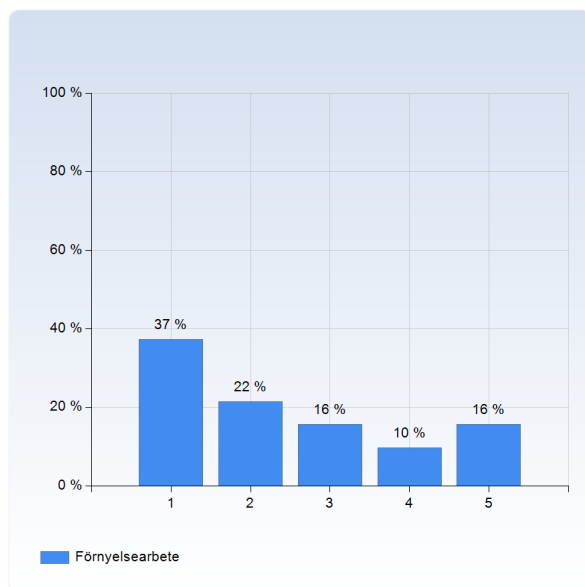
**Visioner för samverkan vid institution**

Visioner för samverkan vid institution	Antal svar
1	5 (12%)
2	4 (9%)
3	12 (28%)
4	12 (28%)
5	10 (23%)
Summa	43 (100%)

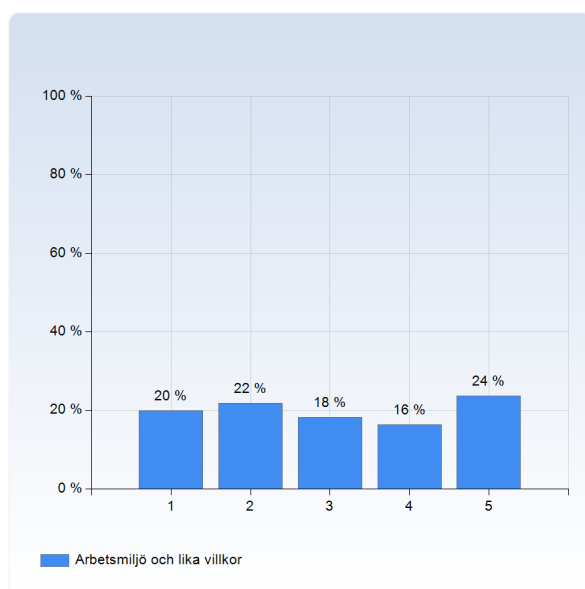


Förnyelsearbete

Förnyelsearbete	Antal svar
1	19 (37%)
2	11 (22%)
3	8 (16%)
4	5 (10%)
5	8 (16%)
Summa	51 (100%)

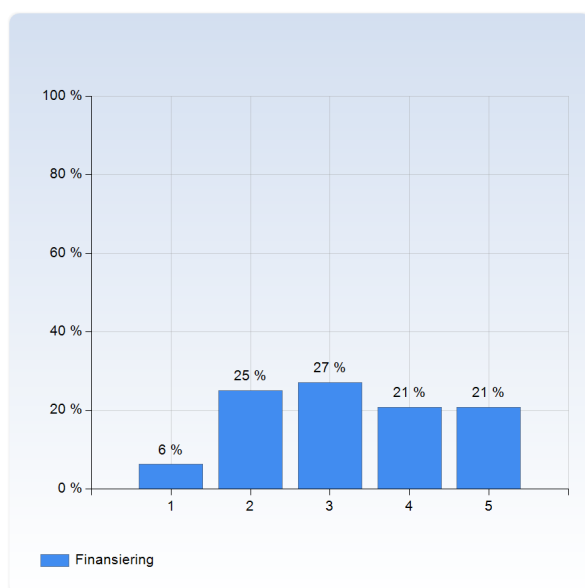
**Arbetsmiljö och lika villkor**

Arbetsmiljö och lika villkor	Antal svar
1	11 (20%)
2	12 (22%)
3	10 (18%)
4	9 (16%)
5	13 (24%)
Summa	55 (100%)

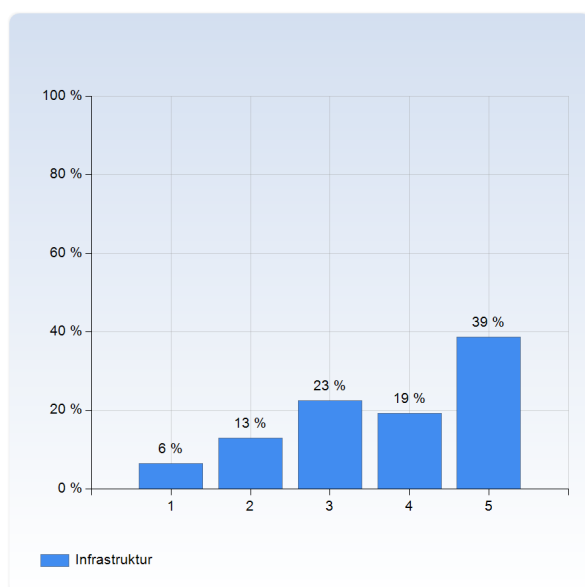


Finansiering

Finansiering	Antal svar
1	3 (6%)
2	12 (25%)
3	13 (27%)
4	10 (21%)
5	10 (21%)
Summa	48 (100%)

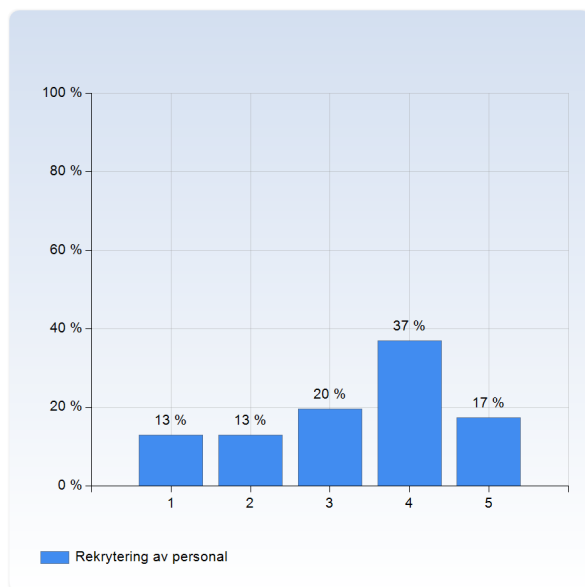
**Infrastruktur**

Infrastruktur	Antal svar
1	2 (6%)
2	4 (13%)
3	7 (23%)
4	6 (19%)
5	12 (39%)
Summa	31 (100%)

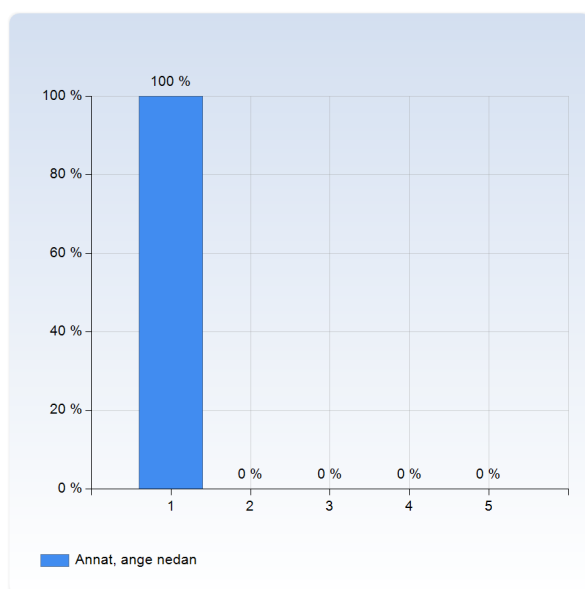


Rekrytering av personal

Rekrytering av personal	Antal svar
1	6 (13%)
2	6 (13%)
3	9 (20%)
4	17 (37%)
5	8 (17%)
Summa	46 (100%)

**Annat, ange nedan**

Annat, ange nedan	Antal svar
1	1 (100%)
2	0 (0%)
3	0 (0%)
4	0 (0%)
5	0 (0%)
Summa	1 (100%)



Annat, nämligen:

Inte relevant, jag är pensionerad.

Observera att jag tycker att arbetet med de olika visionerna också innefattar ett strategiskt arbete med HUR visionerna ska uppnås. Här finns ofta olika synpunkter vid en institution.

Visioner och strategier för forskning ska komma bottom-up, inte genom prefektbeslut.

Bra rekryteringar och förutsättningar är däremot vad en prefekt kan möjliggöra

Punkt 1 rör samverkan med Akademiska sjukhuset

Kommentar: svaren baseras på att det finns en föreställning där man tänker sig att prefekten ska arbeta som den gamla sortens professorer som också var institutionsledaren på den tid varje ämne bara hade en professor. Som prefekt deltar man kollegialt som forskare och lärare i arbetet med forskning och undervisning vid institutionen tillsammans med alla andra, inte i egenskap av prefekt.

Skapa ro och utrymme för forskare/lärare att utveckla och genomföra sina egna idéer. Om man anställer de bästa forskarna/lärarna bör man ge dem förtroendet att genomföra sina egna idéer, annars förslösar man deras talanger. Ur detta kan det växa fram gemensamma visioner - eller inte. Man behöver ha ett gemensamt ethos och vara överens om institutionens thelos, en institutionskultur. Visioner och förnyelse uppstår underifrån om medarbetarna har ro och utrymme att utveckla och genomföra sina egna idéer. Kort sagt, i en kreativ miljö är visioner och förnyelse inte något en prefekt behöver driva, det kommer underifrån. Prefekten kan möjligen behöva jämka eller samordna. Imho

Här tog jag inte med visionerna eftersom jag anser att det är vår forskningsprefekt, utbildningsprefekt och samverkanskoordinator som ska arbeta med detta.

Det är svårt att rangordna vilka områden inom det strategiska arbetet man vill arbeta mer med om tid frigörs. Det beror på vilken situation institutionen befinner sig i och kan variera över tid.

Delarna ovan går i varandra. Det i särklass viktigaste frågorna när det gäller utveckling av forskning och undervisning och förnyelsearbete handlar om rekryteringar, därför fyller jag i det och inte "visioner" som jag inte vet vad som menas med.

När det ställer forskning har vi ett "Vetenskapligt råd" med ämnesansvariga professorer som sköter det strategiska arbetet för forskningen på ett bra sätt. Hos oss är utbildningsorganisationen spretigare och skulle behöva mer strategiskt fokus.

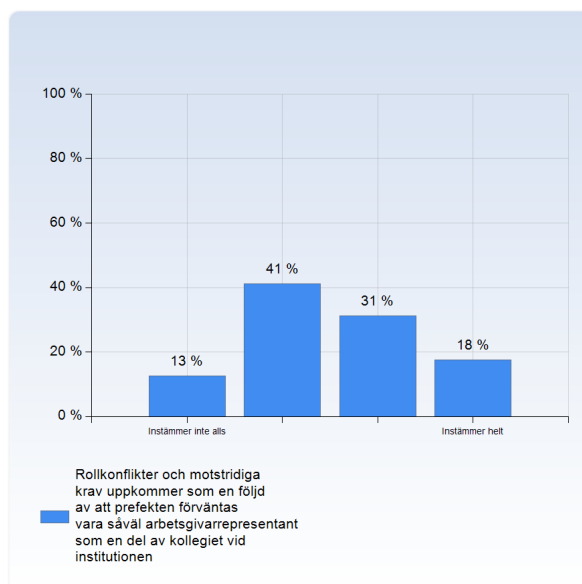
De olika punkterna går förstås hand i hand och ligger delvis på samma nivå (forskning, undervisning, samverkan, t.ex.).

Jag tycker inte att prefekten har någon särskilt viktig roll när det gäller visioner. Sådant sköter medarbetarna bäst själva, och de bra initiativen växer fram underifrån och genom spontan organisering. Prefekt ska underlätta sådant men inte själv dra upp några visioner. Visionerna behöver inte heller delas fullt ut av alla medarbetare, utan det är bra med pluralism.

För mig ingår visioner, strategier och operativa aktiviteter i förnyelsearbetet.

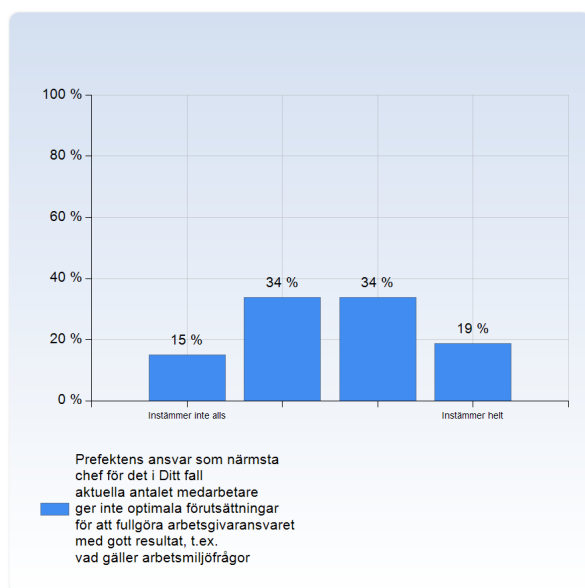
30.

Rollkonflikter och motstridiga krav uppkommer som en följd av att prefekten förväntas vara såväl arbetsgivarrepresentant som en del av kollegiet vid institutionen	Antal svar
Instämmer inte alls	10 (13%)
	33 (41%)
	25 (31%)
Instämmer helt	14 (18%)
Summa	82 (103%)



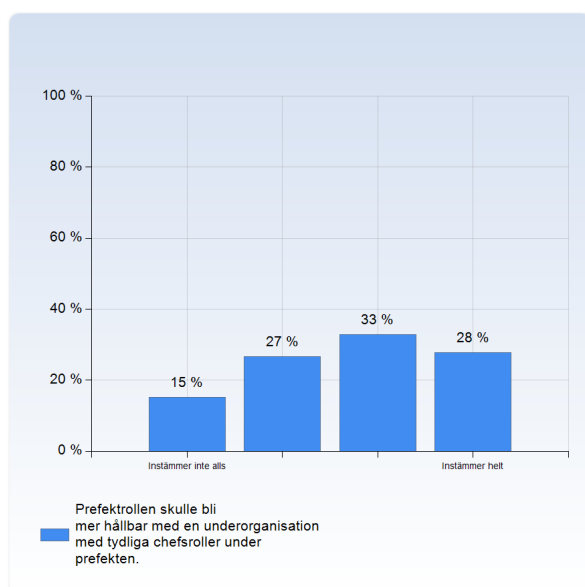
31.

Prefektens ansvar som närmsta chef för det i Ditt fall aktuella antalet medarbetare ger inte optimala förutsättningar för att fullgöra arbetsgivaransvaret med gott resultat, t.ex. vad gäller arbetsmiljöfrågor	Antal svar
Instämmer inte alls	12 (15%)
	27 (34%)
	27 (34%)
Instämmer helt	15 (19%)
Summa	81 (101%)



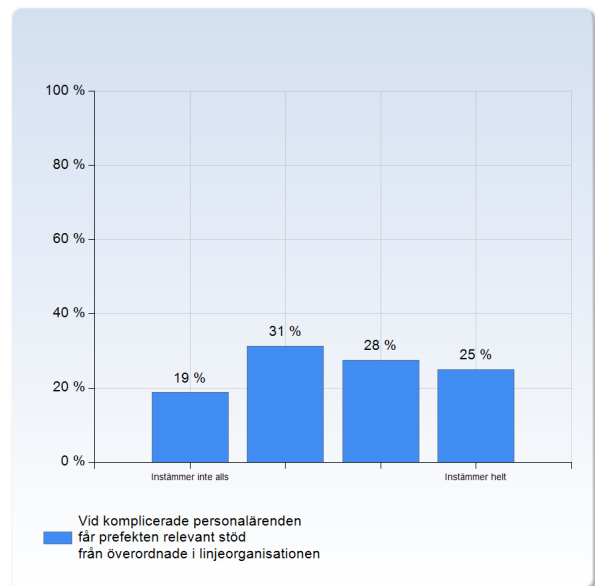
32.

Prefektrollen skulle bli mer hållbar med en underorganisation med tydliga chefsroller under prefekten.	Antal svar
Instämmer inte alls	12 (15%)
	21 (27%)
	26 (33%)
Instämmer helt	22 (28%)
Summa	81 (103%)



33.

Vid komplicerade personalärenden får prefekten relevant stöd från överordnade i linjeorganisationen	Antal svar
Instämmer inte alls	15 (19%)
	25 (31%)
	22 (28%)
Instämmer helt	20 (25%)
Summa	82 (103%)



34. Använder Din institution lösningar beträffande prefektens roll i ledningsorganisationen som kan tjäna som goda exempel på prefektens förutsättningar att leda och utveckla verksamheten, t.ex. vad gäller delegationer, rollfördelning och den institutionsinterna organisationen? Hur ser de i så fall ut?

34. Använder Din institution lösningar beträffande prefektens roll i ledningsorganisationen som kan tjäna som goda exempel på prefektens förutsättningar att leda och utveckla verksamheten, t.ex. vad gäller delegationer, rollfördelning och den institutionsinterna organisationen? Hur ser de i så fall ut?

Det faktum att forskargrupperna har en tydlig delegation med decentraliserat ansvar gör att många detaljer i forskargruppernas ärenden inte "behöver" nå prefekten. Det varierar mellan forskargrupperna hur mycket stöd forskargrupperledaren önskar, dvs hur autonoma de är. Vidare finns en ledningsgrupp med utvalda företrädare (prefekt, stf prefekt, "yngre" forskargrupperledare, HR, prodekan, föreståndare Hedenstiernalab) för diskussion om mer strategiska frågor. Årligt ska medges att institutionsstyrelsens roll är något oklar - många beslut tas utan att passera densamma. Det har traditionellt alltid varit en grupp att redovisa ekonomi till och få rådgivning från. Detta är kanske inget gott exempel dock.

Verksamheten uppdelad i 6 avdelningar för forskning och utbildning, 1 avdelning för en specifik infrastruktur, 1 avdelning för administration. Arbetar med att utforma bättre delegationer än vad som funnits tidigare.

Vi var under min tid noga med att ledningsgruppen (stf. prefekt, bitr. prefekt + prefekt) bestod av ämnesrepresentanter (tre ämnen på institutionen). Stödet är eminent viktigt, men hade ej del i ledningsgruppen. Med en stark ledningsgrupp som arbetar nära verksamheten kan gräsbränderna släckas snabbt och effektivt.

En tydlig ledningsstruktur och en organisation, roller och rollfördelning som är anpassade för den verksamhet som institutionen bedriver.

Förtroendebaserad ledningskultur med möjlighet till överlappning (infasning och utfasning). Detta gäller även inom TA-organisationen.

Vi har tydliga delegationer till 2 studierektorer (GN/AV + FU) samt även uppdrag till en professor att mer formellt fungera som forskningsansvarig, men i meningen att bistå prefekt med råd och dåd kring forskningsmiljöns organisering. Sedan finns handledarkollegium (studierektor FU sammankallande) och professorskollegium (forskningsansv sammankallande) som stöd/kollegiala organ för beredning av beslut. Därtill inst-styrelse. Allt detta tydligt utskrivet i dokument som är tillgängliga för alla medarbetare.

Institutionen har 7st forskningsprogram + en administrativ enhet. Programprofessorer, adminchef och studierektor (UGA) har delegationer ang ekonomi och medarbetarsvar.

Som jag har beskrivit ovan är institutionens genomförda organisationsförändring ett bra exempel som underlättar prefektens förutsättningar att leda och utveckla verksamheten. Även att ha en kompetent och pålitlig ledningsgrupp som består av direkt underställda chefer, studierektorer och administrativ chef/samordnare ger bra förutsättningar att leda och utveckla verksamheten. Det är också en stor fördel om prefekten har tidigare ledningserfarenhet och är väl insatt i institutionens verksamhet samt rättvis, lyhörd och ödmjuk.

Delvis beskrivna under punkt 26 och är kopplade till fördelning av arbetet inom GU och delegation till forskningsgruppleddaren.

Administrativ förmåga är tyvärr en bristvara på min institution. Vi har provat med mer omfattande delegeringar men det har inte riktigt funkat (uppföljningen från prefekts sida tar när det inte funkar tid). Stödet från HR-avdelningen vid svåra fall är svagt.

Nej

Kommentar till fråga 32: varje institution är ju fri att införa delegationer, och till exakt vilka det ska göras bör vara en fråga som institutionen kan avgöra. Är inte säker på att en "one size fits all" skulle underlätta, om man införde en specifik chefsroll, eller flera, under prefekten. Vi har just gjort om vår ledningsstruktur och det bör innebära en avsevärd förbättring.

Kommentar fråga 31: Innan den nu genomförda omorganisationen hade prefekten direkt chefskap för samtliga dvs 130 personer, vilket är ohållbart, så då hade jag svarat instämmer helt. Nu endast 50, plus 2 chefer, vilket gör skillnad. Jag har besvarat fråga 31 utifrån den nya organisationen.

Varje gruppchef (oftast en professor med ett uppdrag, men även andra gruppleddare) har ett delegerat arbetsmiljöansvar. Innebär att den chefen ska hålla medarbetarsamtal och lönesamtal med samtliga i gruppen - dessutom ansvara för att arbetsmiljön är god och att regler/riktlinjer/lagar följs. Medveten om att jag som prefekt har det yttersta ansvaret - men hamnar jag i finkan för att fel begås av gruppleddare med delegerat ansvar, kan jag alltid trösta mig själv genom att veta att den felande chefen, som skrivit under delegationen, faktiskt är den som gjort fel (som jag som prefekt då ställts inför efterfullbordat faktum).

Gruppchef har oftast (men inte alltid) ansvar för såväl gruppens forskning som undervisning.

Motsvarande delegation borde vi införa för studierektorerna (varje undervisningsämne har en egen SR) - men detta har ännu inte genomförts.

Vi har en rad arbetsgrupper/funktioner som av prefekt/styrelse delegerats vissa uppgifter. Exempelvis: Lika villkorsgrupp (som leds av institutionens Lika villkorsombud). Arbetsmiljögrupp; Kemikaliesamordnare, Kemikalieombud, IT-grupp, Lokalgrupp, Miljöombud, Brandskyddsombud.

inst f geovetenskaper har alla programansvariga professorer delegerat personal- och ekonomiskt ansvar från prefekten, vilket är en bra modell, och avlastar prefekten i de mer rutinmässiga arbetsuppgifterna i dessa områden.

Som prefekt arbetade jag med att stärka de kollegiala strukturerna för att öka ansvarstagandet hos professorer och lektorer för de frågor de kunde förväntas ta ansvar för. Det avlastar prefekten och lägger ansvaret där det hör hemma.

Vet ej

Vi har en prefekt som tydligt leder en ledningsgrupp med biträdande prefekt och åtta studierektorer. Dessa träffas minst en gång i veckan och mycket oftare i tider av oro och utmaningar (t ex Coronakrisen). Det finns en risk att delegera iväg för mycket av ansvaret, eftersom det till syvendes och sidst är prefekten (enligt arbetsordningen) som är ansvarig för verksamheten.

Ja, viktigt är en tydlig delegation till biträdande prefekt - en ny funktion som jag tillsatte på min institution efter mitt tillräde, eftersom jag såg behovet för detta.

Vi delegerar ansvar ner på Programnivå. Programansvarig få ta de dagliga personalproblemen och ansvara för ekonomi inom Programmen. Detta fungerar bra. Frågan är hur att bäst ersätta detta arbete. Ett löneillägg till Programansvariga vore rimligt.

Inte vad jag vet.

Institutionens "litenhet" medför att vi är få som ska dela på uppdrag och arbetsuppgifter, litenheten innebär också att det är tämligen enkelt att ha kännedom om det mesta och kunna samla alla till regelbundna möte för utvecklande diskussioner. Vidare innebär detta att vi är få som delar på uppdrag och arbetsuppgifter att flera "organisatoriskt" ingår i flera grupper och det minskar risken för att frågor som utgår från sårintressen drivs.

Vår institution flyttade från flera olika adresser till att samlas på en enda förutom lab. Genomförde personalmöten (ej tidigare funnits), gemensamma frukostar, prefektfika, professorsråd om strategiska frågor m m. Pga av förenade befattningar var det svårt att samla alla men ett enda fika/lunchrum på vår institution har bidragit positivt till att olika delar av institutionen bättre lärt känna varandra.

Nej. Tyvärr har alltmer hamnat under "prefektbeslut", och även om det är formellt korrekt blir det en försämring vad gäller arbetsmiljö.

-

Nej

I viss mån eftersom det finns en ledningsgrupp och ett strategiskt råd förutom institutionsstyrelsen. Verksamheten är dessutom indelad i forskningsprogram.

Inte vad jag känner till!

Vi hålla på med en översyn av delegationer och arbetsordning.

Institutionen håller på med att tydliggöra roller för t ex programansvariga genom formell delegation av vad som står i arbetsordningen.

Till viss del har vi varit tvungna att ta stöd av HR centralt. Ibland har detta fallit väl ut, i andra fall har en del missar gjorts vilket har försvårat prefektrollen, specifikt i rekryteringsärenden och ärenden gällande anställnings upphörande.

Vi har - outtalat - en ganska beslutsorienterad styrelse; vi för inte många längre diskussioner i styrelsen. När beslut skall tas är ärendet redan färdigdiskuterat och tydligt formulerat via olika grupperingar och på personalmöten. Det tycker jag är viktigt, eftersom ledamöterna i styrelsen inte har kompetensen att driva alla slags frågor som hamnar hos dem.

Nej

Se ovan.

Vi har en tydlig organisation med delegation till chefer under prefekten. Vi har en ledningsgrupp där dessa ingår. Detta bli bra för förankring och ger prefekten insyn i relevanta verksamheter

Återigen tror jag att vårt projekt avseende styrning och ledning av institutionen kan bli en intressant modell att utvärdera och utveckla.

Inte mer än en väl fungerande ledningsgrupp och ett adekvat administrativt stöd.

Nej.

Se genomlysningen och dess åtgärdsplan

Genomlysning av lednings- och stödfunktioner vid IGP

Dnr IGP 2020/13

Ja

Nej

Kommentar till punkt 33. Det är oftast inte i linjeorganisationen som komplicerade personalärenden fixas. Dekanen är oftast inte proffs på ledarskap. För dessa ärenden skulle det verkligen behövas en chefscoach.

Institutionen är så liten så det finns ett väldigt litet antal personer i ledningen så möten etc går väldigt smidigt.

Mycket platt organisation. Ex fråga 11. Prefekten har i princip alla forskargruppledare direkt underställda (drygt 30-tal), även om siffran som anges är adm personal. Ett lärarkollegium träffas regelbundet för strategiska diskussioner.

Fråga 32: vi har underchefer (avdelningsföreståndare) som har delegation på allt som går. Vi träffas i ledningsgruppsmöte varje-varannan vecka - det fungerar utmärkt!

35. Har Du några egna förslag på specifika förbättringar och synpunkter avseende prefektuppdragets roll i ledningsorganisationen? Kommentera gärna ovanstående påståenden.

35. Har Du några egna förslag på specifika förbättringar och synpunkter avseende prefektuppdragets roll i ledningsorganisationen?

Kommentera gärna ovanstående påståenden.

När jag var prefekt hade jag en fantastisk personalspecialist som stöd, tyvärr har jag förstått att en omorganisation har tagit bort den funktionen från personalavdelningen. Detta stöd var för min del kritiskt för att lyckas lösa flera svåra personalproblem.

Nej, inte idag....

Viktigt att institutioner även fortsättningsvis får utforma sin lednings- och stödstruktur på sätt som passar den egna verksamheten.

Den centrala förvaltningen behöver bli bättre på att vara stödverksamhet till institutionerna, och därmed prefekterna

Centrala it-system av olika slag (Raindance, Varbi, Lönerrevisionen mm) måste utvärderas i hela kedjan av användare när förändringar sker som påverkar bl.a. prefekten. Vissa dagar är man bara en "klick-maskin" som klickar i rutor och scollar i otympliga system.

Som prefekt blir man av den centrala administrationen (Segerstedt) väldigt ofta behandlad som en sorts stödverksamhet som endast finns för att sysselsätta en allt växande byråkrati. För inte så länge sedan blev jag själv karakteriserad som "utförare" och att institutionerna befinner sig ute i universitetets "kapillärer". Utvecklingen av fler och fler byråkrater som inte har en aning om hur forsknings- och undervisningsverksamheten fungerar är accelererande, och avståndet mellan den centrala administrationen och institutionerna har blivit längre och längre. Mitt förslag är att Konsistoriet helt enkelt lägger ner alla institutioner så att det riktiga universitetet, d.v.s. den centrala administrationen, kan utveckla myndigheten och sig själva för att därmed bedriva riktig kärnverksamhet. Man kan därigenom frigöra medel och fortsätta att anställa "specialister" som rekryteras externt och som inte har en aning, eller bryr sig, om hur institutionerna fungerar. Som ny prefekt ser man ofta inte den här utvecklingen, men har man varit med ett längre tag så blir man förfärad och helt enkelt tröttnar på alltsammans.

Inom VO har förbättring skett då prefekter nu har tillgång till ON kallelser. Ledningens organiserade prefektmöten är konstruktiva, men möjligen behövs ytterligare prefektiniterade möten. Det stora olikheter mellan institutioner som finns gör det sannolikt svårt att hitta en gemensam modell som inte beskär handlingsfrihet att utveckla den som är bäst lämpad för den egna institutionen

Väl formulerade styrdokument hjälper till att skapa organisation och självklara delegationer.

Får komma i referensgruppen.

Det är viktigt att universitetet tar till vara på tidigare prefekters erfarenheter. Tidigare prefekter som har genomfört förändringar, lyckats utveckla verksamheten mm kan tjäna som goda exempel och mentorer till nya prefekter. Det är mycket kunskap och nedlagda resurser som annars riskerar att förloras om inte universitetet tar hand om denna kompetens.

Universitetsledningen, liksom många fakultetsledningar har under lång tid strävat efter att slå ihop små institutioner till större, i tron att det blir en mer kostnadseffektiv administration. Jag tvivlar starkt på att sammanslagningar har den den effekten. En annan aspekt är att stora institutioner kräver att prefekten jobbar heltid med uppdraget. Detta är enligt min mening olyckligt, för det leder till att prefekten i mindre grad blir en del av lärare-forskarkollegiet och i större utsträckning blir en renodlad chef. I långa loppet är detta en dålig modell för styrning av ett universitet.

Jag tycker mig se samma tendens i skolans värld, rektorerna blir mer och mer renodlade chefer, speciellt i de fall då kommunerna rekryterar andra än lärare som rektorer. I en kunskapsorganisation är detta helt fel väg att gå.

Alla lärare/forskare är förvisso inte lämpliga som prefekter. Men även på en liten institution med 10-20 lärare så finns det tillräckligt många som klarar uppgiften. Och om man låter den rotera så kommer lärarna/forskarna att mycket större förståelse för vad prefekten har att göra, för kraven från centrala organ mm. Och på köpet så minskar spänningen mellan kollegial och linjesyrning.

Axel Oxenstjerna uppfinnar den kollegiala styrelseformen i ämbetsverken. Det var och är en klok styrprincip i de flesta fall och särskilt på universitetet.

Jag tycker att prefekten mer ska ses som den "chef" prefekten enligt linjeorganisationen, arbetsordningens och lagens krav förväntas vara. Jag tycker att det är mycket problematiskt att prefekten rekryteras kollegialt från de egna leden på institutionen. Jag tycker att prefekter ska kunna rekryteras som chefer utifrån. Man ska givetvis ha höga krav på erfarenheter av forskning (fil dr), akademiskt ledarskap, annat ledarskap, ekonomisk kompetens etc. Med tanke på de enorma resurser och det stora ansvar som prefekter måste hantera, så är det häpnadsväckande att prefekter vid UU alljämt rekryteras från det egna kollegiet (och oftast med en väldigt begränsad cheferfarenhet och kunskap om den typ av chefs- och ledarskap man måste behärska som prefekt). När det behövs fattas svåra beslut i personalärenden, om ekonomi, om arbetsmiljö, om strategi etc så kan man inte ha prefekter vid rodret som ofta är bundna i någon eller några av institutionens forskningsmiljöer, och som - med kollegialitetens diffusa raster - samtidigt förväntas förankra svåra beslut i hela organisationen. Arligt talat, så är det ett näst intill omöjligt uppdrag för en prefekt att klara av. Enligt min mening - efter sju år som prefekt för en av UUs största institutioner (och med en ganska turbulent historik) - så är detta huvudanledningen till att många prefekter uppfattar uppdraget som så påfrestande och svårt. Men, det här ju "politik" vid UU, väldigt cementerat och därmed svårt att förändra.

Inget att tillägga till ovanstående.

Stöd för omorganisationer, översyn av delegationer, etc behövs. Vi har använt oss en hel del av det stöd som finns, planerings och HR-avdelningarna. Mycket initiativ bör ligga på institutioner och fakulteter, för vi är mycket olika många gånger. Men jag tror att här behövs det som stöd. Ett problem är att när en prefekt fått upp kornet, riskerar den att bytas ut, dvs långsiktigheten i förändringsarbete kan göra att man avstår från långbänkar eller inte hinner lösa dem i tid. Så får nästa ta vid och börja om i värsta fall från början. Inte optimalt.

- att utvecklas under min mandatperiod -

Mer hjälp centralt för hantera personal konflikter och när det är brist på personal inom administrationen.

LEdningsgruppen är viktig, med företrädare för olika viktiga funktioner inom institutionen. Det dagliga arbetet på en klinisk institution där alla är oerhört upptagna av klinisk verksamhet i princip dagligen sköts dock av prefekt och HR/ekonomer i samråd. Det är i praktiken svårt att underlätta för prefekten genom ytterligare delegationer. En helt annan organisation där sjukhuset är involverat gemensamt med institutionsstyrelsen är kanske en ouppnåbar dröm, men en mängd synergieffekter och effektiviseringar skulle uppstå.

Nej

Vår institution var och är jämförelsevis liten, vilket gör att behovet av underorganisation känns inaktuell.

Jag skulle vilja att prefekten utsågs direkt av vicerektorn (inga institutionsval) och att man avskaffade institutionsstyrelsen, dvs införde prefektsyre. Idag har en vi en märklig blandning av kollegialt styre och linjestyrning som leder till en hel del problem, inte minst när det gäller att rekrytera prefekter. En inkompetent institutionsstyrelse kan skapa rejäl oreda på en institution, utan att behöva ta något som helst ansvar; det åligger prefekten. Bättre då med olika rådgivande grupper som prefekten kan samtala med inför beslut. Frågorna ovan i detta formulär som rör problem med gränsdragningar vad gäller kollegialitet och akademisk frihet skulle också kunna minskas med ett prefektsyre.

Några reflektioner: Institutionen fungerar som ett paraply för forskningsprogrammen samt utbildning. Det är effektivt och fungerar bra från ett botten up perspektiv. Det är svårare att driva gemensamma strategiska diskussioner. I denna struktur är det viktigt att prefekten kan lägga tid på det strategiska arbetet.

Samma svar som ovan: Vår institution har sektorer för de olika delämnena som dock inte är jätte tydliga organisatoriska enheter. Det skulle underlätta för prefekten om varje sektor hade en egen studierektor som ledde utbildningsverksamheten på sektorn (vid sidan av ämnesföreträdaren som tog hand om forskningsidan). Dessa ledningspersoner kunde hjälpa till med utvecklingssamtal, förankring, att föra sektorns talan uppåt, etc, och ge en känsla till personalen att de har en chef som är nära dem. I vår organisation är det svårt för prefekten att hinna med sådant. Bara utvecklings- och lönesamtalen är en omöjlig uppgift med 100 medarbetare. Men som sagt, fler administrativa roller kostar pengar . . .

Nej.

Nej

Tror er utredning om prefekters roller/ansvarsområden, problem, mm - på sikt kommer att leda till förändringar av prefektuppdraget som i sin tur leder till att kommande prefekter vid UU ges bättre förutsättningar att göra ett bra jobb (utan att åldras i förtid - vilket jag tror många gör idag). Påfallande många fd. prefekter man stöter på i olika sammanhang (från alla vetenskapsområden) ser betydligt mindre bekymrade ut än när de var aktiva som prefekter. Eller vad säger ni?

Sliter absolut mest: Trassliga personalärenden och övertaligheter, samt ringa förståelse om vad prefekttrollen kräver.

Jag efterfrågade då utvärdering av min prefekttid och av de resultat jag genererat och de erfarenheter jag gjort. Det gjordes aldrig. Det fanns heller inga överlämningsdokument att fylla i, inga möten om strategier jag tillämpat, påbörjade utvecklingsprojekt och framför allt ingen definition av institutionens mål och strategier. För mig är det svårt att förstå att ett universitet inte har rutiner och stöd för detta. Jag gissar att de flesta andra institutioner av ren överlevnadsinstinkt kanske har dessa rutiner eller ser dem som självklara, men även fakulteten eller universitetet kunde efterfråga viss utvärdering, delvis baserad på basfakta men även på "mjuka värden" som verksamhetsutveckling relaterat till fakultetens/universitetets övergripande mål, investeringar och arbetsmiljö. Möten med prefekten under prefekttiden kunde fungera som "riktiga" utvecklingssamtal och mycket skarpare än vad som gjordes under min prefekttid ge stöd till utveckling för prefekten själv i sin ledarroll och för verksamheten.

Jag saknade under min tid som prefekt ett kontinuerligt och stabilt juridiskt, ekonomiskt och HR-mässigt stöd från centralt håll. Lovvärda punktsatser förekom, men det mesta rann ut i sanden pga. av personalbyten och av mig okända orsaker. I de knepigaste frågorna stod institutionen ensam.

Det är min uppfattning att ingen prefekt vill ha uppdraget att signera och vända papper. Istället vill man engagera sig i institutionens framtid genom att skapa förutsättningar för strategier och prioriteringar. Det finns dock naturligtvis frågor som prefekten måste ta, t.ex. svåra personalärenden. I sådana fall är det viktigt att prefekten får ett riktigt stöd som faktiskt kan göra skillnad i arbetet.

Det finns ett inneboende problem med att det på tecknat finns en outtalad koppling mellan att vara programansvarig professor (dvs ansvarig för ett forskningsprogram) och de medel som fakulteten ställer till programmets förfogande. Detta tolkas ibland som att dessa medel tilldelas just den programansvarige professorn som person. Detta ställer till problem och ger inläsningseffekter. Prefektuppdraget skulle underlättas om fakulteten tog ett större ansvar för hur fakultetsanslagen fördelas mellan olika lärare.

(Frågorna 11 och 12 var oklara för mig. Jag hade delegation på arbetsmiljöansvar för visat programansvariga/företändare, men ingen delegation på budget etc. så jag vet därmed inte vad som avses i dessa frågor.)

Svaga underchefer (t.ex ansvariga för forskningsprogram/avdelningar) skapar problem för prefekten som behöver jobba på flera nivåer eftersom delegationer inte fungerar. Det finns för få personer i vår organisation som är intresserade av att utvecklas till goda akademiska ledare. Det får konsekvenser för prefekttrollen och andra uppdrag.

Kontakten uppåt mot fakultet och ffa centralförvaltningen skulle behöva förbättras betydligt.

Prefektens ansvar är betydligt tyngre än vad hans möjlighet att påverka är. Det gäller båda gentemot förvaltningen och fakulteten men även internt. Vad gäller den interna delen ligger den ekonomiska fördelningen av medel till programmen fast år för år, varför institutionen har svårt att arbeta strategiskt.

En reflektion. Jag kommer från TekNat och är tf prefekt för en institution vid annat vetenskapsområde med allt vad det innebär vad gäller kulturella skillnader etc. Kan tänka mig att man skulle kunna öppna upp för denna möjlighet i framtiden vilket skulle kunna leda till ökad kunskap/kompetens/förståelse för våra olika ämnesområden inom UU.

Att leda och utveckla en organisation tar tid. Mycket tid går åt att informera, inspirera, engagera medarbetare och kollegier och förankra idéer samt framförallt förankra beslut. En tydlig organisation med ledarskap/mandat under prefekten skulle underlätta prefektskapets arbetet på institutionen, särskilt om byten på dessa positioner inte sker samtidigt.

Det var en fantastisk rolig period att vara prefekt på många sätt. För mig var det oväntad stor respekt från organisationen när jag bytte rollen från kollega till prefekt. Många svåra stunder och beslut har passerat och det har varit ovärderligt med alla fina kollegors bidrag i dessa situationer. Den kollegiala positiva andan sker dock inte av sig självt, den måste värdas som alla relationer.

Prefekterna behöver framförallt professionellt stöd från den egna administrationen men också den centrala administrationen för ekonomi och personalärenden. Områdesledningen är en viktig mot/medpart i prefekttrollen men även dessa personer är överlastade med alltför många "små" uppgifter och det viktiga strategiska arbetet hinns inte med.

Nej

Ang. fråga 33: Det är skillnad på relevant stöd och tillräckligt stöd. I externa eller interna konflikter samt personalärenden står prefekten som ansvarig för arbetsmiljö och verksamhet ytterst ensam i en situation där verktyg saknas för att hantera situationen utan fara för andra kollegors, studenters och prefektens egen arbetsmiljö. Varning eller avslutande av anställning, även i svåra fall av misskötsel eller liknande, är idag processer som kräver många månader och många interventioner från prefekten. Hantering av situationen och dess följd effekter i form av skrämde, oroade eller trakasserade kollegor och studenter eller störningar i verksamheten är inte sällan bieffekter under dessa månader. Till detta kommer också arbetsmiljöproblem för prefekten själv. Berättelser i förtroende från prefektkollegor som hamnat i skottlinjen för andras privat eller offentligt uttryckta missnöje, anklagelser, hot eller kränkningar är tyvärr förekommande. Något som inte alltid stannar vid rollen som prefekt utan påverkar prefekten privat och denne/as familj. En särskild instans som ger säkerhetsskydd, och juridiskt stöd till och tjänar som ombud för prefekter och chefer i detta sammanhang skulle skapa goda förutsättningar för såväl anställda i prefekttroll och deras institutioner som för rekryteringsläget för kommande prefekter.

Angående fråga 33 så är personalavdelningens stöd mycket dåligt. Man får hjälp i de enkla fallen men när en person missköter sig grovt får man ingen hjälp utan allt ska lösas genom att man samtalar med personen. Om det inte fungerar så tycker de man ska ha fler samtal. Sedan när det inte fungerar så drar de sig undan och hävdar att man inte kan göra något. Personalavdelningen måste förstå att de är till för att hjälpa prefekter och ingen annan. I mitt fall var det dåvarande dekan som ansåg att man inte ska göra något vilket resulterade i att jag inte fick den hjälp som jag behövde. Totalt oprofessionellt av personalavdelningen...

Nej

Nej