



Sveriges Unga Akademi  
2016-03-01

Remissvar angående regeringsuppdraget till Professor Kåre Bremer

## ”Utvecklad ledning av universitet och högskolor”

### **Övergripande slutsats:**

Sveriges Unga Akademi anser att det är viktigt att slå vakt om det kollegiala styret av de svenska lärosätena och ser stora risker med rekommendationen att övergå till linjeorganisationer. I enlighet med autonomireformen bör varje enskilt lärosäte få besluta om sin egen styrform och vi ställer oss skarpt kritiska till förslaget att samtliga lärosäten bör inrätta prefektstyre och att beslutande institutionsstyrelser bör överges.

För Sveriges Unga Akademi är det av högsta vikt att samtliga akademiska ledare bör vara framstående i sin profession för att erhålla verksamhetens förtroende. Vi är övertygade om att det krävs en egen gedigen vetenskaplig och pedagogisk bakgrund för att kunna leda en akademisk organisation och ta beslut rörande verksamheten. En övergång till linjeorganisationer riskerar att skapa svagt vetenskapligt meriterade chefer och därmed riskera de akademiska värdena.

### **10 synpunkter på utredningens förslag:**

1. Vi är kritiska till utredningens förslag att införa en renodlad linjeorganisation där olika kollegiala organ endast erbjuds hörande. Vi föreslår en modell där universitet och högskolor har både en stark linjeorganisation och starka kollegiala organ, men där deras funktioner är åtskilda:
  - Linjeorganisationen – ledd av välmeriterade personer från akademien – fungerar som en ”exekutiv makt” med stort mandat att fatta beslut och leda den dagliga verksamheten. Det ger en kraft att genomdriva förändringar och fatta också svåra beslut samtidigt som ansvaret alltid är tydligt.
  - Kollegiala organ – utsedda genom val – fungerar som ”granskande makt” med mandat att utkräva ansvar av linjeorganisationen. Detta betyder dels rätt att inhämta information från linjen, dels ett mandat att om linjen helt förlorar verksamhetens förtroende, genom kvalificerad majoritet avsätta rektor, dekan, och prefekt om så anses nödvändigt. Det senare kan karakteriseras som en ”nödbroms” som kan komma att användas i extrema situationer. Men att möjligheten finns att balansera den starka maktställning som en linje av rektor, dekan och prefekter med sex års mandat utgör är viktigt.



2. Dagens system som innebär att en stor andel av ledamöterna inom lärosätenas styrelser inte representerar kollegiet minskar möjligheterna för styrelsen att fullt ut sätta sig in i verksamheten och innebär en risk för att rektorerna får en alltför stark maktställning inom styrelsen. Vi rekommenderar att styrelsen bättre borde representera organisationen och att styrelsen därför utses av kollegiet, och där den kollegiala representationen ska vara i majoritet. Detta gäller styrelser på alla nivåer inom lärosätena.
3. Vi anser att ledarskapet på institutionsnivå är centralt eftersom det är på institutionerna som forskningen och undervisningen faktiskt sker. Vi ser en fara med att rekryteringar av vetenskapligt meriterad personal ska ske centralt inom lärosätet då det är svårt för en rektor att i detaljnivå vara insatt i samtliga institutioners olika verksamheter och kunna bedöma relevanta satsningar.
4. För att minska den administrativa bördan för prefekter föreslår vi en omfördelning av arbetsordningen där arbetsuppgifterna, när detta är möjligt, tydligt kan fördelas på två personer: en vetenskapligt och pedagogiskt välmeriterad akademisk ledare och en underställd administrativ chef med stort mandat att fatta beslut och leda den dagliga verksamheten på institutionen. Prefekter vid mindre institutioner bör få tillgång till administrativt stöd.
5. Som en åtgärd att göra prefektskapet mer attraktivt bör den akademiska ledaren få retroaktiv kompensation för missad forskningstid genom t.ex. forskningsterminer eller liknande efter avslutad tjänstgöring, samt att meriteringsvärdet av akademiskt ledarskap höjs, genom att visad ledarskapsersfarenhet ses som en stark merit vid befordran och anställning.
6. Det är positivt att utredningen lyfter fram vikten av att öka andelen kvinnliga professorer för att kunna skapa förutsättningar för en jämn könsfördelning inom de olika ledarskapsrollerna vid våra lärosäten i framtiden.
7. Vi är eniga med utredningen att stabila basanslag tillåter långsiktiga strategiska satsningar inom lärosätena och att kraven från statliga forskningsfinansiärer på samfinansiering måste minska.
8. Dock är vi inte eniga med utredningen om att ökade basanslag bör ske på bekostnad av forskningsrådets fria projektbidrag.
9. Det är också viktigt att basanslag främst används för att fullt ut finansiera lönerna för högre akademiska tjänster, det vill säga från meriteringstjänstenivå och uppåt.
10. Det måste också finnas en uppföljning som garanterar att basanslagen används till forskning och utbildning och att fördelningen av basanslagen mellan institutioner och mellan utbildning, forskning och administration tydligt redovisas.