

Betänkande från gruppen för översyn av institutionens fakultetsmedelsfördelningsmodell

Gruppen (Britt-Marie Hansson, Heiner Linke, Stefan Kröll, och Anders Oskarsson, adjungerad Sara Goodman) har i uppdrag av styrelsen att ”med hänsyn till genomförd OH-omläggning samt ny fördelningsmodell för LTH göra en översyn av institutionens fördelningsmodell” och har även i uppdrag att framlägga ett förslag till fakultetsmedelsfördelningsmodell till oktobermötet.

Efter att ha beaktat input från avdelningsföreståndarna och uppmaning från styrelsen att fortsätta har gruppen tagit fram följande förslag:

1. Lektorstilldelningen höjs
2. Ett fast avdelningsbidrag införs
3. En del av jämställdhetsbidraget fördelas på antalet kvinnliga lektorer och professorer. Resterande fördelas efter procentuella andelen kvinnor som tidigare.
4. Därefter fördelas återstående medel i förhållande till externa medel (och inte som nu i förhållande till det belopp som tilldelats för lärare och examination).

Konsekvensanalys och styrmekanismer

En generell kommentar är att en fördelningsmodell inom institutionen som skiljer sig mycket från den som fakulteterna tillämpar gör det svårare för institutionen att följa fakultetens styrintentioner och därmed kan man befara att institutionens konkurrenskraft om fakultetsmedel kan försämrats.

Utifrån konsekvensanalys och styrmekanismer kan institutionen forma sin strategi.

1. Lektorstilldelningen höjs

Styrmekanism: Vi bedömer att detta kan göra att avdelningarna i genomsnitt kommer ta steget att föra över sina forskare till lärartjänster något tidigare.

Analys: Att erhålla en lärartjänst tidigare är positivt för individens karriärutveckling och kan göra att fler personer attraheras av den akademiska karriären.

Konsekvens: Fördelningen av lektorstjänster mellan avdelningarna kommer (fortfarande) i hög grad styras av den mängd externa medel de olika avdelningarna har att betala resterande lön med.

2. Ett fast avdelningsbidrag införs.

Styrmekanism: Kommer knappast styra i någon riktning.

Analys: Detta är en strategisk psykologisk markering från institutionen för att visa att verksamheten vid samtliga avdelningar är väsentlig. Det kan också ses som ett stöd för de administrativa uppgifter som hör samman med att vara en avdelning.

Konsekvens: För mindre avdelningar dämpar ett fast avdelningsbidrag den förstärkning av ekonomiska variationer som uppkommer genom att en del medel fördelas baserat på externa medel.

3. *En del av jämställdhetsbidraget fördelas baserat på antalet kvinnliga lektorer och professorer.*

Styrmekanism: Ökar sannolikheten att avdelningen fördelar del av jämställdhetsbidraget direkt till kvinnliga lektorer och professorer.

Analys: Kompenserar för att kvinnliga lektorer åläggs en större administrativ börda pga av jämställdhetskrav som ska tillgodoses. Tydligare markering till avdelningarna att säkerställa att de kvinnliga lärarna har nytta av de jämställdhetsmedel institutionen fördelar

Konsekvens: Jämställdhetsstödet blir jämfört med tidigare något mer fördelaktigt för de större avdelningarna då de har större möjlighet att nyanställa.

4. *Därefter fördelas återstående medel i förhållande till externa medel*

Styrmekanism: Kommer knappast styra eftersom institutionens anställda kommer söka medel oavsett om det prioriteras i institutionens fördelningsmodell eller inte.

Analys: Institutionen indikerar explicit vikten av att verksamheterna vid institutionen attraherar externa medel.

Konsekvens: Såväl en positiv som en negativ ekonomisk utveckling (avseende framgång i att attrahera externa medel) förstärks. Framgångsrika verksamheter växer snabbare. Kan leda till ökade fakultetsmedel eftersom fakulteterna baserar fördelning på externa medel eller lön och drift.

5. *Minskning av professorstilldelning*

Styrmekanism: Man kan förvänta sig att avdelningarna lektorer i genomsnitt kommer söka befordran något senare.

Analys: Institutionen signalerar att man värderar de två lärartjänsterna relativt lika.

Konsekvens: Mindre skillnad mellan lärartjänsterna. Tydligare krav på behovet för lärarpersonal att attrahera externa medel under hela anställningstiden

6. *Examinationspremie*

Styrmekanism: I förhållande till doktorandanställningar kommer det bli mindre ekonomiskt ofördelaktigt att anställa t ex ingenjörer, postdocs och forskare.

Analys: Antal forskarutbildade minskar men man kan förvänta sig att det kommer finnas mer stödjande tjänster, se ovan.

Konsekvens: Om antalet forskarutbildade minskar innebär det att fakultetsmedel minskar.

Utvärdering av kommunikörstjänst inom institutionen

Kommunikationsbehov inom Fysiska institutionen sträcker sig från enkel distribution av information från olika ledningsnivå till medarbetare via webbaserad information till allmänheten, kollegor och presumtiva studenter till synlighet inom fakulteterna och universitetet. Institutionen har länge skött detta på ett oprofessionellt sätt och utan koordination där avdelningar, UDIF, biblioteket, prefekt samt vissa aktörer var inblandade och alla med olika ambitionsnivå. Synligheten av institutionen mot omvärlden, andra delar av universitetet och studenter började försämrats, vissa kanaler hade inte uppdateras i flera år och behovet av effektiviseringen var överhängande.

Fr o m 1 sept 2011 finns Annika Hansdotter vid institutionen som kommunikör/informatör som delar uppgiften mellan Fysiska institutionen och Matematik (60/40). Hennes uppgifter är att:

- koordinerar kommunikation inom institutionen
- utveckla och uppdatera intranätet
- utveckla och uppdatera externwebb
- koordinera Mötesplats Rydberg
- bevaka och öka synligheten av institutionen gentemot fakulteterna, universitetet och omgivningen
- utge nyhetsbrevet
- supporta olika aktiviteter med avseende till kommunikation (bl a historiska gruppen, Nordiska fysikdagar 2013, jämställdhetsgruppen).

Sedan Annika tillträdde tjänsten kan flera resultat uppvisas:

- det blev det en avlastning av prefekten med avseende av informationsspridning
- mötesplats Rydberg har blivit en kontinuerlig tillställning
- för första gången inom institutionens historia finns det nyhetsbrev som utkommer varje månad
- externwebbet är uppdaterad
- institutionens synlighet har klart förbättras gentemot fakulteterna och universitetet
- organisation av gemensamma aktiviteter.

Ett flertal projekt kunde än så länge bara påbörjas:

- utveckling av kommunikationsplanen
- uppbyggnad av ett förnyat intranät
- koordination av informationsflöde inom institutionen (mellan avdelningar)
- skyltning inom institutionen
- synlighet på sociala medier (bl a facebook, wikipedia)
- support på fler aktiviteter
- samverkan inom paraplyorganisationen Fysik i Lund
- samordning/koordinering/kommunikation kring samverkan med skola och allmänhet samt samverkan koordination/kommunikation alumnikontakter.

Vi anser att Annika som kommunikör/informatör inom institutionen gör en ovärderlig för att öka institutionskänslan och för att underlätta kommunikation inom institutionen och gentemot omvärlden.

Knut Deppert
prefekt