# Reflektioner kring prefektrollen vid institutionen för fysik och astronomi

### Process

Prefekten tillsätts av vicerektor, och ligger därför utanför institutionsstyrelsens område. Däremot anser styrelsen att en mandatperiod bör följas av en utvärdering. Vicerektor stödjer denna process och tar del av utvärderingen.

För att samla information från organisationen så formerade styrelsen en mindre grupp med representation i de olika enheterna, bestående av:

* Oscar Grånäs, enheten för teori (Sammankallande)
* Ulrike Heiter, enheten för astronomi och fundamental fysik
* Stephan Pomp, enheten för experimentell och tillämpad fysik
* Camilla Thulin, TA (administration)
* Mikael Pettersson, TA (teknisk)
* Daniel Gautam, Doktorandrepresentant

Därtill har PAP gruppen, dekan och kurskansli tillfrågats separat. E-post har även skickats till samtliga institutionsanställda med erbjudandet att bidra med återkoppling. Separat möte med vicerektor hölls 24 mars.

I processen har framkommit förslag som inte bara rör prefekten, utan även ledningsgrupp och styrelse.

### Styrkor

Prefekten har genom sin tillgänglighet och tydliga ledarskap gjort ett utmärkt arbete under sin mandatperiod och har på institutionen brett stöd att fortsatt leda verksamheten. Prefektens ledarskap har bidragit till stabilisering efter tidigare organisatoriska utmaningar, där den omorganisation, med tillbörlig modifikation, som föreslogs i Styr och led-processen har genomförts.

* Prefekten upplevs som analytisk, strategisk och tydlig – egenskaper som är särskilt viktiga i hantering av komplexa personalärenden.
* Bra arbete med samordning kring lokal, nationell och internationell infrastruktur.
* Prefekten har bred förankring i både forskning och undervisning
* Prefekten har arbetat för att främja och synliggöra samverkan

### Förbättringsförslag – notera att vissa rör även övriga ledningsfunktioner

**Avlastning av prefekten**

Den stora arbetsbörda som prefektrollen innebär uppfattas tydligt i organisationen, och många kommentarer rör stärkt stöd i rollen som prefekt.

* Behov av förstärkt administrativt stöd, även gällande IT och praktiska systemfrågor.
* Med tanke på institutionens storlek och bredd bör prefekten ha mer resurser och stöd i arbetsmiljöfrågor och administrativt arbete. Flera röster efterfrågar ett prefektstöd, med mandat och kunskap motsvarande fakultetshandläggare.
* Prefektrollen ses av vissa som för strategisk, utökad enhetsdialog förespråkas.
* Bör utredas i vilken mån t.ex. biträdande prefekter (enhetsföreståndare) kan avlasta prefekten

**Ledarskap och arbetsmiljö**

* I enskilda fall finns behov av mer inkännande kommunikation
* Tydligare agerande i vissa svårare enskilda ärenden efterfrågas.
* Vissa anser att den psykosociala arbetsmiljön fortfarande kan förbättras.
* Vissa upplevde beredningsgruppen som mer tillgänglig och efterfrågar en tydligare struktur för inflytande.

**Övrigt**

* Tjänstgöringsplaner och deras framtagning är otydliga
* Behov av strukturering, särskilt inom grundutbildning.
* Juridiska aspekter vid visstidsanställning behöver förtydligas för att undvika diskriminering.
* Incidentrapportering är otillräcklig – trygghetskulturen behöver stärkas.
* Institutionens ansökningar till externa finansiärer (t.ex. Vinnova) kan stärkas.
* Viktigt med kontinuerlig dialog och feedback på alla nivåer i organisationen.
* Stärkt arbete för villkor och likabehandling (t.ex. kurs).
* Det bör övervägas hur utvärderingar som OSA hanteras – oavsett avsändare måste uppföljning ske.