

Bedre universitetsledelse

På trods af, at de nuværende forudsætninger for universitetsledelse ikke er tilstrækkelige, så bør universitetsledelsen, ved at anlægge en inddragende ledelsesform, muliggøre, at studerende og ansatte i højere grad er med til at bestemme udviklingen af universiteterne inden for de nuværende rammer.

Med sin særlige institutionelle udformning udgør universitetet en særlig ledelsesmæssig udfordring, der ikke kan løses ved blindt at overføre ledelsesprincipper fra sektorer og institutioner der ikke kan sidestilles med et universitet.

Et moderne universitet kan hverken opfattes som en fabrik der producerer universitetsgrader eller som et organ der servicerer studerende. Et moderne universitet er derimod en integreret organisme med tre stænder: De studerende, videnskabeligt personale (VIP) og teknisk-administrativt personale (TAP).

God universitetsledelse skal derfor tage højde for, at et universitet er en unik størrelse, og have som mål at sikre uddannelse og forskning af høj kvalitet gennem en høj grad af indflydelse til stud/VIP/TAP. God universitetsledelse skal derfor tage højde for at et universitet er en unik størrelse, og have som overordnet mål at sikre en så høj grad af synergi og samarbejde som muligt mellem disse tre stænder. Derfor skal god universitetsledelse sikre, at stud/VIP/TAP indgår i et positivt samspil, samt nedbryde konstruktioner som hindrer dette samspil. God universitetsledelse skal således hverken være top-down eller bottom-up, men derimod en garant for at både de studerende og de ansatte **1) oplyses, 2) får medbestemmelse og 3) får medejerskab**. Ydermere skal der i forhold til universitetsledelsen være omfattende **demokratiske kontrolmekanismer**, der sikrer de studerendes og ansattes rettigheder og indflydelse via gennemsigtighed og medindflydelse

1. Oplysning

DSF mener at universitetsledelsen skal:

- Oplyse bredt om forestående beslutningsprocesser, vedtagne beslutninger, samt argumentationen og den økonomiske baggrund herfor, via intranet, nyhedsmails eller andre relevante fora. Endvidere skal berørte studerende oplyses direkte.
- Afholde åbne arrangementer i forbindelse med vidtrækkende beslutninger, hvor studerende og medarbejdere kan blive informerede af, samt stille spørgsmål til, ledelsen. Sikre direkte og let tilgængelige kontaktflader til ledelsen for studerende og ansatte, der har spørgsmål, bekymringer eller lignende.
- Sikre sig jævnlige møder med de studerendes organisationer.

2. Medbestemmelse

DSF mener at selvom ansvaret for universitetsledelse er samlet omkring enkeltpersoner, skal selve beslutningsprocessen være inddragende. Derfor skal god universitetsledelse:

- Sikre, at studerende og ansatte er med i udviklingen af universiteterne, herunder udformningen af og deltagelsen i beslutningsprocesser samt nedsættelse af arbejdsgrupper fra starten af.
- Altid inddrage studerende i arbejdsgrupper og udvalg, der har indflydelse på de studerendes hverdag. Studenterrepræsentanter i arbejdsgrupper og udvalg skal udpeges eller vælges direkte af de studerende, af studenterorganisation eller studerende i styrende og rådgivende organer.
- Sikre, at der forud for større beslutninger ligger en åben proces, hvor der er mulighed for, at diskutere, kvalificere og påvirke beslutningerne.
- Nedbryde barrierer der umuliggør decentral beslutningstagen og gnidningsløst samarbejde mellem ansatte og studerende.
- Støtte og styrke de relevante styrende og rådgivende organer via opkvalificerende tilbud til medlemmerne i stud, VIP og TAP-regi.

- Universitetet skal bidrage til, at alle studenterrepræsentanter får de bedst mulige forudsætninger for at tage del i arbejdet, og for at kvalificere beslutningsprocesser.

3. Medejerskab

DSF mener at varetagelsen og udviklingen af et universitet skal være bredt funderet. Universitetsledelsen skal sikre en fælles forståelse mellem de forskellige stænder for at opnå samarbejde og synergi:

- Ved at facilitere face-to-face kontakt mellem disse grupper. Kun gennem dialog og direkte kontakt kan man sikre forståelsen for andre stænders synspunkter.
- Et universitet bør ses som en integreret organisme. Derfor bør studerende delagtiggøres i beslutningsprocesser, også selvom disse ikke direkte vedrører de studerende. Dette styrker sammenhængskraften og medansvaret.
- For at sikre en fælles identitet og samlet fremdrift skal studerende indgå i udviklingen af universitetet, bl.a. gennem inddragelse i strategiprocesser og opstilling af fremtidige mål.

Slutteligt mener DSF at det er essentielt at de studerende og ansatte i forhold til ledelsen har

omfattende **demokratiske kontrolmekanismer** til rådighed:

- Det skal være muligt for gennem de indvalgte studerende at få sager på dagsordenen i de styrende og rådgivende organer og arbejdsgrupper mv. herunder universitetsbestyrelsen
- Det bør være en let tilgængelig mulighed for at anke en administrativ beslutning.
- Ledelsen skal evalueres årligt, både skriftligt og mundtligt, i de styrende og rådgivende organer og med input fra studenterorganisationer og samarbejdsudvalg, med fokus på, hvordan ledelsen har sikret medbestemmelse og medejerskab til studerende og medarbejdere i større beslutninger. Ovenstående understøttes af en årlig skriftlig evaluering blandt alle studerende og

medarbejdere.