

- Naturvetenskap
- Teknik

Fakulteternas verksamhet är spridd över lärosätena men varje ort har ändå en profilering:

- Kolding; Entreprenörskap, IT och kommunikation, Design, språk och kultur
- Esbjerg; Folkhälsa, Turism
- Sønderborg; Ingenjörutbildningar

Dekanerna är placerade i Odense. Institutionerna är numera, till största delen, lokaliserade till en ort. Institutionerna har en spännvidd från 14 anställda till ett par hundra. Flera fusioner av småinstitutioner har ägt rum på senare år.

Rektor, prorektor och universitetsdirektör anställs av styrelsen. Dekan anställs av rektor. Institutionsledare/prefekt anställs av dekan. Arbetet med att rekrytera dekan respektive prefekt sker i samverkan med en rådgivande kommitté. Dekan och prefekt kan antingen rekryteras externt eller internt. Hitintills har flertalet rekryterats internt. Förordnandetiden är 3 år med möjlighet till fortsatt förordnande om 2 x 3år. Normalt erbjuds också en s.k. tillbakagångstjänst.

Verksamheterna i Sønderborg respektive Esbjerg är förlustverksamheter men universitetet känner sig bundna av att bedriva verksamhet på dessa orter, bl.a. fick universitetet 60 miljoner Dkr. av statsmakten för att bedriva fortsatt verksamhet där. Dessutom kommer en viss del av finansieringen från regionala intressenter. Efter förhandlingar mellan universitetet och ministeriet har det också slagits fast på vilka orter utbildning ska bedrivas.

Utbildningsdepartementet styr vilka utbildningar som får ges. (Det råder dock en ständig diskussion om det avser vilken ort eller bara vilket universitet som ges rätten att ge en viss utbildning.) Nedläggning av utbildning kan universitetsstyrelsen besluta om.

Ett danskt problem är att professionshögskolorna respektive universiteten sorterar under skilda departement.

Den studerande kan fullfölja hela sin utbildning på en och samma ort men erbjuds också möjlighet att förflytta sig mellan olika campus. Vid specialinriktningar kan studenten tvingas att flytta. Forskarutbildning, i begränsad omfattning, bedrivs på samtliga orter.

Det bedöms som besvärligt att rekrytera personal till de mindre orterna.

60 % av studenterna vid universitetet rekryteras från Syddanmark.

Utländska studenter, utanför EU-området, betalar fr.o.m. i år full kostnadstäckning (100 000 Dkr./år.) Universitetet har tidigare haft ca 10 % utländska studenter men denna siffra förväntas minska avsevärt. Utlandsrekryteringen har, i storleksordning, sett ut enligt följande:

- Tyskland
- Sverige
- Norge
- Kina
- Island

Det framhålls att namnfrågan är av stor betydelse. Två konsultfirmor anlätades för att lämna förslag till namn. Inget av dessa förslag antogs dock. Även marknadsföringen av det nya namnet anses mycket viktig.

Det är också angeläget att ha gemensamma riktlinjer, inte minst i personalfrågor, för att skapa en gemensam identitet. Det uppstår lätt subkulturer som håller fast vid sina gamla regelsystem. Personalen minns lätt rättigheter man mister i samband med fusion men inte rättigheter och fördelar som tillkommer. Med facit i hand menar rektor och universitetsdirektör att de borde ha lagt mer kraft på att skapa en gemensam kultur. Bedömningen är att det tar 25 år innan en fusion är mentalt genomförd. En viss positiv särbehandling av de mindre orterna har varit nödvändig. Det är också angeläget att det, i en fusionsprocess, finns en ledning som kan korrigera under hela resan. Medarbetare som leder eller deltar i fusionsprocessen måste garanteras en egen trygghet för att våga leda i besvärliga situationer.

För danskt vidkommande har en fusion varit en förutsättning. De hade aldrig kommit så långt genom frivilligt samarbete. Detta har inneburit att en slagkraftig ledning varit mycket viktig. De menar att de åkt slalom; Inledningsvis fanns en stark centralisering, vilket bedömdes som nödvändigt men ledde till minskad produktivitet och tillfredsställelse. Detta korrigerades men man bedömde att man gick för långt i decentraliseringsprocessen och tvingades åter korrigera. En allt för stark identitet och profilering på de olika campusen leder till att helheten tappas och det blir snarare 4 lärosäten än ett universitet. Detta har inneburit att det varit svårt att finna bra organisatoriska lösningar på de mindre orterna. Syddansk universitet har valt en modell med campuschefer, underställda universitetsdirektören.

Fusionsincitamentet för Odense har varit att det ansågs för litet för att vara ett gångbart internationellt universitet. Dessutom fanns det starka krafter för att bygga upp ett universitet på södra Jylland (Esbjerg). Detta skulle ha inneburit en stark konkurrent till Odense.

Den kommande nationella universitetsfusioneringen kommer att leda till att antalet universitet, som idag uppgår till 12 samt 15 sektorsforskningsinstitut, drastiskt minskar. Reformen kommer att innebära en ökad geografisk spridning av universiteten. Syddansk universitet, som har en hälsoprofilering, förväntas t.ex. fusioneras med Statens institut för hälsovetenskap, som är geografiskt placerat i Köpenhamn.

Den tekniska fakulteten

uddannelsedirektør Henning Andersen och fakultetssekretær Kristine Lyngbo

Fakta om den tekniska fakulteten, f d Ingeniørhøjskolen Odense Teknikum:

- 2 400 studenter varav 1 500 i ingenjörutbildningar
- 11 högskole- och civilingenjörutbildningar
- 110 akademiska medarbetare
- 70 teknisk-administrativa medarbetare

Fusionen mellan ingenjörshögskolan och Syddansk universitet pågår just nu, med troligt formellt startdatum 1 januari 2006. Det faktum att de båda lärosätena lyder under olika departement (uddannelse- respektive videnskabsministerierna) har komplicerat och fördröjt processen, liksom nationella planer på fusioner av professionsinriktade lärosäten för att skapa ett mindre antal (ca 7) professionshögskolor. Ingenjörshögskolan ser det som en fördel ur statushänseende att ingå i ett universitet jämfört med att kopplas samman med andra professionsutbildningar som man bedömer har en lägre status i omgivningens ögon.

Henning Andersen definierar konsekvent samgåendet med Syddansk universitet som en fusion, trots att man i storlek bara utgör ca en tiondel av sin fusionspartner. Internt har fusionsplanerna accepterats utan stora diskussioner. Detta kan enligt Henning Andersen bero på att man haft en tydlig argumentation för och avsikt med fusionen, samt att den inte drivits fram av ekonomiska problem eller andra faktorer med negativa förtecken.

Utdrag ur presenterade bilder:

Strategiska överväganden från ingenjörshögskolans sida:

- samhällets behov av utbildning och forskning
- regionförändringar
- lärosätets storlek
- större bredd i utbildningsutbud ger minskad sårbarhet för svackor i efterfrågan
- universitetsbenämningen ger högre status
- rekrytering av medarbetare
- rekrytering av studenter
- finansiering, möjlighet att söka externa medel
- Hur se till att det bästa från båda världar smälter samman?

Fusionskrav från ingenjörshögskolans sida

- en ny teknisk fakultet bildas där tekniska ämnen ur naturvetenskaplig fakultet plockas in
- pedagogiskt fokus, bibehållande av den problembaserade utbildningsmodell man arbetat fram och marknadsför sig med
- arbetslivsfokus i utbildningen
- bibehållande av en särskild anställningsstruktur för icke disputerade lärare
- nya pengar, 100 Mkr

Implementering

- större byråkrati i och med större organisation
- ny fakultet bildas
- fakulteten, inte institutionerna äger utbildningarna
- dekanus leder fakulteten med hjälp av utbildningsdirektören (den senare finns inte på övriga fakulteter)
- den ovan nämnda utbildningsmodellen bibehålls
- forskningsstrategi utarbetas
- strategi för omvärlds-/näringslivssamarbete utarbetas

Administration av geografiskt spridd fakultet

Fusionen medför såväl geografiska som kulturella utmaningar. Särskilt initialt måste mycket tid läggas på resor, möten, att lära känna varandra och att samordna regelverk och arbetssätt på ett sätt som inte väcker onödiga konflikter. Enligt Kristine Lyngbo är det fler än två kulturer som ska samordnas eftersom skillnader mellan campusen inom den tekniska utbildningen på Syddansk universitet finns kvar sedan tidigare fusioner. Viktiga verktyg i arbetet är tid, diplomati, kraft och en fast tro.

Avslutningsvis beskriver Kristine Lyngbo fakultetens problembaserade utbildningsmodell som bygger på tvärvetenskaplighet med undervisning i större block med flerämnes lärarteam, tillämpningsnära inriktning, projektorienterat arbetssätt och internationalisering på hemma- och bortaplan utan förlängd studietid.

Campus Kolding

prorektor Bjarne Graabech Sørensen och campuschef Jette Olsen

Administrationen i Kolding består av 13 personer plus ytterligare några som är placerade på institutionsnivå e.d.

Campuschefen Jette Olsen ger en bild av fusionen ur en administratörs perspektiv. Fusionen genomfördes 1998 och Jette delar in den i tre faser:

Fas 1:

Stor osäkerhet om framtida arbetsuppgifter och arbetsort.

Anställningsgaranti lämnas för 2 år.

Fas 2:

Anpassning

Insikt om att förändringar inte alltid är till det sämre

Upplevelser av att de gamla arbetsmetoderna ofta var lika bra som ”storebrors”

Accept från de nya kollegorna

Diskussion specialisering/generalisering

Fas 3:

Förbättrad ekonomi

Nya utbildningar

Ändring av organisationen

Stolthet

Optimism

Värderingsgrund – engagemang, trovärdighet, respekt och helhetssyn

(Har haft formaliserade personaldiskussioner om värderingsgrunder. Liknande diskussioner genomförs nu vid andra universitet i Danmark.)

professor Anne-Marie Mai, Center for Dansk och engelsk

Mai ger framför allt en bild av det Dansk/Nordiska ämnesområdet och dess verksamhet och utformning i Kolding. Initierades som en ny miljö i Kolding 1999 (efter fusionen 1998).

(Eftersom denna pp-presentation redan finns dokumenterad i utdelad pappersform och till ringa delar behandlade själva fusionen så nöjer vi oss med att referera några synpunkter Mai framförde avseende fusionen.)

Möjligheter och problem:

- Flexibla, innovativa enheter
- Kontakten mellan utbildningarna på campus
- Kontakten med studenterna och omvärlden

Tre minus:

- Kontakten med centrala beslutsfattare
- Kontakten med centrala administrativa enheter
- Utvecklingen av campusstruktur och ledningsformer

Mai betonar särskilt vikten av att det finns en prorektor (i ledningsgruppen) med särskilt ansvar för campusen på Jylland.

lektor Marianne Horsdal, Institut for Pædagogisk Forskning og Udvikling

Horsdal informerar om ett projekt som ett exempel på hur de arbetar vid institutet, som grundades 2001. Ett femårigt samarbetskontrakt har tecknats mellan SDU och ett antal lärarhögskolor. Inom ramen för samarbetet utvecklas gemensamma projekt. En del i samarbetet är att den pedagogiska institutionen tar emot lärare som arbetar halvtid där under en period. Flera av projekten är upplagda som "research in practice" och involverar grupper som lärare och psykologer.

Horsdal framhåller vikten av att inte se/skapa nya hierarkiska ordningar när dessa grupper möts. Det är istället angeläget att se "jämlighet men olikhet" och ta vara på erfarenheterna från det kulturmöte som uppstår.

Studenter

Kristoffer Kristensen (SPRØK), Karina Kring (Dansk årg 2), Camilla Hansen (Dansk årg 3)

70 % av studenterna i Kolding rekryteras från närområdet.

Studenterna menar att de, i det dagliga arbetet, inte märker av att de är en del av Syddansk universitet. Däremot märks det gm administrationen. De upplever en onödig byråkratisering och centralisering. Känslan av social tillhörighet med övriga campus saknas.

Relationen till själva utbildningen upplevs som mycket positiv. Vid en liten enhet blir den enskilde studenten synliggjord. "Man är någon." Förutsättningarna för "bättre" undervisningsformer bedöms också vara bättre vid små enheter. Här har de ofta dialogföreläsningar.

Ett problem i Kolding bedöms vara att det saknats studentliv och studentsammanhållning. Nu är dock ett studenthus på gång. Studenterna betonar starkt vikten av social och kulturell samhörighet. Det saknas en gemensam studentorganisation för hela Syddansk universitet.

Universitet har boendegaranti, vid samtliga campusorter, för studenterna i s.k. ungdomsbostäder.

Slutsatser

I bussen hem initierar Agneta och Lars H en diskussion om intrycken från studiebesöket, med utgångspunkt i tre punkter:

- Likheter jämfört med våra förhållanden och arbetssätt
- Skillnader jämfört med våra förhållanden och arbetssätt
- Vad har vi nytta av i vårt fortsatta arbete?

Likheter

- En likhet är de utmaningar som lärosätena i Danmark och Sverige står inför och den omvärldsanalys man gör. I den tillmäts storleken (hos forsknings- och undervisningsmiljöer, administrativa enheter och inte minst lärosäten) betydelse av många olika skäl, exempelvis samordningsvinster, synlighet och möjlighet att söka strategiska forskningsmedel.
- Från BTH:s horisont känns sättet att administrera och samordna flera olika campus igen.
- Beskrivningen av fusionsarbetet vid Syddansk universitet beskrivs i hög grad i positiva samarbetstermer, inte minst av rektor Jens Oddershede. Den utgångspunkten har man gemensamt med Akademi sydost, även om tillvägagångssättet skiljer sig.

Skillnader

- De danska statsmakternas ställning och agerande skiljer sig från det svenska: man har inflytande över lärosätena på detaljerad nivå eftersom varje enskild utbildning måste godkännas av ministeriet. Finansieringssystemet är helt prestationsbaserat och saknar alltså den svenska basfinansieringen. De nyligen lanserade planerna på fusioner inom såväl universitetssfären som bland professionsutbildningarna är långtgående och drastiska. Ett liknande agerande från det svenska utbildningsdepartementet är inte att vänta!
- Lärosätena i sydost är jämbördiga parter på ett annat sätt än de lärosäten som så småningom blivit Syddansk universitet.
- Ledarskapet är professionaliserat på ett annat sätt i Danmark än i Sverige: dekanerna anställs av rektor med hjälp av en kommitté. Dekanerna anställer sedan prefekter på samma sätt.
- Med viss självkritik har representanterna för Syddansk universitet framhållit vikten av att arbeta med gemensamt kulturbyggande. Man anser sig ha prioriterat den frågan för lågt i fusionernas tidiga skeden. Studiebesöket ger intrycket att möjligheterna till samordning och utveckling av innehållet i den akademiska verksamheten inte nått så långt inom Syddansk som skulle vara önskvärt. Det arbete som Akademi sydost innebär har fokus på det akademiska innehållet och inslag av kulturbyggande: att lära känna varandra, få inblick i varandras verksamhet och hitta gemensamma mål för hur man vill utveckla verksamheten vidare. Den processen kan anses vara påbörjad långt innan det är klarlagt hur samarbetet mellan lärosätena ska gestalta sig.

Vad har vi nytta av i vårt fortsatta arbete?

- Inför fusionen med Syddansk universitet gjorde dåvarande Ingeniørhøjskolen Odense en genomtänkt analys av möjligheter och risker med fusionen. Detta kan ses som ett gott exempel: vi behöver ha för ögonen varför vi samarbetar och varför vi väljer vissa samarbetsformer.

- Viktigt att arbeta med innehålls- och kulturfrågor.
- Studenterna bör involveras och erbjudas tydliga fördelar av ett samarbete mellan lärosäten. Vid Syddansk universitet tycktes studenterna ha varit måttligt involverade i fusionsprocessen som sådan, man hade ytterst lite samarbete mellan studentorganisationer på de olika orterna och de studenter vi träffade i Kolding tycktes inte alls identifiera sig med Syddansk universitet eller dra nytta av det stora lärosätets fördelar. Samtidigt finns det fördelar med en stark känsla för sitt eget campus – går det att hitta en konstruktiv balans?
- Balans mellan identifikation med sitt lokala campus Svaghet eller styrka att
- Universitetsdirektör Per Overgaard Nielsen framhöll vikten av en stark beslutskraft som håller hela vägen genom en förändrings-, samarbets- eller fusionsprocess, och som också har kraften att vid behov korrigera sina egna beslut.
- Flexibelt lärande borde kunna spela en större roll än vad som tycktes vara fallet vid Syddansk universitet.
- Att utfärda anställningsgarantier för berörd personal kan vara ett sätt att minska oro och öka det positiva engagemanget i en förändringsprocess.

Antecknat av

Sara Norrby Wallin

Per Sundström