

**Utdrag ur
protokoll fört vid förbunds församlingens sammanträde 2008-04-09 på Kungl.
Musikhögskolan, Stockholm**

§ 10 Översyn av rektorers och prorektorers villkor (dnr 07/061)

Curt Karlsson föredrog en rapport från en arbetsgrupp som under ledning av Inge-Bert Täljedal sett över rutiner för fastställandet av rektorers och prorektorers villkor. I förslaget ingår att lägga över rätten att förhandla om rektorernas och prorektorernas villkor till styrelseordföranden, som finns närmare verksamheten. Rektorerna föreslås även få en förbättrad grundtrygghet efter avslutad period. I anslutning till detta presenterade Agneta Stark även statistik över de statliga myndighetschefernas lön i relation till myndighetens omslutning och personalstyrka.

I diskussionerna i ärendet framkom åsikten att förslaget i första hand bör begränsas till myndighetschefer. Förslaget kring löner efter perioden bör ses som en miniminivå. Lärosätena beslutar självklart själva om de faktiska villkoren. En åsikt som framfördes var att man borde fundera på hur legitimiteten för rektorerna förändras om de inte utses av regeringen. Vid översynen av rektorernas villkor bör även beaktas att dessa inte längre rekryteras enbart inom akademien. Erfarenheterna från stiftelsehögskolorna bör nyttiggöras i det fortsatta arbetet.

Förbunds församlingen beslutade att:
låta rapporten diskuteras i en grupp av styrelseordföranden för att få denna grupps synpunkter på förslagen innan ärendet hanteras vidare

i det fortsatta arbetet inkludera intervjuer med företrädare för departementet som har erfarenhet av att tillsätta myndighetschefer

Ordförande lovade att ta med diskussionerna till det fortsatta arbetet. Förbunds församlingen tackade avslutningsvis Inge-Bert Täljedal och den övriga arbetsgruppen för ett väl genomfört arbete.

ÖVERSYN AV REKTORERS OCH PROREKTORERS VILLKOR

För att inventera rektors och prorektors arbetsvillkor och föreslå förbättringar tillsatte SUHF:s styrelsepresidium 2007-08-28 en arbetsgrupp bestående av tidigare rektorn Inge-Bert Täljedal (sammankallande), universitetsdirektören Curt Karlsson och rektorn Kerstin Norén. Uppgiften preciserades på följande sätt:

Gruppens uppdrag är att inventera vilka villkor, utöver lön, som erbjuds för rektor och prorektor för genomförande av sitt uppdrag vad avser dubbelboende, tjänstebil, reseförmåner och övrigt. Gruppen är fri att föreslå förändrad hantering och praxis för dessa frågor.

Vidare skall gruppen inventera vilka trygghetssystem i form av eventuella försäkringar som tillämpas idag och vad som är möjligt att åstadkomma.

Slutligen skall gruppen inventera och föreslå goda exempel på hantering av individerna efter avslutad mandatperiod. Exempelen bör inkludera såväl personer som återgår till en befattning vid eget lärosäte som till en befattning vid annat lärosäte från vilket man varit tjänstledig liksom situationen att ingen basbefattning finns. Exempelen bör kunna tjäna som en exempelsamling för diskussioner mellan styrelse och rektor (rektorskandidat). Gruppen bör föreslå en rekommenderad hanteringsordning för lärosätena för förhandlingarna av dessa förhållanden.

Det följande utgör arbetsgruppens iakttagelser och förslag.

Inventering av rektorernas erfarenheter och uppfattningar

Under hösten 2007 skrev arbetsgruppen till samtliga 36 rektorer på SUHF:s utsändningslista och inbjöd dem att lämna synpunkter i hithörande frågor (bil. 1). Denna allmänna inbjudan hörsammades av 5 rektorer. Därutöver har arbetsgruppen aktivt kontaktat och genomfört intervjuer med 6 universitetsrektorer, 3 andra högskolerektorer och 1 tidigare högskolerektor. Intervjuerna med denna senare rektorsgrupp föregicks av ett e-postmeddelande 2007-09-12 (bil. 2) och skedde till största delen per telefon.

De erfarenheter och önskemål som framkommer i inventeringen är i det väsentligaste mycket samstämmiga och kan sammanfattas i följande punkter.

Statens roll som arbetsgivare åt rektor

Man anser tämligen allmänt att rektor har en oklar yrkesrelation till sin arbetsgivare staten. Det sammanhänger med att rollen som rektors arbetsgivare i praktiken är delad mellan regeringskansliet (främst Utbildningsdepartementet) och högskolestyrelsen. Regeringen anställer och beslutar om lön och andra eventuella förmåner, men det är styrelsen som rekryterar rektor och beslutar om de villkor som ska gälla efter förordnandets utgång. Medan rektor mycket sällan får personlig återkoppling på sitt arbete från departementsledningen, har han eller hon en jämförelsevis tät kontakt med sin styrelse, som ju ansvarar för högskolans övergripande ledning. Fastän tydlig i formell mening, kan denna rollsplittring mellan departement och styrelse psykologiskt upplevas som att arbetsgivaren är diffus och relativt frånvarande. Kritiken på denna punkt artikuleras med varierande intensitet. Den mest pregnanta formuleringen tar fasta på att nuvarande RALS-avtal betonar vikten av dialog mellan chef och medarbetare, något som rektor har att ta på stort allvar i sin egen arbetsgivarroll gentemot högskolans anställda. Den förväntan som härigenom ställs på rektor som arbetsgivarens företrädare kontrasterar på ett paradoxalt sätt mot att staten inte alls verkar ha någon motsvarande ambition gentemot rektor som anställd.

Konkret tar sig förhållandet bland annat uttryck i en brist på engagerad personlig dialog med departementet. De vanligen korta "kvartssamtal" som med långa tidsintervall äger rum mellan rektor och ansvarigt statsråd eller statssekreterare svarar dåligt mot att det är regeringen som utser rektorerna och därför kunde tänkas vara intresserad av en mer kontinuerlig och konstruktiv dialog. Ofta upplever rektorerna också en påtaglig och oväntad valhänthet i beredningen av de villkor som ska gälla i samband med att rektorsförordnandet upphör.

Diskussionen om ingångslön

Ungefär hälften av de hörda rektorerna är i stort sett nöjda med formerna för de överläggningar om lön som de hade med departementet (statssekreterare eller departementsråd) inför tillträdet som rektor. De tycker sig då ha fått tillräckliga möjligheter att framföra sina önskemål och kan ha förståelse för de till synes schablonmässiga rutiner som uppfattas ligga bakom den resulterande ingångslönen (väsentligen lärosätets storlek i kombination med rektorskandidatens tidigare lön).

Lika många rektorer är emellertid mer eller mindre kritiska mot dessa överläggningar. Det förekommer också starka uttryck för uppfattningen att rektorslönerna generellt sett är alldeles för låga med hänsyn till arbetsuppgiftens art. Enligt hittillsvarande rutiner är det regeringen som både tillsätter rektor och beslutar om ingångslön, medan hela rekryteringsprocessen sköts av högskolans styrelse. Den ansvarsuppdelningen innebär i praktiken att rekryteringsprocessen sker utan att frågan om lön och eventuellt andra personliga förmåner samtidigt kan beaktas. Styrelsens ordförande är ju inte behörig att göra några utfästelser i det avseendet. När rektorskandidaten väl träffar Utbildningsdepartementets företrädare för att bland annat diskutera lönen, är kandidaturen offentlig och rekryteringsprocessen i realiteten avslutad. Rektorskandidaten kan härigenom uppleva sig vara i ett egendomligt trängt förhandlingsläge. Genom att rekryteringsprocessen vanligen har varit medialt mycket uppmärksammat, kan den blivande rektorn vid denna avslutande tidpunkt tycka sig ha små möjligheter att hedersamt återta sin kandidatur, varför utrymmet för förhandlingar upplevs som litet.

Lönerevision

Flera rektorer, om än inte alla, ser också kritiskt på rutinerna för revision av rektors lön under pågående förordnande. Lönerevisionen är vanligen inte föremål för någon förhandling eller diskussion alls utan kommuniceras bara som ett beslut från regeringskansliet till rektor. Informationen överlämnas inte sällan per telefon av någon tjänsteman som saknar behörighet att närmare redogöra för eventuella överväganden bakom beslutet. Kritiska rektorer kan uppleva denna ordning som nonchalant och nästan lite nedlåtande. I vart fall bidrar den för många till den ovan beskrivna känslan av en onödigt och olustigt stor distans mellan rektor och dennes eller dennas överordnade arbetsgivare.

Förmåner utöver lön

Förmåner utöver lön tycks inte förekomma annat än i undantagsfall och verkar inte heller att efterfrågas i någon större utsträckning. När de förekommer, synes det vara fråga om ersättning för dubbelt boende och vissa resor, när tjänstestället inte ligger på hemorten. Den minoritet av berörda rektorer som yttrat sig om detta förefaller på det hela taget att vara tillfreds med både de konkreta lösningarna och med hur frågorna har diskuterats med Utbildningsdepartementets företrädare i samband med rektorsutnämningen. (En upplevd inadvertens har dock påpekats vad gäller det skattemässiga förmånsvärdet av årskort för resor. När ett sådant årskort delvis används för personliga pendlingsresor och delvis för tjänsteresor, taxeras innehavaren personligen för årskortets fulla värde utan jämkning för den nytta som årskortet medför för statsverket i form av tjänsteresorna. I detta hänseende är det dock ingen skillnad mellan rektorer och andra, oavsett arbetsgivare.)

Bland rektorerna finns i viss mån föreställningen att de rent allmänt är mindre väl omhändertagna av regeringskansliet än andra, jämförbara myndighetschefer. I intervjuerna har bland annat gjorts gällande att Finansdepartementet har medel avsatta för generaldirektörers individuella kompetensutveckling, medan någon motsvarande insats för individuella rektorer ytterst sällan eller aldrig kommer på tal. Uppfattningen kan betraktas som ytterligare ett symptom på att rektorer kan känna en större distans till sin arbetsgivare än önskvärt.

Rektorsförordnandets längd

Ett par synpunkter som har antecknats i enkäterna utan att vara markant framträdande gäller formerna för reglering av rektorsförordnandets längd.

Att betrakta en ålder över 65 år som diskvalificerande för förordnande som rektor framstår som en svårbegriplig praxis mot bakgrund av att den övre pensionsåldern allmänt är 67 år. (Det var vid enkätens genomförande oklart om regeringsskiftet 2006 skulle komma att innebära någon påtaglig ändring av denna praxis.)

Det har också framförts att högskolestyrelsen själv bör kunna besluta att förlänga förordnandet för en sittande rektor utan att genomföra en sådan hörandeprocess som ska föregå rekryteringen av ny rektor. Som motivering anges att en rektor som har styrelsens förtroende inte bör onödigtvis hämmas i sitt förändringsarbete av den försiktighet som lätt följer med vetskapen om en förestående personlig popularitetsprövning.

Villkoren efter avslutad rektorsgärning

Den allt överskuggande synpunkten i enkäterna gäller villkoren efter rektorsförordnandets utgång. Det är en vanlig uppfattning bland rektorerna att regeringen vid deras utnämning har tagit oväntat lätt på frågan vad vederbörande ska ägna sig åt när förordnandet upphör. I den mån saken alls har berörts i samband med tillträdet, har Utbildningsdepartementets företrädare brukat hänvisa till att detta är en fråga för högskolestyrelsen. Samtidigt omvittnas från rektorshåll att styrelserna kan känna påtaglig osäkerhet beträffande sitt ansvar och sina möjligheter i detta avseende. Även om frågan i allmänhet till slut löses på ett för alla parter acceptabelt sätt, skapar bristen på tydliga principer inte sällan en utdragen osäkerhet som många rektorer finner djupt olustig. Det tycks vara en allmän uppfattning att staten redan under rekryteringsprocessen bör sluta ett tydligt avtal med rektorskandidaten om hithörande frågor, en ordning som torde kräva en närmare samverkan, eller i varje fall en mer preciserad rollfördelning, mellan högskolestyrelsen och regeringskansliet under rekryteringsprocessen.

Regeringskansliets bild av arbetsgivarrollen

Inom regeringskansliet är det Finansdepartementet som hanterar de allmänna villkoren för myndigheternas chefer. Genom informella sonderingar i Finansdepartementet har arbetsgruppen fått följande bild av hur regeringskansliet ser på sin arbetsgivarroll gentemot högskolerektorerna.

Rektorerna som myndighetschefer

I grunden uppfattar regeringskansliet rektorerna som vilka myndighetschefer som helst med avseende på det ansvar som de har för verksamheten inom sina respektive myndigheter. De är i detta avseende helt jämförbara med generaldirektörer, landshövdingar och den krets som finns därutöver med olika specialbenämningar (universitetskansler, barnombudsman, riksbibliotekarie, överbefälhavare et cetera). Kravet på svenskt medborgarskap (11 kap. 9 § Regeringsformen) gäller rektorerna liksom andra myndighetschefer (liksom ledamöterna i myndigheternas styrelser).

Anställningsförfarandet skiljer dock rektorerna från i stort sett alla övriga myndighetschefer. Hela beredningsprocessen ligger utanför regeringskansliet och därmed utanför regeringens kontroll, om än inom ramen för regeringens föreskrifter i Högskoleförordningen (oavsett om processen präglas av någon form av valförfarande eller i allt väsentligt av högskolestyrelsen). Att det ändå till sist är regeringen som fattar det formella anställningsbeslutet har att göra med regeringens tolkning av den mycket generella föreskriften i 1 kap. 6 § Regeringsformen, där det kort och gott anges att regeringen styr riket. Det finns inte någon uttrycklig föreskrift i vare sig grundlag eller annan lag att myndighetschef måste utses av regeringen utan förhållandet har växt fram genom praxis. Att denna praxis inte är uttryck för en tvingande princip framgår av att två myndighetschefer faktiskt utses av sina styrelser och inte av regeringen, nämligen chefen för Arbetsgivarverket och chefen för Verket för högskoleservice.

Förordnandetid och anställningstrygghet

Regeringskansliet håller på att vänja sig vid att en anställd har rätt att arbeta till dess att han eller hon fyller 67 år. Har en blivande rektor endast lite mindre än sex år kvar

till 65, så ges ett förordnande till dess att vederbörande blir 65 och sedan, om det föreligger önskemål härom, ett omförordnande till 67. Om han eller hon har ett mindre antal år kvar till 65 tenderar man nu att ge förordnande för hela perioden fram till 67.

Förhållandet att rektorerna är chefer för myndigheter direkt under regeringen och anställda för bestämd tid gör att 32-33 §§ i Lag om offentlig anställning (LOA) är tillämpliga på dem. Detta innebär att de inte kan skiljas från sina anställningar under förordnandetiden på annat sätt än genom avskedande, vilket bara kommer ifråga efter mycket allvarliga förseelser. Högskolans rektorer kan således ej sägas upp, varken med hänvisning till arbetsbrist eller på grund av personliga skäl. De kan dock förflyttas till en annan statlig anställning, om så är påkallat av organisatoriska orsaker eller hänsyn till myndighetens bästa (djupgående konflikter och alkoholmissbruk kan utgöra exempel). En sådan förflyttning torde i rektorsfallen innebära övergång till tjänstgöring i regeringskansliet. Av 35 § LOA följer att frågor om disciplinpåföljd, åtalsanmälan eller avskedande prövas av Statens ansvarsnämnd för alla myndighetschefer, således också rektorerna.

Villkoren efter rektorsperioden – en jämförelse med generaldirektörer och andra

Enligt Förordning (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning har den som haft en eller flera chefsanställningar oavbrutet i minst tolv år rätt till inkomstgaranti, om han eller hon avgår vid anställningstidens utgång och då fyllt 62 år. Vidare har den som fyllt 55 år och haft chefsanställning oavbrutet i minst sex år rätt till inkomstgaranti när anställningen löper ut, om anställningen inte förnyas av någon annan anledning än att arbetstagaren begär det. Reglerna för beräkning av inkomstgarantin är förhållandevis komplicerade. Den finns både som hel och reducerad och beräknas med hänsyn till nya förvärvsinkomster m m. Den ger ett förhållandevis gott, om ej fullständigt, skydd för inkomsten i chefsanställningen. Vid fyllda 65 år ersätts inkomstgarantin av vanlig pension. Man kan således inte påräkna inkomstgaranti till 67.

Den som inte uppfyller villkoren beträffande oavbruten anställning eller ålder har rätt till avgångsvederlag. Det utbetalas i högst 24 månader och motsvarar lönen i chefsanställningen. Vederlaget blir aktuellt i första hand för förhållandevis unga personer och syftar till att skapa förutsättningar för en problemfri övergång till annan anställning. Liksom inkomstgarantin justeras vederlaget mot nya förvärvsinkomster. Efter två år föreligger inget kvardröjande ansvar från statens sida.

Vad som skall hända efter utgången av en anställningsperiod är normalt inte föremål för någon uppgörelse mellan regeringen och den blivande chefen (t.ex. generaldirektören eller landshövdingen) redan i samband med att vederbörande tillträder sin anställning. Hittills har dock den ansvariga ministern normalt haft ett samtal med chefen ifråga under det sista tjänstgöringsåret och diskuterat hur fortsättningen kan te sig – omförordnande, övergång till annan chefsbefattning eller avveckling, det vill säga utlösning av trygghetspaketet. Med den aviserade nya ordningen för chefsanställningar disponerar ministern inte dessa på samma tydliga sätt som tidigare.

I huvudsak beroende på att regeringen ansett sig sakna reell kontroll över vilka som blir rektorer, har den ovan beskrivna förordningen om avgångsförmåner inte gjorts tillämplig på dem. Till skillnad från generaldirektörer och andra chefer har rektorerna för det mesta en anställning tills vidare som universitetslärare (vanligen professor), till vilken de kan återvända efter avslutad rektorsperiod. Det är dock svårt att jämföra de

övriga myndighetschefernas avgångsförmåner med rektorernas möjlighet att gå tillbaka till sina professurer, eftersom utfallet för rektorerna är helt beroende av hur de lyckas i sina förhandlingar om att få behålla sin rektorslön, helt eller delvis. I åtminstone något fall har en rektor i förhandlingar med regeringskansliet inför utnämningen lyckats utverka beslut om ett avgångsvederlag efter förordnandeperioden med samma materiella innehåll som den ovannämnda förordningen ger rätt till, även om vederlaget inte explicit knutits till förordningen. Upp till två års avgångsvederlag ligger således inom det möjligas ram, åtminstone för rektorer vars förordnande löper ut i åldersspannet 63-65 år. Det är inte troligt att man kan erhålla inkomstgaranti eller vederlag för längre tid än till just 65 år, när det reguljära pensionsavtalet börjar löpa.

Regeringens intresse av att fatta ad hoc-baserade beslut om inkomstgaranti eller avgångsvederlag torde vara starkt begränsat när rektorn kan återgå till en bottenjänst. För den som inte har tillgång till en sådan, till exempel kommer från privat anställning, kan dock förordningen utgöra en plattform för förhandlingarna. Om rektorn inte har träffat en överenskommelse av det här slaget med regeringen, kan givetvis högskolans styrelse ta ett initiativ i samma riktning och se till att villkoren för den avgående rektorn blir godtagbara. Det sker i så fall vid sidan av de allmänna reglerna för hanteringen av myndighetscheferns avgångsvillkor.

Inkomstgaranti och avgångsvederlag enligt förordningen utbetalas av Statens pensionsverk och utgår ur det så kallade "svarta hål" varifrån pensioner med mera hämtas. Det är alltså inte den senaste anställningsmyndigheten som står för dessa kostnader. Träffas en uppgörelse mellan en rektor å ena sidan och regeringen eller en högskolestyrelse å den andra, torde det dock i båda fallen vara högskolan som får ta kostnaderna.

Tjänstledighet från bottenjänst

Tidigare hade rektorerna rätt till tjänstledighet från sin bottenjänst under hela förordnandet som rektor. Den oavvisliga rätten är numera begränsad till tre år. Det hindrar dock inte att styrelsen för den högskola som ansvarar för bottenjärnen kan bevilja längre tjänstledighet om den så önskar.

Lön och andra anställningsförmåner

När regeringen beslutar om anställning av en rektor beslutar den också om lön och de övriga anställningsförmåner som vederbörande ska ha. Det finns inget utrymme för styrelsen eller någon annan inom berörd högskola att komplettera regeringens ställningstagande. Lönen bestäms i stor utsträckning utifrån vederbörandes tidigare lön, högskolans storlek (ekonomisk omsättning) och i någon mån den blivande rektorns särskilda kunskaper och erfarenheter. Det är dock inte fråga om någon mer sofistikerad bedömning. Ett visst utrymme för förhandlingar finns men det är inte särskilt stort. Tre ytterligare anställningsförmåner kan förekomma, varav ingen avräknas mot lön. När den blivande rektorn är bosatt på annan ort och behov bedöms föreligga, det vill säga när avståndet mellan den ordinarie bostaden och den nya tjänstgöringsorten är så stort att det motiverar en ny extra bostad, får man rätt till skattepliktig ersättning för hyra av övernattningslägenhet (högst två rum och kök) och för fyra resor tur och retur varje månad mellan den ordinarie bostadsorten och tjänstgöringsorten. (I deklarationen får man göra avdrag för de faktiska kostnaderna.) Alternativt kan man få årskort eller månadskort på allmänt kommunikationsmedel, vilket vanligen torde innebära tåg; värdet av kortet utgör beskattningsbar förmån. Den tredje möjliga anställningsförmånen utgörs av så kallad förmånsbil. Den är inte

föremål för behovsprövning men reglerna för utnyttjande och beskattning är förhållandevis omfattande. En del rektorer har valt att ha en förmånsbil, andra inte.

Lönerevision

Myndighetschefernas lön revideras under förordnandetiden. För detta ger Finansdepartementet varje fackdepartement en ram som sedan fördelas inom respektive departement. Det är tveksamt om lönerevisionerna kan sägas föregås av förhandlingar eller lönesamtal mellan företrädare för regeringskansliet och den enskilde chefen och det är svårt att säga vad som avgör det enskilda utfallet. Man kan anta att trubbigheter i ingångslönen putsas av, att genusaspekten på lönenivå och löneutveckling uppmärksammas och att det möjligtvis också tas viss hänsyn till olika rektorerers visade förmåga. Tanken på en prestationsbaserad individuell lönesättning förefaller dock avlägsen. Styrelseordförandena torde ytterst sällan, om ens någonsin, tillfrågas om sin uppfattning.

Chefsutveckling – återkoppling

Genom Finansdepartementets försorg erbjuds nya myndighetschefer en introduktionsutbildning som tar upp deras roll i olika avseenden (grundläggande förvaltningsrätt, ekonomi- och budgetfrågor samt arbetsgivarpolitik). Därefter följer återkommande seminarier för både erfarna och nya chefer. Det finns också ett visst ekonomiskt utrymme för individuella insatser som riktar sig till nya generaldirektörer och vissa andra myndighetschefer (t.ex. språkkurs, coach och massmediaträning).

Rektorerna har stått utanför detta utvecklingsprogram alltsedan det drogs i gång i början på 1990-talet, sannolikt beroende på att Utbildningsdepartementet har önskat ta hand om rektorerna. Det har skett genom uppdrag från departementet till Högskoleverket. Sedan några år tillbaka har dock Finansdepartementet i anslutning till Arbetsgivarcollegiet anordnat ett förvaltningspolitiskt seminarium, till vilket också rektorerna inbjudits.

Varje myndighetschef ska ha årliga personliga samtal om verksamheten med ansvarigt statsråd eller dettas auktoriserade företrädare. Då ska man också kunna diskutera chefens situation, utvecklingsbehov och löneutveckling, varvid ministern (företrädaren) förutsätts ge återkoppling.

Rehabiliteringsansvar

Om rektor blir mer än banalt sjuk, aktualiseras arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. I jämförelsevis triviala fall kan detta fullgöras på lokal nivå som för vilken anställd som helst, även om det skulle innebära vad som kan beskrivas som anställningsförmåner, till exempel kostnader för psykologbehandling eller taxiresor till arbetsplatsen om vederbörande brutit benet. Kan rehabiliteringsarbetet antas kräva mer ingripande åtgärder, eventuellt av tvångskaraktär, är det en fråga för regeringskansliet. Det bör då ankomma på styrelsens ordförande att väcka den i Utbildningsdepartementet, lämpligen hos statssekreteraren.

Prorektorernas ställning och arbetsförutsättningar

Varje högskolas styrelse ska enligt Högskoleförordningen utse en eller flera prorektorer. Vad dessa ska göra framgår inte närmare av förordningen, annat än att en

av dem ska vara rektors ställföreträdare. För både rektor och prorektor gäller behörighetskravet att vederbörande ska vara behörig att vara professor eller lektor. Det innebär normalt att båda innehar någon form av anställning som lärare, utöver befattningen som rektor eller prorektor.

Ordvalet att prorektor ska "utses", till skillnad från att rektor "anställs", återspeglar att det inte är författningsmässigt nödvändigt att rollen som prorektor medför några arbetsuppgifter alls, såvida inte rektor av någon anledning formellt kommer ur tjänst. I praktiken är det emellertid mycket vanligt att prorektorer ges olika uppdrag att biträda tjänstgörande rektor. Eftersom detta inte är reglerat i författning, kan förhållandena utformas lite olika på skilda högskolor. Genom att intervjua rektors ställföreträdare på fem universitet har arbetsgruppen skaffat sig en översiktlig bild av dagens praxis.

Förutom prorektorer förekommer vid åtminstone ett par högskolor en typ av ledande tjänstemän som i likhet med rektor och prorektor är lärare och sannolikt bland annat därför kallas "vice rektor". Den termen är inte alls reglerad i författning och kan därför legalt användas för att beteckna ledningspersoner som utses av rektor själv och inte, som prorektor, av styrelsen. I Uppsala är det dock styrelsen (konsistoriet) som har beslutat att det ska finnas vicerektorer, samtidigt som konsistoriet har valt att inte utse mer än en prorektor. Uppsala universitet har också inrättat en lokal typ av fakultetsnämndsliknande organ kallade "områdesnämnder", i vilken vicerektorerna är ordförande. Också på flera andra högskolor används termen "rektor" för att beteckna en lärare som på ett eller annat sätt står i ledningen för ett visst delområde av högskolan, fastän det vid högskolan bara finns en myndighetschef och rektor i egentlig (författningsmässig) mening.

Variationsbredden är således rätt stor vad gäller benämning och funktion hos ledande lärare vid sidan av rektor. Vad dessa ledningspersoner i praktiken gör synes vanligen baseras på beslut av rektor, typiskt genom att prorektor får i uppdrag att vara ordförande i nämnder och kommittéer med vissa bestämda uppgifter. Härigenom får prorektor i praktiken, om än inte alltid genom en strikt delegation, sig tilldelat ett "ansvarsområde" för vilket vederbörande uppfattas ha ett allmänt beredningsansvar gentemot rektor och väl också ofta ett kommunikativt ansvar gentemot studenter, anställda och omvärld. Givetvis förekommer det även att rektor genom formella beslut överlämnar till prorektor att avgöra enskilda andra ärenden eller grupper av ärenden. Av stor praktisk betydelse synes vara att prorektorer, och i förekommande fall vicerektorer, ofta tillsammans med rektor bildar officiösa ledningsteam i vilka man tillsammans, i mer eller mindre informella former, bereder alla typer av ärenden. Prorektorer och vicerektorer biträder dessutom ofta rektor i representativa funktioner av varjehanda slag. Omfattningen i tid av det arbete som prorektorer och vicerektorer på dessa olika sätt gör i universitetsledningen är vanligen formellt fastställd genom beslut av styrelsen eller rektor och kan olika fall utfylla merparten eller en mindredel av arbetstiden. Uppdragen ersätts typiskt med tillägg till den lön som utgår för anställningen som professor eller lektor.

Vanligen, men inte alltid, rekryteras prorektor bland lärarna vid det aktuella lärosätet. Eftersom det är styrelsen som utser prorektor, har styrelsen alltid full egen rådighet över situationen. Därmed följer ett yttersta ansvar för prorektorens arbetsförhållanden. Enligt arbetsgruppens mening bör en styrelse dock vara mycket försiktig med att själv besluta om innehållet i prorektors eventuella uppdrag. Sådana beslut på styrelsenivå behöver visserligen inte nödvändigtvis leda till olägenheter, om uppdraget avser en distinkt och begränsad uppgift som exempelvis ordförande i biblioteksnämnd eller liknande och det ges i enlighet med lokal tradition och rektors vilja. I princip bör

styrelsen emellertid undvika att göra rektors roll som myndighetschef otydlig genom delegationsbeslut som kan uppfattas som att styrelsen institutionaliserar ett operativt dubbelkommando. I normalfallet bör det för den administrativa tydlighetens skull i stället vara rektor själv som avgör i vilken utsträckning vederbörande vill ta hjälp av prorektor eller andra befattningshavare i sin ledning av högskolan.

Det innebär att rollen som arbetsgivare för prorektor normalt bör aktivt utövas av styrelsen endast då prorektor faktiskt tjänstgör i en sjukskriven eller tjänstledig rektors ställe. I en sådan situation är det naturligt och angeläget att styrelsens ordförande stödjer den ställföreträdande rektorn på de sätt som kan behövas. Behovet kan givetvis variera mycket beroende på omständigheterna. De kan vara fria från problem men är det inte alltid. I en sådan situation bör styrelsens ordförande uppfatta sig ha det reella arbetsgivaransvaret och inte utgå ifrån att detta åvilar regeringskansliet.

För de arbetsinsatser som prorektorerna och andra gör på uppdrag av rektor bör emellertid denne uppfatta sig som arbetsgivare. I den rollen kan rektor lämpligen orientera sig utifrån sina egna förväntningar som anställd. Det betyder bland annat att ta aktivt ansvar för att uppdragstagarnas villkor är klara och tydliga. I den utsträckning som styrelsen måste besluta om dessa villkor, bör rektor framlägga förslag därom.

Ansvarsförsäkring

Uppdraget till arbetsgruppen att undersöka möjligheten att genom försäkringar öka rektors trygghet i tjänsteutövningen torde sammanhålla med att en myndighetschefs beslutsfattande alltid kan sägas vara förenat med vissa risker. Högskolornas verksamhet är mycket diversifierad med många och starka intressenter, bland vilka de anställda av tradition har begränsad vana att se sig själva som tjänstemän. Det har förvisso hänt att en rektor i gott uppsåt och efter bästa förstånd har fattat beslut som tett sig önskvärda eller rimliga för många inom högskolan men som vid en domstolsprövning befunnits innebära tjänstefel. Det har också i flera fall hänt att högskolor ålagts att utge skadestånd. Felaktiga beslut medför ekonomiska risker både för rektor personligen och för högskolan som organisation. Frågan är om den risk som rektor personligen bär skulle kunna elimineras eller lindras genom någon form av försäkringsskydd. Samma fråga kan givetvis i tillämplig mån ställas beträffande prorektors och andra ledningspersoners tjänsteutövning.

Det förefaller uteslutet att en myndighet skulle kunna överta chefens personliga straffrättsliga ansvar. Snarare är myndigheten potentiellt chefens motpart, om denne på grund av tjänstefel skulle åsamka myndigheten skada, t. ex. i form av skyldighet att utge skadestånd. Av principiella skäl är det därför knappast tänkbart att en statlig högskola skulle ha rätt att försäkra sin rektor mot den privatekonomiska risk som kan vara förknippad med eventuella tjänstefel. Enligt Förordning (1995:1300) om statliga myndigheters riskhantering är det i vart fall inte tillåtet för en myndighet under regeringen att utan särskild dispens uppta försäkringar hos annan än Kammarkollegiet. Där erbjuder man ingen försäkring av här diskuterat slag och synes vid informell förfrågan inte se någon rimlig anledning att göra det. Inte heller ger arbetsgruppens sonderingar på Arbetsgivarverket vid handen att någon statlig myndighet skulle ansvarsförsäkra sin chef.

Eftersom SUHF finansieras av sina medlemshögskolor, av vilka det överväldigande flertalet är statliga, är det enligt arbetsgruppens mening inte tänkbart att SUHF direkt

eller indirekt skulle kunna ikläda sig ett försäkringsansvar som är otillåtet för de enskilda medlemmarna.

Saken ställer sig möjligen annorlunda för det lilla antal högskolor som inte är statliga myndigheter. Inom näringslivet förekommer det att företag ansvarsförsäkrar sina styrelseledamöter och ledande tjänstemän. Exempelvis skriver en av Sveriges större försäkringsmäklare (Willis) följande på sin webbplats:

När personligt ansvar utkrävs riskerar VD eller styrelseledamöter att få betala dels det krävda beloppet, dels rättegångskostnader som inte sällan är betydande. Ansvaret i sig kan inte avtalas eller försäkras bort, däremot ansvarets ekonomiska konsekvenser.

I USA har det kraftigt ökade antalet skadeståndsanspråk mot bolagsledningar tidvis inneburit svårigheter att engagera kompetenta personer. VD- och styrelseansvarsförsäkring har därför med åren etablerats som en betydelsefull del av skyddet för dessa personer. Försäkringen gäller normalt för samtliga verkställande direktörer och styrelseledamöter i en koncern och tecknas av moderbolaget. ...

Det är svårt att här säga något precist om hur en försäkring av denna typ kan utformas för att vara tillämplig på en högskola och vad den i så fall kostar. Det torde variera beroende på önskemål och riskbedömning i varje enskilt fall. Den högskola som kan vara intresserad måste därför själv undersöka marknaden. Vid sonderingar i näringslivet har arbetsgruppen noterat att den som vill teckna en försäkring av här diskuterat slag bör ha god beställarkompetens. Villkoren sägs nämligen ofta vara utformade enligt en internationell standard som kan te sig snårig och svårtolkad. Beaktansvärt är kanske också att svenska skadeståndsbelopp i allmänhet är små i jämförelse med dem som kan förekomma i USA.

Arbetsgruppens överväganden och förslag

Av integritetsskäl har arbetsgruppen valt att inte redovisa vilka personer som har lämnat bidrag till inventeringen av rektorernas erfarenheter och synpunkter. Det finns visserligen inte något påfallande känsligt i det som har anförtratts arbetsgruppen men det rör sig dock om personliga upplevelser. Att relativt få rektorer spontant har hört sammat arbetsgruppens inbjudan ska nog ses mot bakgrund av detta senare förhållande.

Även om det är en minoritet av samtliga rektorer och prorektorer som har bidragit med synpunkter, är deras erfarenheter och förslag så överensstämmande med varandra att de troligen är hyggligt representativa för rektorskollektivet som helhet. Dessutom stämmer den bild som framkommer i rektorsenkäten med arbetsgruppens sonderingar av hur regeringskansliet (Finansdepartementet) uppfattar statens arbetsgivarroll gentemot rektorerna och andra myndighetschefer. Arbetsgruppen anser därför att SUHF bör agera för att försöka lösa de väsentligaste av de problem som de svarande rektorerna har tagit upp. Att ledningsfunktionerna i högskolesystemet fungerar väl är väsentligt inte bara för rektorerna själva utan också för högskolorna.

Ett genomgående tema som varierar i flera av de framförda synpunkterna är att rektorerna uppfattar sin egen arbetsgivare som otydlig och delvis oengagerad. Rollfördelningen mellan regeringskansli och högskolestyrelse är måhända i princip väl definierad men leder i praktiken till att det kan vara svårt att handlägga vissa viktiga

frågor på ett så smidigt sätt som önskvärt vore från den enskilda rektorns och högskolans synpunkt.

Högskolans framtida organisation är för närvarande under utredning och regeringen har uttryckt ambitionen att åstadkomma ett ökat lokalt självbestämmande. Arbetsgruppen kan inte förutse vilka förändringar som det eventuellt kommer att leda till i utformningen av statens roll som rektorernas arbetsgivare. Arbetsgruppen måste utgå från de författningar som ännu gäller och lämnar mot den bakgrunden följande konkreta förslag.

Förlängning av förordnandet

I rektorsenkäten har framförts den synpunkten att en sittande rektor bör kunna omförordnas genom beslut av styrelsen, utan att denna först genomför en sådan hörandeprocess som ska föregå rekryteringen av ny rektor. Arbetsgruppen anser för sin del att så länge det är regeringen som utser rektor, bör det vara regeringen som också beslutar om eventuell förlängning av förordnandet. Bland rektorerna finns skilda meningar i frågan om vem som bör utse rektorer, men någon påtaglig opinion mot nuvarande ordning har inte framkommit. Beträffande hörandeprocessen konstaterar arbetsgruppen att Högskoleförordningen (2 kap, 8 §) lämnar stor frihet åt styrelsen att utforma denna: "Innan styrelsen lämnar sitt förslag skall den höra lärarna, övriga anställda och studenterna på det sätt som styrelsen har bestämt." Mot den bakgrunden ser arbetsgruppen inte skäl att föreslå någon förändring på denna punkt utan utgår ifrån att styrelserna på ett rationellt sätt kan anpassa hörandeprocessens former till det behov som föreligger. Inom ramen för gällande förordning är det fullt möjligt att tillämpa en förenklad hörandeprocess vid omförordnande.

Livet efter rektorsperioden

Villkoren för livet efter rektorsperioden uppfattas av många rektorer som otydliga och osäkra. Att kunna få klara besked härom redan i samband med anställningen är det i särklass starkaste önskemål som har framkommit i arbetsgruppens rektorsenkät. Saken gäller främst till vilken verksamhet (befattning) som vederbörande kan övergå när rektorsförordnandet upphör. En naturlig fråga i sammanhanget är också på vilken nivå den eventuella lönen bör ligga efter rektorsperiodens slut. Svaren på dessa frågor måste ta hänsyn till den avgående rektorns ålder och den position från vilken vederbörande har rekryterats till rektoratet.

Pension eller fortsatt arbete

Med bortseende tills vidare från frågan om lönenivån kan följande situationer tänkas föreligga:

1. *Rektorn avgår vid uppnådd pensionsålder.*
2. *Den avgående rektorn innehade vid tillträdet en tillsvidareanställning som professor eller lektor vid det egna lärosätet och har vid rektorsperiodens slut ej uppnått pensionsåldern.*
3. *Den avgående rektorn var före tillträdet inte anställd vid den aktuella högskolan och har vid rektorsperiodens slut ej uppnått pensionsåldern.*

Ad 1. För dem som lämnar rektoratet i åldersintervallet 65-67 år bör situationen i princip vara enkel. Om de under rektorstiden inte har varit tjänstlediga från en

tillsvidareanställning ("bottentjänst"), avgår de med pension i enlighet med gällande villkor. Om de innehar en bottentjänst, kan de själva välja om de vill återgå på denna fram till 67 eller pensioneras direkt.

För övrigt noterar arbetsgruppen i detta sammanhang att regeringen numera synes ha frångått tidigare praxis att begränsa rektorsförordnandena till 65 års ålder. För att bidra till att befästa denna logiska och högst rimliga förändring bör SUHF till Utbildningsdepartementet framföra sitt gillande av densamma.

Ad 2. Nuvarande regler för tjänstledighet ger en tillträdande rektor ingen oavvislig rätt att vara tjänstledig från en tillsvidareanställning i mer än tre år. Det är emellertid svårt att tänka sig att en högskolas styrelse skulle vilja förordna en av sina egna lärare till uppdraget som rektor utan att samtidigt medge motsvarande tjänstledighet från vederbörandes lärarbefattning. I vart fall har styrelsen full rådgivning över situationen och äger att själv avtala med rektorskandidaten på önskat sätt utan medverkan av regeringskansliet.

Ad 3. Man kan i normalfallet utgå ifrån att rektorskandidater önskar ha garanterad tillgång till någon form av anställning tillsvidare efter rektorsperiodens slut, såvida de inte pensioneras (om skyldighet att arbeta efter rektorsperioden kan givetvis inte vara fråga). Det typiska är väl att rektor är professorskompetent och önskar just en professur. Man måste emellertid ta i beaktande dels att professorskompetens inte är ett formellt krav för förordnande som rektor, dels att vederbörande också av andra skäl kan vara intresserad av något annat än en lärarbefattning, eventuellt utanför högskolan.

I undantagsfall (rektorskandidaten önskar ingen garanterad tillsvidareanställning som lärare i högskola) kan den statliga förordningen om avgångsförmåner vara tillämplig. Det bör då ankomma på högskolestyrelsens ordförande att i rekryteringsprocessen redogöra för innebörden av densamma. Att regeringen i avtal skulle förplikta sig att efter viss tid anställa en tillträdande rektor på annan befattning i statsverket förefaller uteslutet. Dock vill arbetsgruppen gärna ansluta sig till en uppfattning som framkommit i rektorsenkäten, nämligen att gruppen av erfarna rektorer utgör en administrativ resurs som regeringen mer aktivt än idag borde kunna utnyttja på andra befattningar i statsverket.

I mer typiska situationer uppkommer frågan vilka möjligheter som den rekryterande högskolans styrelse själv har att i avtal med rektorskandidaten tillgodose vederbörandes önskemål. Det beror naturligtvis dels på vilka dessa är, dels vilken författningsmässig rätt som styrelsen har i detta avseende. Självfallet kan inte styrelsen i strid med gällande regler för prövning av lärarbehörighet utlova anställning som professor åt en kandidat som inte i vederbörlig ordning har befunnits vara professorskompetent. Men även om rektorskandidaten är klart professorskompetent, torde det inte vara förenligt med nuvarande författning att tillförsäkra vederbörande en professur utan att anställningen har utlysts till allmän ansökan (Högskoleförordningen 4 kap 18 §).

Högskoleförordningen tillåter emellertid i visst fall att en lektor eller professor anställs utan föregående utlysning, nämligen då vederbörande har haft oavbrutet förordnade som rådsanställd forskare i minst sex år. I analogi härmed rekommenderar arbetsgruppen att SUHF hos regeringen föreslår att den som förordnas som rektor på minst sex år samtidigt ska kunna anställas som professor eller lektor tills vidare vid den aktuella högskolan. Styrelsens beslut om förord i rektorsfrågan skulle i så fall

kunna tas samtidigt med ett villkorat beslut om anställning som professor eller lektor (beroende på den aktuella lärarbehörigheten). Villkoret skulle förstås utgöras av att den förordade kandidatens faktiskt utnämnes till rektor.

En rektorskandidat, som redan är anställd tillsvidare som lärare på en annan högskola, kan hos regeringen begära att få sin anställning flyttad till den högskola vid vilken vederbörande är eller ska bli rektor. Den rektorsrekryterande styrelsen skulle givetvis kunna ta reda på om den kandidat som man vill förorda önskar en sådan flyttning av sin läraranställning. I så fall kan ju förordet förenas med ett förslag från styrelsen om detta, så att regeringen kan besluta om saken redan i samband med rektorsutnämningen. Ett sådant förfarande borde vara rationellt men är nog inte vanligt förekommande. Arbetsgruppen föreslår att SUHF rekommenderar högskolorna att börja tillämpa det.

En tänkbar situation är dock att rektorskandidaten är anställd som lärare på en annan högskola och önskar kunna återgå till anställningen där efter perioden som rektor. För att garantera den möjligheten fordras med nuvarande regler att den högskola där lärarbefattningen finns är villig att medge en tillräckligt lång tjänstledighet, normalt flera år mer än vad rektorskandidaten oavvisligen kan kräva. Arbetsgruppen anser att en tydlig sådan praxis vore värdefull för högskolesystemet som helhet. Arbetsgruppen föreslår därför att SUHF rekommenderar sina medlemmar att bevilja tjänstledighet under hela rektorsperioden för lärare som utses till rektor på en annan högskola men som ändå önskar ha kvar sin tidigare läraranställning. (En sådan tjänstledighet blir naturligtvis inte aktuell ifall rektorn anställs som lärare på den högskola där han eller hon är rektor.)

Det bästa sättet för en högskola att utnyttja en tidigare rektor, som övergår till en anställning som professor eller lektor, är inte självklart att infoga vederbörande i den reguljära forsknings- och undervisningsorganisationen. Det kan naturligtvis vara bra, till och med mycket bra, men det kan också vara mindre produktivt med hänsyn till vederbörandes reella vetenskapliga och pedagogiska kompetens efter många år som främst administratör. Den som efter minst sex år som rektor vill återgå till aktiv verksamhet som lärare och forskare bör enligt arbetsgruppens mening tillförsäkras egen tid för kompetensåterhämtning genom inläsning och egen forskning i minst ett år.

Man måste också ta i beräkningen att fakultets- och institutionsledare eventuellt kan finna det svårt att på ett effektivt sätt basa över sin tidigare chef. Det går således av flera skäl inte att säga något generellt om hur högskolan bäst drar nytta av sin tidigare rektors erfarenhet och kompetens, annat än att frågan bör beaktas som den realitet den är och utan stereotyperade föreställningar om vilken art av arbetsuppgifter som en innehavare av en professur eller lektorat ska utföra.

Lönen efter avslutad rektorsperiod

Rektorer som återgår till sin lärarbefattning men har relativt kort tid kvar till pensioneringen torde ofta få behålla den lön de hade som rektor. Ändå finns det enligt arbetsgruppens mening behov av en öppnare och mer tydligt formulerad praxis än idag. En sådan skulle göra det klarare för rektorskandidaterna vad de har att vänta sig och den skulle kunna vara ett stöd för högskolestyrelserna i deras handläggning av den ibland som lite känslig upplevda frågan.

Arbetsgruppen föreslår därför att SUHF rekommenderar sina medlemmar att i huvudsak tillämpa följande princip. Den som är anställd tills vidare på en högskola där

vederbörande har varit rektor och ska pensioneras inom högst två år, bör vid återgång till tillsvidareanställningen få en lön som motsvarar rektorslönen. Yngre f. d. rektorer bör i två år få en lön som motsvarar rektorslönen samt därefter en lön som är typisk för tillsvidareanställningen (med hänsyn tagen till vederbörandes vetenskapliga, pedagogiska och administrativa förmåga) plus 75 % av skillnaden mellan denna lön och rektorslönen om rektorsanställningen varat i nio år, eller 50 % av skillnaden om rektorsanställningen varat i sex år. Även den som återgår till en anställning på en annan högskola än den där vederbörande har varit rektor, bör vid lönesättningen tillgodogöras en saklig värdering av rektorserfarenhetens betydelse.

Rektors ingångslön

Av tradition bestämmer regeringen både vem som ska vara rektor och vilken lön vederbörande ska ha. Formellt kan det dock enligt arbetsgruppens mening uppfattas som två skilda beslut, som inte nödvändigtvis båda behöver tas av regeringen.

Om lönen och andra ekonomiska anställningsvillkor fick bestämmas av högskolans styrelse, skulle den klara fördelen uppnås att frågan om lön och andra förmåner på ett naturligt sätt kunde avhandlas integrerat med rekryteringsprocessen. Bland annat för att motverka en irrationell lönespridning mellan lärosätena vore det under sådana förhållanden naturligt och önskvärt att Utbildningsdepartementet och styrelsens ordförande hade informella kontakter i frågan under pågående rekrytering. Det skulle inte behöva hindra styrelsen från att hantera hela rekryteringsprocessen gentemot rektorskandidaterna. Styrelsen skulle därigenom kunna skapa en tydligare arbetsgivarroll än vad vare sig styrelsen eller departementet kan med nuvarande praxis. Arbetsgruppen rekommenderar därför att SUHF föreslår regeringen att bemyndiga högskolestyrelserna att bestämma ingångslön och andra ekonomiska anställningsvillkor för nytillträdande rektorer.

Arbetsgivarrollen när rektor tvingas lämna förordnandet i förtid eller behöver en mycket omfattande rehabilitering

Någon gång, ehuru sällan, uppstår en sådan miss-match mellan en högskola och dess rektor att den senare inte kan fullfölja uppdraget under hela förordnandetiden. För alla berörda parter kan det vara en känslig och påfrestande situation, vars hedersamma handläggning kräver en tydlig och ansvarstagande arbetsgivare. Det är då viktigt att Utbildningsdepartementet inte tar alltför lätt på det ansvar som följer med utnämningens rätten. Departementet bör då agera både aktivt och hänsynsfullt med respekt för både högskolans behov och den berörda rektorns integritet.

Samma aktiva ansvarstagande från departementets sida blir också aktuellt för den händelse att någon rektor på grund av sjukdom skulle behöva en mer omfattande och kostnadskrävande rehabilitering.

Utvecklingsstöd till rektorerna

Det framgår av både rektorsenkäten och arbetsgruppens sonderingar i regeringskansliet att mer nog skulle kunna göras i form av utvecklingsstöd till rektorerna. Det gäller både direkta utbildningsinsatser och den kanske mer psykologiskt betydelsefulla löpande kontakten mellan rektorerna och ledningen för Utbildningsdepartementet. Arbetsgruppen vill inte gå så långt som till att nödvändigtvis ifrågasätta det lämpliga i att rektorerna står utanför det chefsutvecklingsprogram som Finansdepartementet tillhandahåller för övriga

myndighetschefer. Men arbetsgruppen rekommenderar SUHF att ta upp en dialog med Utbildningsdepartementet om formerna för rektorernas personalutveckling i syfte att motverka den känsla av viss alienering som kommer till uttryck i rektorsenkäten. I det sammanhanget bör man förutsättningslöst överväga vilka fördelar som eventuellt kan ligga i att också rektorerna åtminstone delvis inrangeras i Finansdepartementets chefsutvecklingsprogram. Vid sidan av de mera allmänna utvecklingsinsatserna torde individuellt riktade sådana vara av lika stort intresse för rektorer som för andra myndighetschefer.

Enligt rektorsenkäten kan det föreligga ett behov av ett individuellt särskilt stöd till de nyutträdande rektorerna, eftersom dessa initialt kan känna sig ganska osäkra om sina uppgifter och arbetsvillkor. Frågan har ställts om inte SUHF skulle kunna agera som enskilda rektors ombud, bland annat i förhållande till regeringskansliet. Arbetsgruppen anser inte att det vore lämpligt. Däremot föreslår arbetsgruppen att SUHF rekommenderar högskolornas rektorer att ställa sig positiva till att medverka som mentorer, om Högskoleverket eller departementet skulle vilja använda sig av sådana i sitt stöd till nya rektorer. Både tjänstgörande och tidigare rektorer skulle kunna göra en värdefull insats som mentor.

För både nya och mer erfarna rektorer bör det också kunna vara gott stöd att ha regelbundna personliga samtal med den egna styrelsens ordförande. Det är visserligen under nuvarande förhållanden regeringen som måste anses ha det formella ansvaret som rektors arbetsgivare, men styrelsens ordförande torde i allmänhet ha en mer omedelbar kännedom om rektors arbetsförhållanden och vara väl så skickad som statsrådet eller statssekreteraren att ge värdefull återkoppling, i varje fall mer frekvent sådan än de hittillsvarande dialogerna på departementet.

Prorektorernas villkor

Vad som ovan sägs om rektorerna är i tillämpliga delar även relevant för prorektorerna. Enligt arbetsgruppens mening är det exempelvis lika angeläget för prorektorerna som för rektorerna att vid tillträdet kunna förutse vilka villkor som ska gälla efter förordnandets slut. Dessa bör därför formellt fastställas så snart en prorektor tas i anspråk för särskilda arbetsuppgifter och bör avse såväl hur de framtida löneförmånerna ska beräknas som vilken kompensation inom tjänsten som kan komma ifråga i form av garanterad tid för egen forskning.

I analogi med vad arbetsgruppen föreslår beträffande avgångna rektorer, bör avgångna prorektorer, som uppburit lönetillägg för särskilda uppdrag (utöver den passiva funktionen att stå till förfogande för den händelse rektor blir sjuk eller tjänstledig), få behålla lönetillägget ograverat om de haft uppdraget i minst sex år och har högst två år kvar till pensioneringen. Yngre f. d. prorektorer bör få behålla lönetillägget i två år samt därefter 75 % av tillägget om uppdraget varat i nio år, eller 50 % av tillägget om uppdraget varat i sex år.

Eftersom de uppdrag som prorektorer har i universitetsledningen inte annat än i undantagsfall utgör administrativt arbete på heltid, önskar prorektorer sannolikt oftare än rektorer återgå i full verksamhet som utbildare och forskare. För att möjliggöra en realistisk återkomst till produktivt pedagogiskt och vetenskapligt arbete, bör avgångna prorektorer tillförsäkras rätt till egen tid för kompetenshöjande studier och forskning under minst ett halvt till ett år, beroende på omfattningen av det utförda administrativa uppdraget. Som en riktningsgivande norm bör gälla att den haft uppdrag av här

diskuterat slag på minst halvtid i minst sex år bör vara berättigad till ett sådan period av kompetensåterskapande egen tid i ett år.

Vad som här föreslås beträffande prorektorerna bör i tillämpliga delar även avse vicerektorer med motsvarande uppdrag.

Sammanfattning av arbetsgruppens konkreta förslag

SUHF bör hos regeringen:

- föreslå att högskolornas styrelser ges rätt att besluta om lön och personliga förmåner för sina rektorer
- föreslå att högskolornas styrelser ges rätt att i anslutning till beslut om förord som rektor också besluta om anställning av den förordade som lärare tills vidare (professor eller lektor beroende på vederbörandes behörighet)
- föreslå att Utbildningsdepartementet överväger formerna för utövandet av regeringskansliets arbetsgivarroll gentemot rektorerna samt regeringskansliets insatser för rektorernas personliga utveckling som chefer
- uttrycka sitt gillande av att regeringen synes ha frångått tidigare praxis att begränsa rektorsförordnandena till 65 års ålder

SUHF bör rekommendera sina medlemshögskolor att

- när den förordade så önskar, vid avgivande av förord till anställning som rektor också föreslå att regeringen flyttar den förordades eventuella tillsvidareanställning från annan högskola till den högskola där vederbörande ska vara rektor
- på begäran bevilja tjänstledighet för den som utses till rektor för en annan högskola, under hela den tid som rektorsförordnandet varar
- den som varit rektor i minst sex år, och därefter fortsätter som anställd tills vidare i annan befattning på högskolan, får lön motsvarande rektorslönen i högst två år. Om den anställda då inte har uppnått den övre pensionsåldern, bör en lön utgå som är typisk för tillsvidareanställningen (med hänsyn tagen till vederbörandes vetenskapliga, pedagogiska och administrativa förmåga) plus 75 % av skillnaden mellan denna lön och rektorslönen om rektorsanställningen varat i nio år, eller 50 % av skillnaden om rektorsanställningen varat i sex år. Den som efter minst sex år som rektor vill återgå till aktiv verksamhet som utbildare och forskare bör tillförsäkras egen tid för kompetensåterhämtning genom inläsning och egen forskning i minst ett år
- avgångna prorektorer, som uppburit lönetillägg för särskilda uppdrag (utöver den passiva funktionen att stå till förfogande för den händelse rektor blir sjuk eller tjänstledig), får behålla lönetillägget ograverat om de haft uppdraget i minst sex år och har högst två år kvar till pensioneringen. Yngre före detta

prorektorer bör få behålla lönetillägget i två år samt därefter 75 % av tillägget om uppdraget varat i nio år, eller 50 % av tillägget om uppdraget varat i sex år. Avgångna prorektorer som innehaft uppdrag bör också tillförsäkras egen tid för kompetenshöjande studier och forskning under minst ett halvt till ett år, beroende på omfattningen av det utförda administrativa uppdraget

- att genom beslut av rektor (och, när så fordras, av styrelsen) tillse att prorektorer som ges i uppdrag att aktivt biträda i högskolans ledning också samtidigt ges tydligt besked om vilka ekonomiska ersättningar som ska utgå samt vilka villkor som ska gälla när förordnandet som prorektor upphör
- i övrigt beakta de allmänna synpunkter som framförs i arbetsgruppens rapport

SUHF bör rekommendera medlemshögskolornas rektorer att

- ställa sig positiva till att medverka som mentorer för nya rektorer



11 september 2007

Rektorer vid svenska universitet och högskolor

Översyn av rektorers och prorektorers villkor – ett SUHF-uppdrag

Bästa rektor,

nyss eller för något eller några år sedan anställdes Du som chef för en högskola. Din utnämning bereddes på högskolan under ledning av dess styrelse, men det var regeringen som slutligt anställde Dig.

SUHF:s styrelse har konstaterat att rutinerna för anställning av rektorer behöver genomlysas och kanske förbättras i vissa avseenden. Styrelsen har därför uppdragit åt undertecknad (sammankallande) att tillsammans med rektor Kerstin Norén (KaU) och universitetsdirektör Curt Karlsson (LiU) genomföra en sådan genomlysning. Bakgrunden och de närmare frågeställningarna är följande.

Den juridiska processen att utse en rektor är tydligt författningsreglerad. Hur den nytillträdande rektorns personliga, ekonomiska anställningsvillkor ska utformas är inte lika klart. Lönen fastställs visserligen av regeringen, men erfarenheten tycks visa att det inte finns några fasta rutiner för hur andra viktiga konsekvenser av förordnandet ska hanteras. I uppdraget till kommittén har SUHF:s styrelse pekat på några frågor som i olika sammanhang har aktualiserats som upplevda problem. En viktig sådan fråga är vad som händer med rektor efter förordnandetidens utgång. Pensionering blir alltmer sällan det självklara alternativet. Av vem, hur och när bestäms den avgående rektorns tillgång till annan befattning, andra avlönade uppdrag, eventuell förtidspensionering, eller ingenting alls?

Kanske finns det ibland behov av annan ekonomisk ersättning än lön, exempelvis flyttningsbidrag eller reseersättningar. Hur kan det i så fall regleras i samband med anställningen?

Fastän de är myndigheter, präglas de statliga högskolorna traditionellt av en mindre tydligt artikulerad förvaltningskultur än myndigheter i allmänhet. Rektor kan därför kanske sägas löpa en större risk än andra myndighetschefer att utan ond avsikt begå tjänstefel med åtföljande risk för personlig ekonomisk ersättningsskyldighet. Är det alls möjligt och önskvärt att kunna försäkra en rektor mot en sådan risk? I så fall hur?

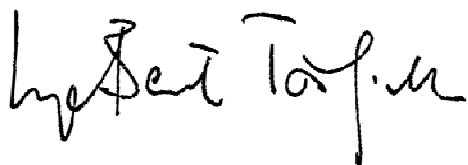
Fler frågor av liknande natur kan säkert adderas i sammanhanget och de upplevs naturligtvis vara av olika vikt av olika rektorer. För att kunna genomföra den av SUHF beställda genomlysningen behöver kommittén först och främst få tillgång till information om hur sådana här ting faktiskt har hanterats under senare år.

Kommittén vill därför med detta brev inbjuda Dig, liksom samtliga övriga nu verksamma rektorer för statliga högsolor, att meddela oss de synpunkter som Du eventuellt kan ha på de här berörda frågorna. Givetvis är det särskilt angeläget att Du kontaktar oss ifall Du upplever att Din egen erfarenhet talar för att procedurerna borde förbättras i något bestämt avseende. Om Du så föredrar, kan Du skicka Dina synpunkter i vanligt pappersbrev till mig på nedanstående adress. Än mer praktiskt (för mig och kommittén) är det om Du mejlar mig på adress inge-bert@taljedal.se med samtidig kopia till kerstin.noren@kau.se och curt.karlsson@liu.se . Jag skulle uppskatta att få Dina eventuella synpunkter före oktober månads utgång.

Det skulle föra för långt, och vara onödigt störande, att mer systematiskt intervjua samtliga rektorer i landet. Några rektorer på utvalda universitet av skilda storlekar kommer vi emellertid också att närma oss med lite mer ingående frågor om hur det gick till när deras arbetsvillkor bestämdes.

Utredningsuppdraget förväntas vara slutfört under vårterminen 2008.

Vänliga hälsningar



Inge-Bert Täljedal
professor emeritus
rektor för Umeå universitet 1999-2005

Bil. 2

----- Original Message -----

From: Inge-Bert Täljedal

To: NN

Sent: Wednesday, September 12, 2007 5:08 PM

Subject: Rektorers anställningsvillkor

Bästa NN,

som framgår av ett parallellt brev till samtliga rektorer har SUHF:s styrelse gett mig, Kerstin Norén och Curt Karlsson i uppdrag att genomlys hur rektorers arbetsvillkor hanteras. Alla inbjuds att komma med synpunkter och dessutom vill vi intervjua några rektorer (ett tiotal) lite mer ingående. Du är en av de senare.

Jag vill därför be Dig att skicka mig några förslag på tider under september-november då antingen jag, Kerstin eller Curt kunde få ringa upp Dig för att under någon timme få höra hur det gick till när Din lön och eventuella andra anställningsförmåner fastställdes. Vi är också mycket intresserade av att veta hur de villkor som ska gälla för Dig vid förordnandets utgång har diskuterats och beslutats. Läs gärna det brev som skickats till samtliga rektorer så förstår Du vad frågorna gäller.

Vänligen hör av Dig till inge-bert@taljedal.se med förslag på tider så snart som möjligt, så återkommer jag med besked om hur vi lyckas pussla ihop våra olika almanackor.

Bästa hälsningar

Inge-Bert