

Kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön avd. Tyska på SoL, sept/okt 2013 (n=7)

Fyra områden som framkommer utifrån enkätsvar samt intervjuer

1. Det finns konflikter på arbetsplatsen – flera som angett att mobbing och trasserier förekommer. Det finns vidare olösta konflikter. Problemen har funnits en längre tid.
2. Spänd stämning på arbetsplatsen, som verkar vara präglad av oro och rädsla. Vi bedömer att det finns ett kontrollerande klimat.
3. Oro för ämnets framtid och tjänstefördelning.
4. Upplevelse av hög kvalitet på undervisning, forskning och handledning. Verksamheten upplevs som mellan ganska till mycket bra.

Under punkt 1 och 2 är professorn i fokus för personalens uppmärksamhet och oro. Nästan alla uttrycker under intervjuerna någon form av rädsla eller oro för att hamna på kant med professorn. Vi uppfattar vidare att det finns ett kontrollerande klimat som gör att personalen inte vågar säga vad de tycker – av rädsla att det ska leda till problem eller konsekvenser. Allt från att direkt hamna i konflikt med professorn till att bli ifrågasatt eller tillrättavisad av densamma.

Samtalsklimatet upplevs som tillknäppt och leder till att gruppens potential inte nyttjas på ett effektivt sätt. Då det inte finns en erfarenhet av att man löser konflikter på arbetsplatsen finns det liten tillit och tilltro till att det ska gå att lösa svårigheterna. Det finns t.o.m. en oro för vad som ska hända nu när vi är inne och ta reda på hur det ser ut.

Under punkt 3 finns det en oro för ämnets framtid och tjänstefördelning utifrån ekonomiska aspekter. Det finns ett behov av att få en klarhet i hur framtiden kommer att se ut.

Under punkt 4 framkommer det att den allmänna bilden från de intervjuade är att verksamheten fungerar bra till mycket bra. Undervisningen och kvaliteten på forskning samt handledning till studenter fungerar mycket bra.

Sammanfattning:

Det finns konflikter på arbetsplatsen som är olösta. Spänd stämning, upplevelse av kontrollerande klimat och en oro för att om man säger vad man tycker så kan det leda till problem och negativa konsekvenser. Professorn är central i beskrivningen av ovanstående problem. Det innebär självfallet inte att hon är ensamt ansvarig för dessa skeenden, men det är ofrånkomligt så att hon finns med som en del i samtliga beskrivningar av dessa problem.

Det finns vidare en oro för ämnet tyskas framtid vad gäller ekonomiska ramar och därigenom också tjänstefördelningen. Det finns en oro för om alla ska kunna vara kvar, och vem som i så fall inte kan vara kvar.

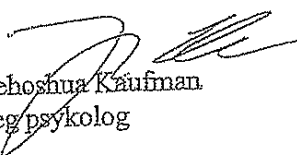
Kvaliteten på undervisning och verksamheten upplevs som hög.


Åtgärdsförslag:

Det behöver arbetas med gruppen för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen. Ett sådant arbete tar tid då det handlar om att bygga upp förtroende och en öppenhet. Därför behöver det avsättas tid för en sådan insats.

Det är önskvärt att om möjligt bringa klarhet i sådant som också skapar oro, såsom ekonomi och tjänstefördelning.

Malmö 2013-11-04


Jehoshua Kaufman
leg psykolog


Lars Havinder
leg psykolog