

Rapport över arbetsmiljöutredning, Institutionen för lingvistik och filologi, Uppsala universitet

INLEDNING OCH METOD

Följande utredning har tillkommit på initiativ av dekan Coco Norén, Språkvetenskaplig fakultet vid Uppsala universitet. Utredningen syftar till att kartlägga aspekter som påverkar den organisatoriska och sociala arbetsmiljön vid Institutionen för lingvistik och filologi. Utredningen bygger på material från individuella intervjuer under vt 2019 med 21 medarbetare som har varierande administrativa och akademiska positioner inom institutionen. Intervjuerna har utförts av leg psykologer inom Falck Healthcares organisation, med undertecknad som handledare och projektansvarig. Intervjuerna har tagit ca 1,5 timme per person och har utgått från en öppen frågeställning om hur den intervjuade ser på centrala problem vad gäller organisatoriskt och socialt arbetsklimat på institutionen. De öppna frågorna har följts upp med preciserande följdfrågor som täckt av områden som arbetsprocesser, resurser, organisation/ledning, samarbete, gruppdynamik, konfliktprocesser mm. Svaren har sedan grupperats enligt de teman som framkommer i rapporten.

RESULTAT

Organisatorisk arbetsmiljö

Flera av de intervjuade lyfter fram problem med otydlighet kopplat till arbetsroller och befattning, fr a otydlighet i professorsrollen och likhet/olikhet i mandat vad gäller rekryterad och befordrad professor. Denna otydlighet kan vara en grogrund för konflikter, ex vis när det finns olikheter i synen på mandat för rekryterade och befordrade professorer. Några uppfattar också att internationellt rekryterade professorer bär på ett missnöje kring sin roll utifrån att de initialt fått felaktiga förväntningar på hur en professors rollfunktion ser ut i Sverige jmf med andra länder.

Det framkommer att det finns en hel del synpunkter kring rekryteringsförfaranden och tillsättningar av befattningar och interna uppdrag, något som flera kopplar till otydlighet kring mandatfrågor. Det finns en generell osäkerhet över vem som har rätten att besluta över vad, vilka beslutsprocesser som ska vara transparenta osv.

Flera medarbetare beskriver upplevelsen av att några få medarbetare underminerar ledningsfunktionen genom att inte tillskriva den det mandat som krävs för att kunna styra organisationen i en gemensam riktning.

Vid tiden för intervjuerna anger en majoritet av de intervjuade att de har ett högt förtroende för institutionsledningen, trots att prefekten då är relativt ny i sin roll. Flera uttrycker dock en oro för huruvida prefekten kommer att orka med ledningsfunktionen eller inte på grund av de konfliktprocesser som uppfattas dominera institutionen (något som senare visar sig hända då prefekten i september 2019 väljer att avgå).

Social arbetsmiljö

Majoriteten av de intervjuade beskriver kända konflikter som bedöms påverka institutionens arbetsklimat i en negativ riktning. En majoritet av de intervjuade ger också en samstämmig bild av att konfliktprocesserna huvudsakligen drivs på av några enstaka medarbetare. Dessa beskrivs agera på ett sätt i beteende och kommunikation som flera medarbetare uppfattar som kränkande, både i skrift och direkt bemötande. Samtidigt framkommer ett mönster där medarbetare uppfattas bli utsatta p g a den position eller funktion som de har på institutionen, inte p g a mer personliga konfliktskäl. Flera intervjuade medarbetare beskriver upplevelsen av att dessa konfliktprocesser medför en kultur som präglas av positionering och härskartekniker. Flera beskriver också hur konfliktprocesserna även riktas mot institutionsledningen, på ett sätt som underminerar ledarskapets mandat att leda och fördela arbetet i organisationen.

SAMMANFATTNING

En majoritet av de intervjuade ger en samstämmig bild av en arbetsmiljö där de negativa aspekterna domineras av konfliktprocesser som har initierats av några enstaka medarbetare under en tidsperiod som sträcker sig över flera år. Det går inte att utifrån intervjumaterialet styrka situationer, processer eller händelser som tydligt beskriver brott mot Arbetsmiljölagen vad avser kränkande särbehandling (d v s systematisk mobbing och/ eller grovt kränkande handlingar). Däremot framkommer ett stort antal beskrivningar av ett konfliktpräglat agerande från dessa medarbetare som uppfattas som nedvärderande, nedsättande och kränkande i tonläge och ordval gentemot kollegor och chefer, på ett sätt som inte kan ses som rimligt utifrån de olikheter som finns i synen på olika sakfrågor. Sammantaget bedöms konfliktprocesserna ha haft en mycket negativ inverkan på arbetsklimatet för institutionen i sin helhet. Det är tydligt att konfliktprocesserna också har påverkat ledningens möjlighet att kunna nå ut med beslut i organisationen.

De enstaka medarbetare som har varit pådrivande i konfliktprocesserna bedöms av utredarna ha haft en starkt polariserande inverkan på uppfattningen av medarbetarskap och ledarskap i den organisatoriska gemenskapen. Konflikternas innehåll präglas av inflytandefrågor och har en tydlig koppling till oklarheter i mandat och rollfunktioner, men på ett djupare plan berör de olikheter i synen på balansen mellan akademisk självständighet och en rationell linjeorganisation. Det bedöms som nödvändigt, både för institutionsledningens funktionalitet och enskilda medarbetares upplevelse av sin arbetsmiljö, att det genomförs ett konkret förändringsarbete både på strukturell nivå och individnivå som bidrar till att konfliktprocesserna kan neutraliseras och utvecklas till en fungerande dialog i sakfrågor.

Rekommendation

- Uppföljning av händesedokumentation som finns sedan tidigare kring de medarbetare som är pådrivande i konfliktprocesserna, och upprättande av en tidsbegränsad individuell handlingsplan för förändring med avseende på beteende, tonläge och ordval i relation till ledning och kollegor på institutionen, till förmån för en neutral saktidning som är lyhörd för mottagaren i en ömsesidig dialog. Uppföljning kan rekommenderas ske med tremånadersintervall under ett halvår, med utvärdering av positiva eller negativa förändringar med avseende på nyckelord som tydlighet, ärlighet, saklighet, respekt, lyhördhet och generell förståelse för en ömsesidig dialog kring sakfrågor.
- Mer tydlighet och transparens kring roller, befattningar, uppgifter och beslutsprocesser i organisationen.
- Formalisering av mandat och ansvar i professorsrollen, tydliggörande av likheter/ olikheter mellan rekryterad och befordrad professor.
- Tydliggörande av professorsrollen vid internationella rekryteringar.
- Chefsstöd till prefekt för hantering av svåra personalärenden, svåra konfliktprocesser och strukturella problem i organisationen.

Stockholm 2019-11-12



Mattias Klawitter
Leg psykolog, organisationskonsult
Projektledare/ Falck Healthcare AB