

Hvad synes du om resultatet af APV'en?

Set i lyset af det billede om dårligt arbejdsmiljø medier, herunder JV, har tegnet af UC SYD, er jeg meget glad for den APV, da den bekræfter et differentieret billede, som svarer mere til den virkelighed, jeg oplever. Således viser det sig, at mere end fire ud af fem medarbejdere generelt er tilfredse med deres job, er motiverede, har meningsfulde opgaver samt selv har en passende indflydelse på deres arbejde. Det er godt for fremtiden og viser, at mange er glade for deres job

APV'en viser, at mange medarbejdere ikke har tillid til dig og direktionen. Hvad tænker du om det?

Jeg tror ikke, det kan være meget anderledes, når man tænker på, hvad vi som organisation har været igennem af massive besparelser de seneste år. Vi har sagt farvel til 125 medarbejdere i de sidste to år. Det gør ondt, og pilen peger altid opad, da det ultimativt set er direktionen, der gennemfører besparelserne for at sikre institutionens overlevelse.

Når 39% af medarbejderne ikke oplever, at du og direktionen fremmer en kultur for tillid og respekt, har du så fejlet?

Det viser, at vi ikke godt nok får forklaret, hvorfor og hvordan vi skaber forandring og tilpasser organisationen til den nye virkelighed med væsentligt færre studerende. Ingen synes nedskæringer er sjove, da det presser alle steder i en organisation, men det handler også om at være ansvarlige og tænke på virksomhedens fortsatte drift. Vi har haft mange tiltag men må erkende, at det ikke har været tilstrækkeligt til at skabe forståelse alle steder.

APV'en viser, at medarbejderne på uddannelserne er særligt kritiske overfor direktionen. Oplever du, at APV'en bekræfter den kritik, der er blevet rettet mod dig og direktionen i medierne?

Nej. For medierne har tegnet et billede af, at der i UC SYD er en frygtkultur, og det kan jeg ikke læse ud af denne APV. Tværtimod er der rigtigt mange medarbejdere, der er meget engagerede og synes, de har et godt og meningsfuldt job. APV'en viser også, at der nogen steder er medarbejdere, der ikke har tillid til direktionen. Det er jeg og direktørerne naturligvis opmærksomme på, og det skal der gøres noget ved.

Denne APV tegner et generelt billede af medarbejdernes trivsel på UC Syd. Tror du, at der ville tegne sig et andet billede af medarbejdernes trivsel, hvis man kigger på campus-niveau eller uddannelsesniveau?

Der vil altid være forskelle fra afdeling til afdeling og by til by. Det er der også hos os. Der er enkelte uddannelser, der i høj grad trækker det samlede gennemsnit ned, og det drejer sig primært om

uddannelser, der har gennemgået store forandringer eller som er lukningstruede. Det er helt forståeligt, at det afspejler sig i APV'en.

Særligt ser Campus Haderslev ud som et sted, der generelt set er udfordret med meget lave vurderinger. Det skal vi blive klogere på og have særlig opmærksomhed på i den kommende tid, hvor resultaterne fra APV'en skal udmøntes i handleplaner.

Din ledelsesstil er blevet kritiseret af medarbejdere, der siger, at du skaber en frygtkultur. I denne APV er det også direktionen, medarbejderne kritiserer mest. Mener du, at der blandt medarbejderne er opbakning til dig som rektor?

Jeg er helt med på, at der er enkelte medarbejdere, som ikke syntes, jeg er den rette. Men som rektor er det min opgave at stå i spidsen for de meget store forandringer og tilpasninger, som UC SYD har været igennem de seneste år, og som vi også i fremtiden vil stå med. Jeg deler ikke holdningen hos relativt få tidligere ansatte om, at der skulle være en frygtkultur i UC SYD. Det synes jeg også APV'en viser. Men jeg er helt med på, at medarbejdere kan frygte at miste sit arbejde i nedskæringer. Men det er to vidt forskellige ting i min verden.

Synes du, at du egner dig som rektor for UC Syd fremadrettet?

Ja, og som rektor er det også min opgave og ansvar at træffe de store og vigtige beslutninger. Det falder ikke nødvendigvis i god jord overalt, men det er nødvendigt for at sikre organisationens fremtidige drift.

Hvad vil du gøre for at ændre på medarbejdernes opfattelse af dig og direktionen?

Når den eksterne undersøgelse ligger klar, vil vi dykke ind i, hvilke tiltag, der skal til, for at alle får en bedre forståelse af, hvilken situation UC SYD befinder sig i. Jeg kan se i APV'en, at der medarbejdere, der ikke har forståelse for, at de forandringer, der er gennemført, var nødvendige for UC SYD for at sikre, at der også fremadrettet vil være stærke professionsuddannelser i Syd- og Sønderjylland og undgå en konkurs.

64 medarbejdere svarer, at de har oplevet mobning, chikane eller anden verbal, krænkende adfærd. Er det udtryk for en problematisk kultur?

Der er en faktuel fejl i spørgsmålet. Der kan sagtens være overlap i besvarelserne i de to kategorier.

4 medarbejdere har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdet. Mener du, at det er problematisk?

Det skal være godt og trygt at gå på arbejde på UC SYD. Jeg forventer, at det, hvor det er relevant, vil blive drøftet, hvorledes de sammen kan undgå, at medarbejdere oplever dette fremadrettet.

Det fremgår også af APV'en, at mange af dem, der oplever krænkende adfærd, også oplever, at der ikke bliver taget hånd om problemet. Er det ikke ultimativt dit ansvar som rektor, at

medarbejdere på UC Syd ikke går på arbejde og oplever krænkende adfærd, og at der bliver taget hånd om det, hvis de gør?

Det skal være godt og trygt at gå på arbejde på UC SYD. Jeg forventer naturligvis, at direktører, chefer og ledere på baggrund af APV'en vil drøfte med deres medarbejdere, hvorledes vi sammen kan undgå, at medarbejdere oplever dette fremadrettet, og hvordan vi fremadrettet kan blive bedre til at håndtere denne type oplevelser.

56 medarbejdere svarer, at de har haft sygefravær som følge af forhold på arbejdspladsen. En stor del af disse svarer, at det skyldes følelsesmæssige belastninger, overbelastning eller andre krav til arbejdet. Er det problematisk?

Det skal være godt og trygt at gå på arbejde på UC SYD, men vi har også som organisation været under et enormt pres de senere år, hvor vi har tilpasset UC SYD til den nye virkelighed med færre studerende og færre ansatte. Det presser, og det kan aflæses i sygefraværet.