

Samarbejdsudvalgsmøde, det Humanistisk Fakultet, 19. juni 2023

EVALUERING af nedskæringsprocessen, forår 2023

EVALUERING AF PROCESSEN

Hvad er – omstændighederne og opgaven taget i betragtning – gået godt?

- ***Hvad er vigtigst at tage med til lignende situation/processer i fremtiden?***

Hvor har der været udfordringer?

- ***Hvad kan evt. gøres bedre i lignende situationer/processer i fremtiden?***

Samarbejdsudvalget diskuterede processen ud fra tre overskrifter: planlægning og gennemførelse af forløbet; kommunikation til medarbejdere undervejs og om resultatet, samt inddragelse, transparens og fortrolighed. Disse emner lapper ofte over hinanden, men giver en løs struktur til referatet nedenfor. Hvor det er relevant, markeres det undervejs, hvad der har fungeret godt og hvor udfordringerne lå.

OM FORLØBET

1. Det forstærker følelsen af jobusikkerhed at besparelserne udføres over en periode (frem til 2026) snarere end i én runde (som på andre fakulteter)
2. Diskrepans mellem udmelding om omfattende nedskæringer og størrelsen af det konkrete resultat
3. Det konkrete forløb med afværgfase, samtaler og indgåelse af aftaler bør planlægges bedre

I en gennemtænkning af forløbet, bør nedenstående punkter tages med:

Det var fx en dårlig idé, at afværgefasen forløb hen over Påske.

Der gik for lang tid før medarbejderne fik besked om, hvilken dato indstillingerne til afskedigelse ville blive meldt ud, og hvordan.

Information om frister, fx i forhold til indgåelse af aftaler, var i nogle tilfælde uklare.

De korte 30 minutters samtaleintervaller lige efter hinanden forhindrede TR i at planlægge at tale samtalen igennem med den berørte.

OM KOMMUNIKATION TIL MEDARBEJDERE; UNDERVEJS & AF RESULTATET

4. Planlægning og kommunikation om uddannelseslukninger kan gøres markant bedre

Beskeden om uddannelseslukninger blev kommunikeret samtidig med afskedigelsen af medarbejdere (3. maj). Flere medarbejdere har overfor TR og i andre sammenhænge kritiseret denne kobling og argumenteret for, at fag- og uddannelsesmiljøerne burde have været inddraget tidligere i forløbet.

Forløbet med beskeder til forskellige grupper (inkl. aftagerpaneler) morgenen den 3. maj var højest utilfredsstillende og utilstrækkelig.

Én ting som kan gøres bedre: I forhold til det konkrete forløb, og hvis en tilsvarende situation bliver aktuel i fremtiden, skal der som minimum udarbejdes en konkret kommunikations- og mødeplan for de uddannelsesmiljøer der berøres. En sådan plan skulle meldes ud til alle samtidig med planen for afskedigelser (dvs. hvornår den enkelte får besked, inviteres til samtale etc.).

5. Den formelle kommunikation fra ledelse til medarbejdere kan gøres bedre

En del medarbejdere opfattede udmeldinger fra ledelsen som ufølsomme, om end der var forskelle fra enhed til enhed.

6. Rammerne for medinddragelse, transparens i beslutninger og fortrolighedsbelagte møder bør være klarere end tilfældet har været og er

Det er bl.a. eksemplet med uddannelseslukninger ovenfor som har affødt kritik fra medarbejdere, som har svært ved at gennemskue, hvor medarbejdere kan/skal inddrages og eller informeres om – og hvornår.

Det samme gælder medinddragelse og information til tillidsværket.

Punktet er særlig relevant i konteksten af en tilsvarende diskussion på andre universiteter, samt af rektors udmelding med ønske om medarbejdernes medinddragelse i processen.

FREMADRETTET OPMÆRKSOMHED

Hvad er det vigtigste at være opmærksomme på nu – for ledere, i samarbejdsorganisationen, i arbejdsmiljøorganisationen, i SDU HR – ift at få organisationen godt videre efter tilpasningsprocessen?

7. Det er vigtigt for mange medarbejdere, at nedskæringsprocessen afsluttes fornuftigt

I den forbindelse er det positivt, at ledelsen har givet konkret information om antallet af berørte medarbejdere. Tal på konkrete besparelser vil styrke denne pointe yderligere

Det er også godt, at denne evaluering finder sted. SDUs ledelse indsamler evalueringer og det vil styrke dette punkt, hvis resultatet af evalueringen sendes ud. Evalueringen her i SU ved Humaniora planlægges videreformidlet i referatet.

8. Afklaring af nogle af punkterne ovenfor lægger også op til fremtidig opmærksomhed. Det gælder fx diskussionen af medinddragelse og transparens, samt fakultetsledelsens rolle i kommunikationen med medarbejderne
9. Følelsen af jobusikkerhed er sikkert svær at gøre noget ved, men man skal prøve