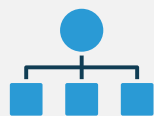


Foreløbige analyseresultater i administrations- reformen



Undersøgelse af organisatoriske og faglige rammevilkår

- Spørgeskemaundersøgelse blandt TAP'ere omkring de organisatoriske og faglige rammevilkår, som opgaver løses under



Kortlægning af den administrative organisation

- Kortlægning af KU's organisation gennemført med hjælp fra ledere og nøglepersoner, som via softwaren OrgBuilder har valideret de data, der ligger til grund for KU's organisationsdiagram.



Kortlægning af VIP'eres tid brugt på administration

- Spørgeskemaundersøgelse blandt VIP'ere kortlægger VIP'eres tid brugt på administrative opgaver, som de vurderer kan udføres af TAP'ere

Undersøgelse af organisatoriske og faglige rammevilkår

Introduktion | Repræsentativ spørgeskemaundersøgelse om organisatorisk og faglig kvalitet på tværs af KU og vigtigste variable med stort antal fritekstsvar



52%

Svarprocent alle TAP'ere

Repræsentativ undersøgelse; også på tværs af vigtigste baggrundsvARIABLE*

63%

Svarprocent eksklusiv D-TAP

Repræsentativ undersøgelse på tværs af fastansatte

~11,000

Fritekstsvar**

God mulighed for at identificere udfordringer og tiltag

* Organisatoriske niveauer (FAK, FA og INS), medarbejdere og ledere og fakulteter med undtagelse af JUR og TEO

** Analyse afsluttes i uge 17 og er dermed ikke reflekteret i denne opsummering af resultater

Introduktion | Spørgerammen tager udgangspunkt i fire dimensioner, der til sammen udgør rammevilkår for god administration



Overordnet retning og ambition

- Forståelse for **formålet** med administration og service
- Klarhed omkring **den enkeltes bidrag** til det overordnede formål
- Graden af gensidig **anerkendelse** i organisationen

Organisatorisk opsætning

- Klarhed omkring **roller og ansvarsområder**
- Oplevelsen af de organisatoriske **rammer, ledelsesspænd og placering**
- Adgang til **specialiseret viden** på tværs af organisationen

Værdiskabelse i opgaveudførelsen

- Tydelige **arbejdsgange og standardisering**
- Kultur for at **arbejde med forbedringer**
- Overensstemmelse mellem **serviceniveau og interne/eksterne krav**

Understøttende faktorer

- **Arbejdsmetoder og mødekultur**, der understøtter opgaveløsning
- Overensstemmelse mellem **roller og kompetencer**
- **Systemer og digitale værktøjer**, der understøtter opgaveløsning

Organisatoriske niveauer | På tværs af FA, FAK og INS ses forbedringsmuligheder indenfor bl.a. samarbejde på tværs og adgang til specialiserede kompetencer

Data fra 17/04/23

| | | ✓ Mulighed for fritekstsvar | | | |
|---|--|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | | FA | FAK | INS | Total |
| s_21 | Jeg har de relevante kompetencer, i forhold til de funktioner jeg varetager. | 4,52 | 4,55 | 4,53 | 4,53 |
| s_2 | Det er tydeligt for mig, hvordan mit arbejde bidrager til at opnå min afdelings/sektions overordnede formål. | 4,20 | 4,34 | 4,25 | 4,27 |
| s_14 | I min afdeling tilpasser vi med jævne mellemrum de opgaver, vi laver i forhold til modtagernes behov. | 4,24 | 4,20 | 4,22 | 4,22 |
| s_1 | I min afdeling/sektion har vi en fælles forståelse af, hvad formålet med vores afdeling/sektion er. | 4,11 | 4,31 | 4,18 | 4,20 |
| s_20 | Når jeg deler forslag til forbedringer i min afdeling/sektion, undersøger min(e) leder(e) muligheden for at bruge dem. | 4,03 | 4,14 | 4,13 | 4,11 |
| ✓ s_11 | Mit fysiske arbejdssted er optimalt placeret i forhold til at løse mine arbejdsopgaver godt (fx nærhed til dem jeg understøtter, faglig sparring mv.). | 3,83 | 4,07 | 4,09 | 4,02 |
| s_19 | I min afdeling/sektion bliver vi opfordret til at identificere forbedringsmuligheder. | 3,95 | 4,21 | 3,94 | 4,02 |
| s_10 | I min afdeling/sektion har vi klare roller og ansvarsområder. | 3,90 | 4,07 | 3,96 | 3,98 |
| s_26 | I min afdeling drøfter vi løbende mulighederne for at bruge digitale løsninger til at forbedre arbejdsgangene. | 4,11 | 4,01 | 3,79 | 3,94 |
| ✓ s_22 | I min afdeling/sektion er vi gode til at anvende nye arbejdsmetoder. | 3,88 | 3,86 | 3,99 | 3,93 |
| s_3 | Værdien af mit arbejde bliver anerkendt. | 3,85 | 3,96 | 3,94 | 3,93 |
| s_18 | I min afdeling/sektion standardiseres arbejdsgange, når det er muligt. | 3,86 | 4,04 | 3,85 | 3,91 |
| s_5 | I min afdeling/sektion bidrager leder(ne) til en kultur, hvor det er muligt åbent og ærligt at tale om udfordringer og fejl. | 3,89 | 4,00 | 3,85 | 3,90 |
| ✓ s_6 | Der er et effektivt samarbejde i min afdeling/sektion. | 3,72 | 3,95 | 3,88 | 3,86 |
| s_27 | Jeg har generelt gode muligheder for at løse mine arbejdsopgaver på en hensigtsmæssig måde med de IT-systemer og digitale værktøjer, jeg har adgang til. | 3,98 | 3,73 | 3,72 | 3,79 |
| s_23 | I min afdeling/sektion er der en effektiv mødekultur. | 3,70 | 3,66 | 3,83 | 3,75 |
| s_28 | Jeg har fået den nødvendige oplæring og træning i de IT-systemer og digitale værktøjer, der benyttes i min afdeling/sektion. | 3,75 | 3,83 | 3,56 | 3,68 |
| s_25 | Jeg har mulighed for at tale åbent med min(e) leder(e) om at afprøve jobmuligheder på tværs af KU. | 3,74 | 3,55 | 3,57 | 3,62 |
| s_4 | Min(e) leder(e) giver løbende feedback. | 3,55 | 3,63 | 3,54 | 3,57 |
| s_17 | I min afdeling/sektion er der for de fleste opgaver en dokumenteret opgave- eller procesbeskrivelse. | 3,27 | 3,56 | 3,37 | 3,40 |
| ✓ s_12 | Når jeg har brug for specialiserede kompetencer (fx forretningsudvikling, digitalisering, bæredygtighed), ved jeg, hvem jeg skal kontakte. | 3,42 | 3,36 | 3,33 | 3,36 |
| s_30 | Når jeg deler forslag til forbedringer, der involverer ledere fra andre afdelinger/sektioner, bliver de ofte implementeret. | 3,15 | 3,28 | 3,36 | 3,28 |
| ✓ s_15 | Nogle af mine arbejdsopgaver er underlagt krav, der er unødvendigt høje (fx krav om unødvendigt mange kontroller eller afrapportering)* | 3,30 | 3,22 | 3,21 | 3,22 |
| ✓ s_7 | Der er et effektivt samarbejde på tværs af institutter og fakulteter. | 2,99 | 3,36 | 3,06 | 3,13 |
| ✓ s_9 | Der er et effektivt samarbejde på tværs af fællesadministrationen og fakulteter. | 3,10 | 3,12 | 2,94 | 3,05 |
| ✓ s_8 | Der er et effektivt samarbejde på tværs af institutter og fællesadministrationen. | 2,95 | 3,04 | 2,90 | 2,94 |
| Gennemsnitsscore på tværs af de 28 spørgsmål | | 3,73 | 3,81 | 3,73 | 3,75 |

I tråd med APV'en vurderer TAP'erne de "nære" rammevilkår mest positivt

Forbedringsmuligheder ift. at forberede feedbackkultur og ledelse

Forbedringsmuligheder ift. at øge adgang til specialiserede kompetencer (fx digitalisering mv)

Forbedringsmuligheder ift. at tilpasse formelle krav og selvpålagte krav i opgaveløsningen

Forbedringsmuligheder ift. optimering af samarbejdet på tværs

* Sværskala vendt for at kunne sammenligne gennemsnitsscore på tværs

Fakulteter | De identificerede forbedringsmuligheder gør sig også gældende på de enkelte fakulteter

Data fra 17/04/23

✓ Mulighed for fritekstsvar

| | FA | HUM | JUR* | SAMF* | SCIEN. | SUND | TEO* | Total |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| s_21 Jeg har de relevante kompetencer, i forhold til de funktioner jeg varetager. | 4,52 | 4,62 | 4,56 | 4,50 | 4,54 | 4,53 | 4,38 | 4,53 |
| s_2 Det er tydeligt for mig, hvordan mit arbejde bidrager til at opnå min afdelings/sektions overordnede formål. | 4,21 | 4,39 | 4,32 | 4,25 | 4,28 | 4,28 | 4,18 | 4,27 |
| s_14 I min afdeling tilpasser vi med jævne mellemrum de opgaver, vi laver i forhold til modtagernes behov. | 4,24 | 4,24 | 4,19 | 4,19 | 4,22 | 4,21 | 3,70 | 4,22 |
| s_1 I min afdeling/sektion har vi en fælles forståelse af, hvad formålet med vores afdeling/sektion er. | 4,11 | 4,28 | 4,30 | 4,16 | 4,23 | 4,22 | 4,00 | 4,20 |
| s_20 Når jeg deler forslag til forbedringer i min afdeling/sektion, undersøger min(e) leder(e) muligheden for at bruge dem. | 4,04 | 4,13 | 4,03 | 4,16 | 4,18 | 4,10 | 3,75 | 4,11 |
| ✓ s_11 Mit fysiske arbejdssted er optimalt placeret i forhold til at løse mine arbejdsopgaver godt (fx nærhed til dem jeg understøtter, faglig sparring mv.). | 3,84 | 4,32 | 4,40 | 4,22 | 4,00 | 4,05 | 4,43 | 4,02 |
| s_19 I min afdeling/sektion bliver vi opfordret til at identificere forbedringsmuligheder. | 3,95 | 4,03 | 3,92 | 4,13 | 4,02 | 4,04 | 3,85 | 4,02 |
| s_10 I min afdeling/sektion har vi klare roller og ansvarsområder. | 3,90 | 4,14 | 4,12 | 4,01 | 4,01 | 3,95 | 4,10 | 3,98 |
| s_26 I min afdeling drøfter vi løbende mulighederne for at bruge digitale løsninger til at forbedre arbejdsgangene. | 4,12 | 3,87 | 4,06 | 3,97 | 3,91 | 3,81 | 3,75 | 3,94 |
| ✓ s_22 I min afdeling/sektion er vi gode til at anvende nye arbejdsmetoder. | 3,89 | 3,97 | 3,81 | 3,85 | 4,01 | 3,92 | 3,55 | 3,93 |
| s_3 Værdien af mit arbejde bliver anerkendt. | 3,85 | 4,04 | 3,92 | 3,95 | 4,03 | 3,86 | 4,18 | 3,93 |
| s_18 I min afdeling/sektion standardiseres arbejdsgange, når det er muligt. | 3,86 | 3,65 | 4,04 | 3,99 | 3,86 | 4,00 | 3,70 | 3,91 |
| s_5 I min afdeling/sektion bidrager leder(ne) til en kultur, hvor det er muligt åbent og ærligt at tale om udfordringer og fejl. | 3,89 | 3,93 | 3,93 | 3,97 | 3,91 | 3,89 | 3,52 | 3,90 |
| ✓ s_6 Der er et effektivt samarbejde i min afdeling/sektion. | 3,73 | 3,89 | 3,99 | 3,88 | 3,94 | 3,89 | 3,82 | 3,86 |
| s_27 Jeg har generelt gode muligheder for at løse mine arbejdsopgaver på en hensigtsmæssig måde med de IT-systemer og digitale værktøjer, jeg har adgang til. | 3,98 | 3,95 | 4,07 | 3,47 | 3,71 | 3,70 | 3,86 | 3,79 |
| s_23 I min afdeling/sektion er der en effektiv mødekultur. | 3,70 | 3,72 | 3,80 | 3,51 | 3,83 | 3,78 | 3,40 | 3,75 |
| s_28 Jeg har fået den nødvendige oplæring og træning i de IT-systemer og digitale værktøjer, der benyttes i min afdeling/sektion. | 3,75 | 3,80 | 4,00 | 3,52 | 3,66 | 3,63 | 3,19 | 3,68 |
| s_25 Jeg har mulighed for at tale åbent med min(e) leder(e) om at afprøve jobmuligheder på tværs af KU. | 3,74 | 3,74 | 3,45 | 3,78 | 3,50 | 3,55 | 3,33 | 3,62 |
| s_4 Min(e) leder(e) giver løbende feedback. | 3,56 | 3,46 | 3,66 | 3,54 | 3,61 | 3,57 | 3,50 | 3,57 |
| s_17 I min afdeling/sektion er der for de fleste opgaver en dokumenteret opgave- eller procesbeskrivelse. | 3,28 | 3,04 | 3,34 | 3,34 | 3,39 | 3,58 | 2,90 | 3,40 |
| ✓ s_12 Når jeg har brug for specialiserede kompetencer (fx forretningsudvikling, digitalisering, bæredygtighed), ved jeg, hvem jeg skal kontakte. | 3,42 | 3,45 | 3,48 | 3,19 | 3,34 | 3,33 | 3,75 | 3,36 |
| s_30 Når jeg deler forslag til forbedringer, der involverer ledere fra andre afdelinger/sektioner, bliver de ofte implementeret. | 3,16 | 3,27 | 3,19 | 3,22 | 3,36 | 3,38 | 3,06 | 3,28 |
| ✓ s_15 Nogle af mine arbejdsopgaver er underlagt krav, der er unødvendigt høje (fx krav om unødvendigt mange kontroller eller afrapportering)**. | 3,30 | 3,20 | 3,73 | 2,98 | 3,11 | 3,26 | 2,84 | 3,22 |
| ✓ s_7 Der er et effektivt samarbejde på tværs af institutter og fakulteter. | 2,98 | 3,27 | 3,21 | 3,28 | 3,18 | 3,11 | 3,33 | 3,13 |
| ✓ s_9 Der er et effektivt samarbejde på tværs af fællesadministrationen og fakulteter. | 3,09 | 3,14 | 3,47 | 3,03 | 2,95 | 3,01 | 3,47 | 3,05 |
| ✓ s_8 Der er et effektivt samarbejde på tværs af institutter og fællesadministrationen. | 2,95 | 2,90 | 3,06 | 3,02 | 2,90 | 2,96 | 3,00 | 2,94 |
| Gennemsnitsscore på tværs af de 28 spørgsmål | 3,73 | 3,79 | 3,85 | 3,73 | 3,76 | 3,75 | 3,64 | 3,75 |

Forbedringsmuligheder ift. standardisering mest udpræget for HUM

Forbedringsmuligheder ift. systemunderstøttelse ses særligt hos SAMF, SCIENCE og SUND

Forbedringsmuligheder ift. at øge adgang til specialiserede kompetencer ses i sær hos SAMF og SUND

* Ikke repræsentative **Svarskala vendt for at kunne sammenligne gennemsnitsscore på tværs

Ledere/medarbejdere | Ledere er mere negative om samarbejdet på tværs og mængden af krav, men mere positive om feedback, anerkendelse og formål

Data fra 17/04/23

✓ Mulighed for fritekstsvar

| | | Leder | Med. | Total |
|---|--|-------------|-------------|-------------|
| s_21 | Jeg har de relevante kompetencer, i forhold til de funktioner jeg varetager. | 4,63 | 4,52 | 4,53 |
| s_2 | Det er tydeligt for mig, hvordan mit arbejde bidrager til at opnå min afdelings/sektions overordnede formål. | 4,51 | 4,24 | 4,27 |
| s_14 | I min afdeling tilpasser vi med jævne mellemrum de opgaver, vi laver i forhold til modtagernes behov. | 4,37 | 4,20 | 4,22 |
| s_1 | I min afdeling/sektion har vi en fælles forståelse af, hvad formålet med vores afdeling/sektion er. | 4,41 | 4,17 | 4,20 |
| s_20 | Når jeg deler forslag til forbedringer i min afdeling/sektion, undersøger min(e) leder(e) muligheden for at bruge dem. | 4,27 | 4,09 | 4,11 |
| ✓ s_11 | Mit fysiske arbejdssted er optimalt placeret i forhold til at løse mine arbejdsopgaver godt (fx nærhed til dem jeg understøtter, faglig sparring mv.). | 4,05 | 4,02 | 4,02 |
| s_19 | I min afdeling/sektion bliver vi opfordret til at identificere forbedringsmuligheder. | 4,24 | 3,99 | 4,02 |
| s_10 | I min afdeling/sektion har vi klare roller og ansvarsområder. | 4,15 | 3,96 | 3,98 |
| s_26 | I min afdeling drøfter vi løbende mulighederne for at bruge digitale løsninger til at forbedre arbejdsgangene. | 4,19 | 3,91 | 3,94 |
| ✓ s_22 | I min afdeling/sektion er vi gode til at anvende nye arbejdsmetoder. | 4,08 | 3,91 | 3,93 |
| s_3 | Værdien af mit arbejde bliver anerkendt. | 4,13 | 3,90 | 3,93 |
| s_18 | I min afdeling/sektion standardiseres arbejdsgange, når det er muligt. | 4,09 | 3,88 | 3,91 |
| s_5 | I min afdeling/sektion bidrager leder(ne) til en kultur, hvor det er muligt åbent og ærligt at tale om udfordringer og fejl. | 4,02 | 3,89 | 3,90 |
| ✓ s_6 | Der er et effektivt samarbejde i min afdeling/sektion. | 3,95 | 3,85 | 3,86 |
| s_27 | Jeg har generelt gode muligheder for at løse mine arbejdsopgaver på en hensigtsmæssig måde med de IT-systemer og digitale værktøjer, jeg har adgang til. | 3,50 | 3,83 | 3,79 |
| s_23 | I min afdeling/sektion er der en effektiv mødekultur. | 3,81 | 3,74 | 3,75 |
| s_28 | Jeg har fået den nødvendige oplæring og træning i de IT-systemer og digitale værktøjer, der benyttes i min afdeling/sektion. | 3,60 | 3,70 | 3,68 |
| s_25 | Jeg har mulighed for at tale åbent med min(e) leder(e) om at afprøve jobmuligheder på tværs af KU. | 3,84 | 3,59 | 3,62 |
| s_4 | Min(e) leder(e) giver løbende feedback. | 3,80 | 3,54 | 3,57 |
| s_17 | I min afdeling/sektion er der for de fleste opgaver en dokumenteret opgave- eller procesbeskrivelse. | 3,37 | 3,40 | 3,40 |
| ✓ s_12 | Når jeg har brug for specialiserede kompetencer (fx forretningsudvikling, digitalisering, bæredygtighed), ved jeg, hvem jeg skal kontakte. | 3,32 | 3,37 | 3,36 |
| s_30 | Når jeg deler forslag til forbedringer, der involverer ledere fra andre afdelinger/sektioner, bliver de ofte implementeret. | 3,37 | 3,27 | 3,28 |
| ✓ s_15 | Nogle af mine arbejdsopgaver er underlagt krav, der er unødvendigt høje (fx krav om unødvendigt mange kontroller eller afrapportering)*. | 2,76 | 3,28 | 3,22 |
| ✓ s_7 | Der er et effektivt samarbejde på tværs af institutter og fakulteter. | 3,03 | 3,15 | 3,13 |
| ✓ s_9 | Der er et effektivt samarbejde på tværs af fællesadministrationen og fakulteter. | 2,79 | 3,10 | 3,05 |
| ✓ s_8 | Der er et effektivt samarbejde på tværs af institutter og fællesadministrationen. | 2,59 | 2,99 | 2,94 |
| Gennemsnitsscore på tværs af de 28 spørgsmål | | 3,80 | 3,75 | 3,75 |

Ledere mere positive end medarbejdere på spørgsmål ang. afdelingens/sektionens formål

Lederne oplever i højere grad, at deres arbejde blive anerkendt, og at der opfordres til at identificere forbedringsmuligheder

Ledere ser feedbackkulturen som stærkere end medarbejderne

Forbedringsmuligheder ift. faglig kvalitet mere udpræget hos lederne

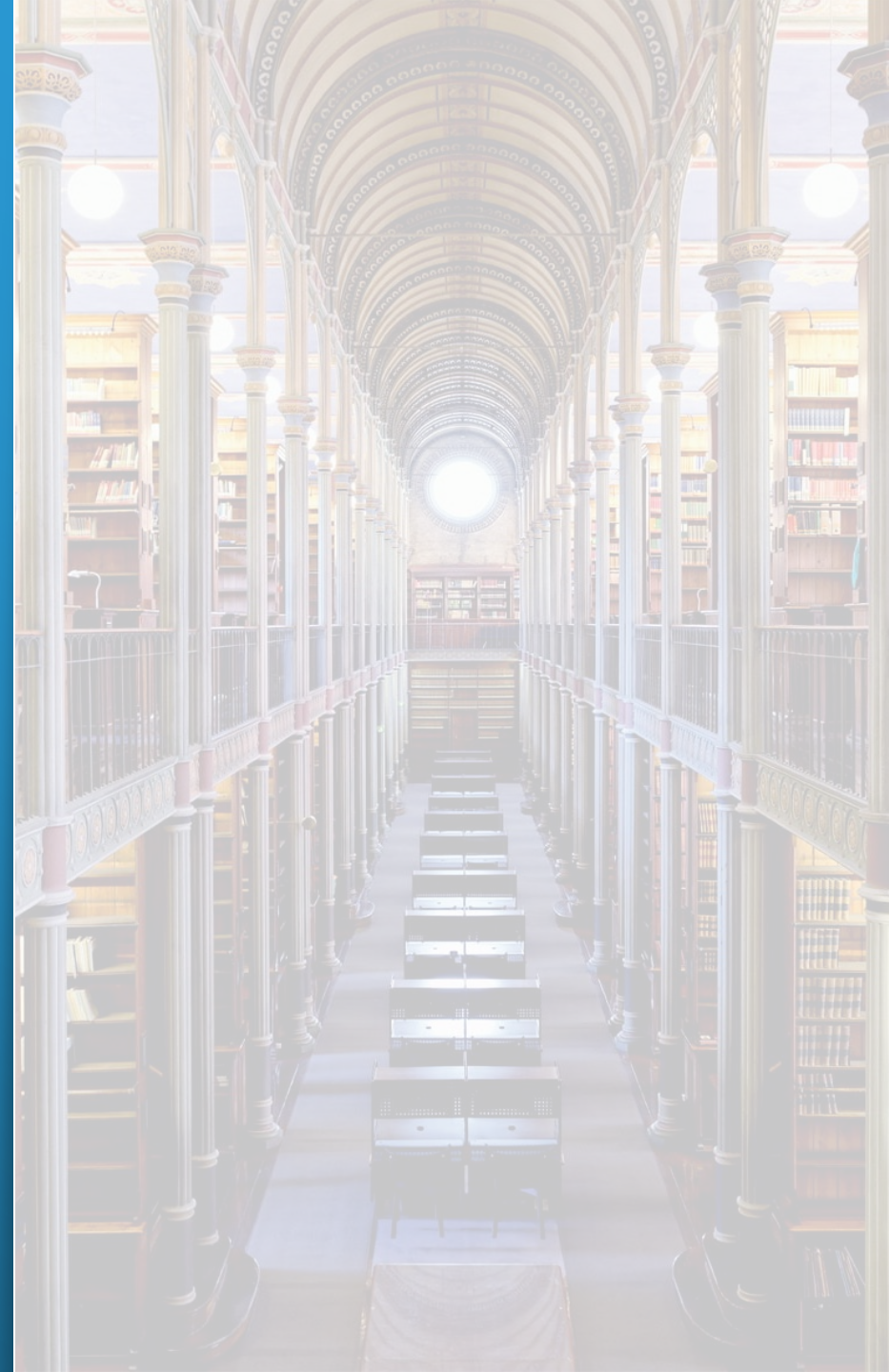
Forbedringsmuligheder ift. optimering af samarbejdet på tværs er mere prævalent hos lederne

* Svorskala vendt for at kunne sammenligne gennemsnitsscore på tværs

Kortlægning af den administrative organisation

Formål og kontekst for analyser af KU's organisationskortlægning

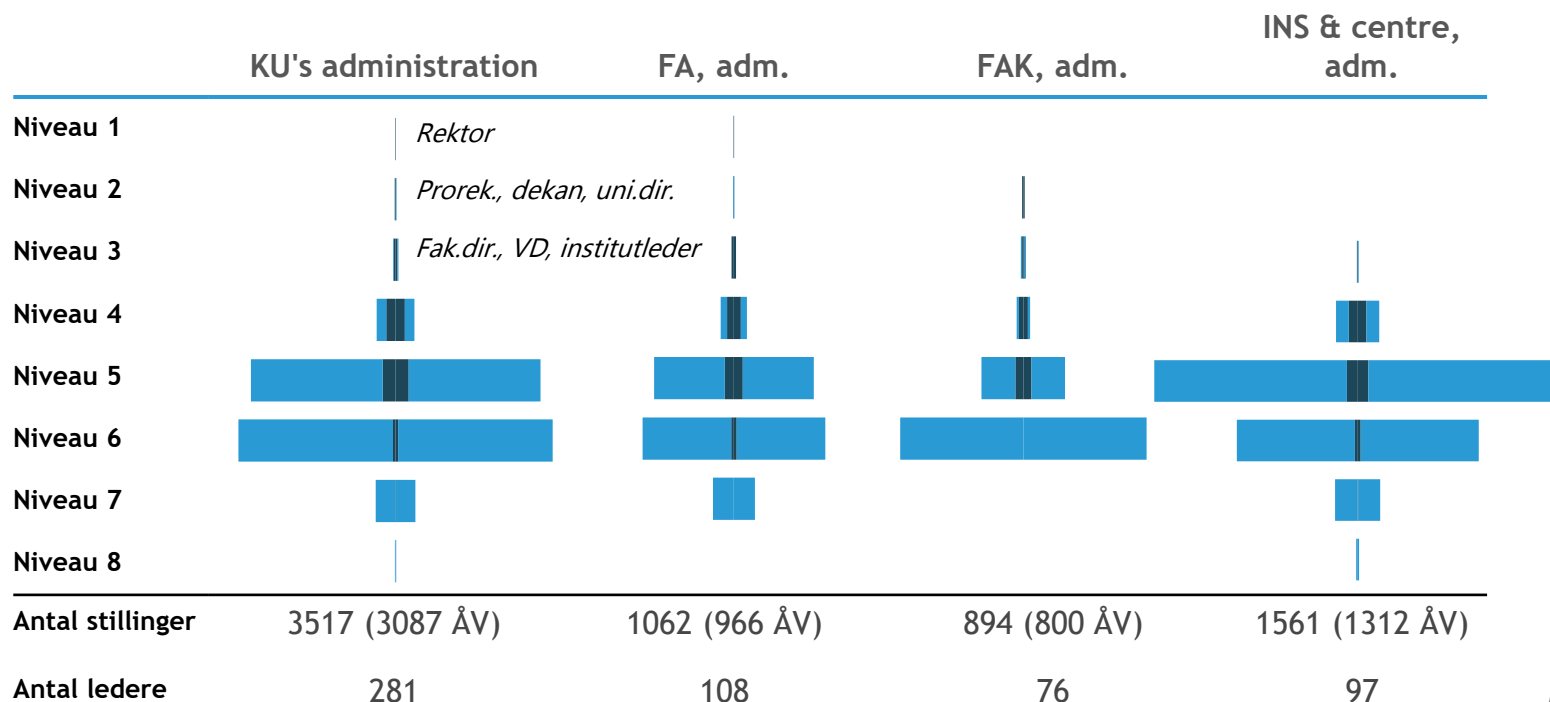
- I marts-april blev en kortlægning af KU's organisation gennemført med hjælp fra udvalgte ledere, som via softwaren OrgBuilder har valideret de data, der ligger til grund for KU's organisationsdiagram.
- Denne data skal danne grundlag for analyser af bl.a. ledelsesspænd og antal ledelsesniveauer i administrationen.
- Derudover er organisationskortlægning afsæt for den opgavekortlægning, der er igangsat med henblik på at vise hvor de administrative opgaver løses og hvad årsværksforbruget er på administration



KU's administrative organisation har otte niveauer, mens formen varierer på tværs af FA, FAK og INS

Administrativ organisation

Eksklusiv TAP FU og TAP AS, som ledes af VIP'ere samt DTAP (studentermehjælpere)¹



Den organisatoriske form varierer markant på tværs af FA, FAK og INS

Medarbejdere og ledere er fordelt på otte ledelsesniveauer

Hver tredje leder i den administrative organisation har et relativt lavt **ledelsesspænd på seks eller færre medarbejdere**

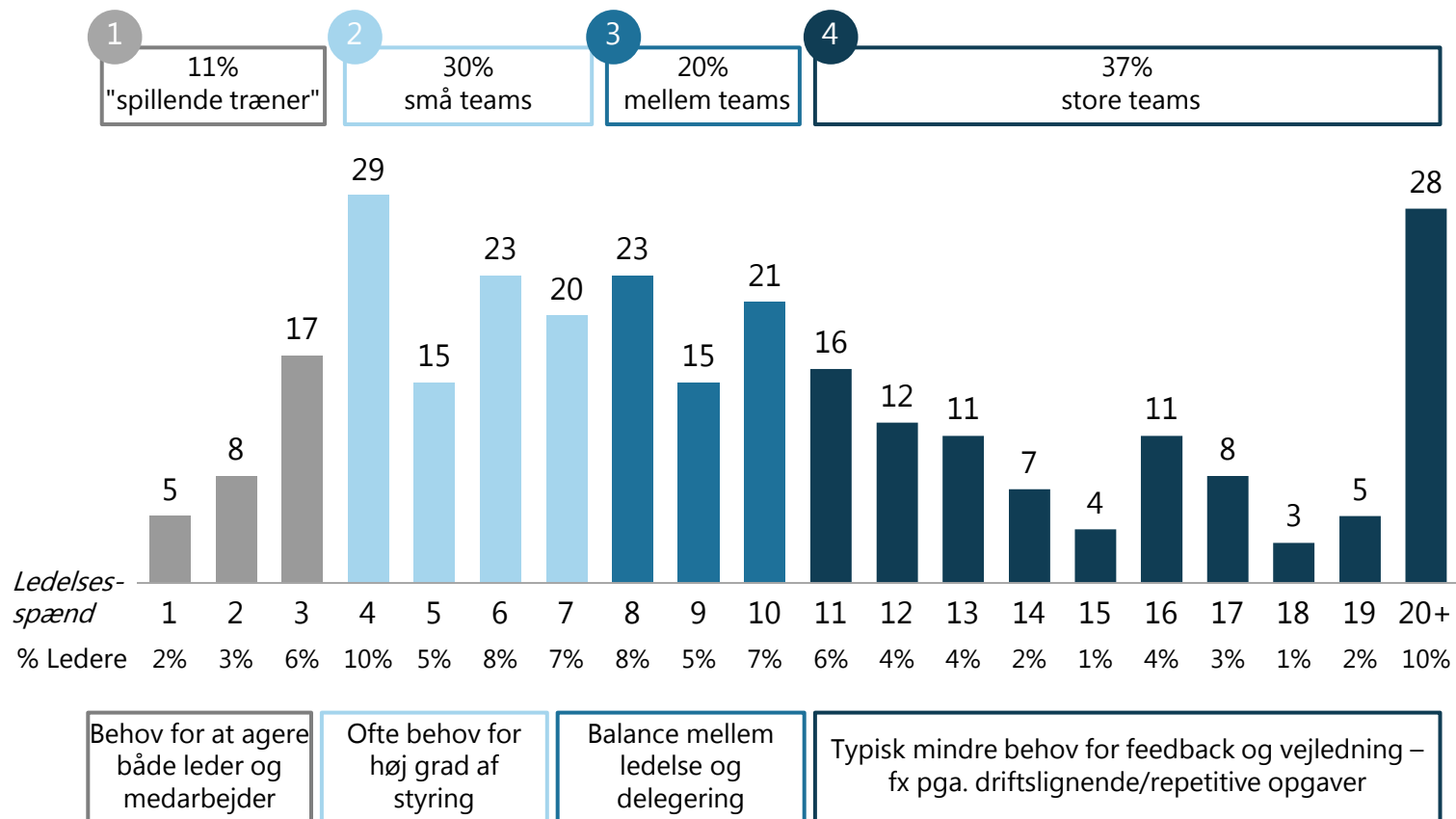
1. 254 TAP AS (ca. 10%) og 928 TAP FU (ca. 50%) indgår ikke i analyse af ledelsesspænd og ledelsesniveauer, da disse ledes af VIP'ere. Derudover indgår DTAP'ere (studentermehjælpere) ikke, da de ofte ikke kræver det samme ledelsesmæssige fokus

Kilde: Dataindsamling og -validering gennem OrgBuilder

Stor variation i ledelsesspænd på tværs af KU's administrative organisation

Administrativ organisation

Ekklusiv TAP FU og TAP AS, som ledes af VIP'ere samt DTAP (studentermehjælpere)¹



1. 254 TAP AS (ca. 10%) og 928 TAP-FU (ca. 50%) indgår ikke i analyse af ledelsesspænd og ledelsesniveauer, da disse ledes af VIP'ere. Derudover indgår DTAP'ere (studentermehjælpere) ikke, da de ofte ikke kræver det samme ledelsesmæssige fokus

Noter: Løngrupperne VIP samt FA- og INS-ansatte er ekskluderet. LS = ledelsesspænd

1

Eksempel

11% af lederne er "spillende trænere" med 1-3 referencer

- Sektionsleder med en informationspecialist

2

Eksempel

30% af lederne har små teams med 4-7 direkte referencer

- Driftsleder med fire driftsteknikere og en håndværker

3

Eksempel

20% af lederne har ledelsesspænd med 8-10 direkte referencer

- Institutadministrator med i alt otte sekretærer, økonomimedarbejdere og specialkonsulenter

4

Eksempel

37% af lederne har store teams med +11 direkte referencer

- Gruppeleder med 26 IT-specialister og netværksteknikere

Overblik over ledelsesspænd på tværs af ledelsesniveauer

Administrativ organisation

Eksklusiv TAP FU og TAP AS, som ledes af VIP'ere samt DTAP (studentermødshjælpere)¹

Niveau 3

Fx fakultetsdirektører og vicedirektører

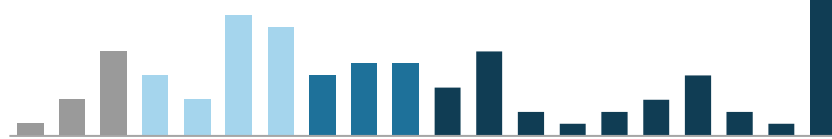


% ledere med ledelsesspænd (LS) under 8

89%

Niveau 4

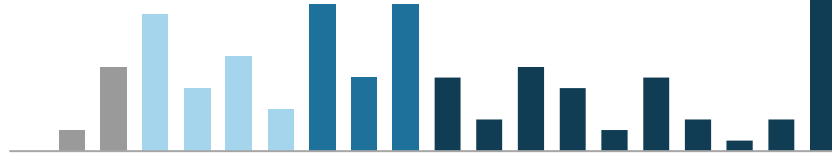
Fx institutadministrator og sektionschef



40%

Niveau 5

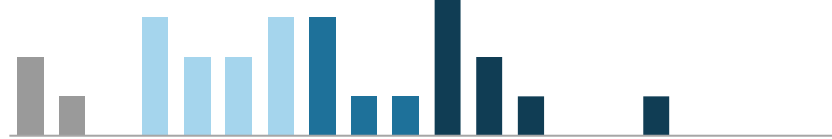
Fx sektions-, enheds- og gruppeledere



32%

Niveau 6

Fx service- og driftsledere



50%

Niveau 7

Én skov- og landskabsingeniør



100%

■ LS 1-3 ■ LS 4-7 ■ LS 8-10 ■ LS 11+

Administrative ledere på niveau 3 har lave ledelsesspænd, fx pga. personaleansvar for mere strategiske roller

Ledere på niveau 4 og 5 har varierende ledelsesspænd, herunder en høj andel ledere med ledelsesspænd på 20+ medarbejdere, hvilket kan harmonere med mere driftslignende opgaver

En stor andel ledere på niveau 5, 6 og 7 har et relativt lavt ledelsesspænd

1. 254 TAP AS (ca. 10%) og 928 TAP-FU (ca. 50%) indgår ikke i analyse af ledelsesspænd og ledelsesniveauer, da disse ledes af VIP'ere. Derudover indgår DTAP'ere (studentermødshjælpere) ikke, da de ofte ikke kræver det samme ledelsesmæssige fokus

Kortlægning af VIP'eres tid brugt på administrative opgaver

Undersøgelsen kortlægger VIP'eres tid brugt på administrative opgaver – som de vurderer kan udføres af TAP'ere

Undersøgelsens formål

- 1 **Skabe en nulpunktsmåling**, så vi kan dokumentere, at der ikke sker en opgaveglidning fra TAP'ere til VIP'ere som følge af reformen
- 2 **Indsamle forbedringsforslag**, der kan reducere VIP'eres tid brugt på administration eller forbedre administrationen for VIP'er

Vellykket svarprocent: 24% på tværs af løngrupper (~1900)



36%

Svarprocent VIP

1571 besvarelser

Faculty VIP, professor, lektor, mfl.

6%

Svarprocent DVIP

123 besvarelser

Eksterne lektorer, under uddannelse
(instruktor), mfl.

14%

Svarprocent Ph.d.

204 besvarelser

Ph.d.-studerende

~2600 fritekstsbesvarelser med forbedringsforslag

~6,5 timer brugt på administrative opgaver, som kan udføres af TAP

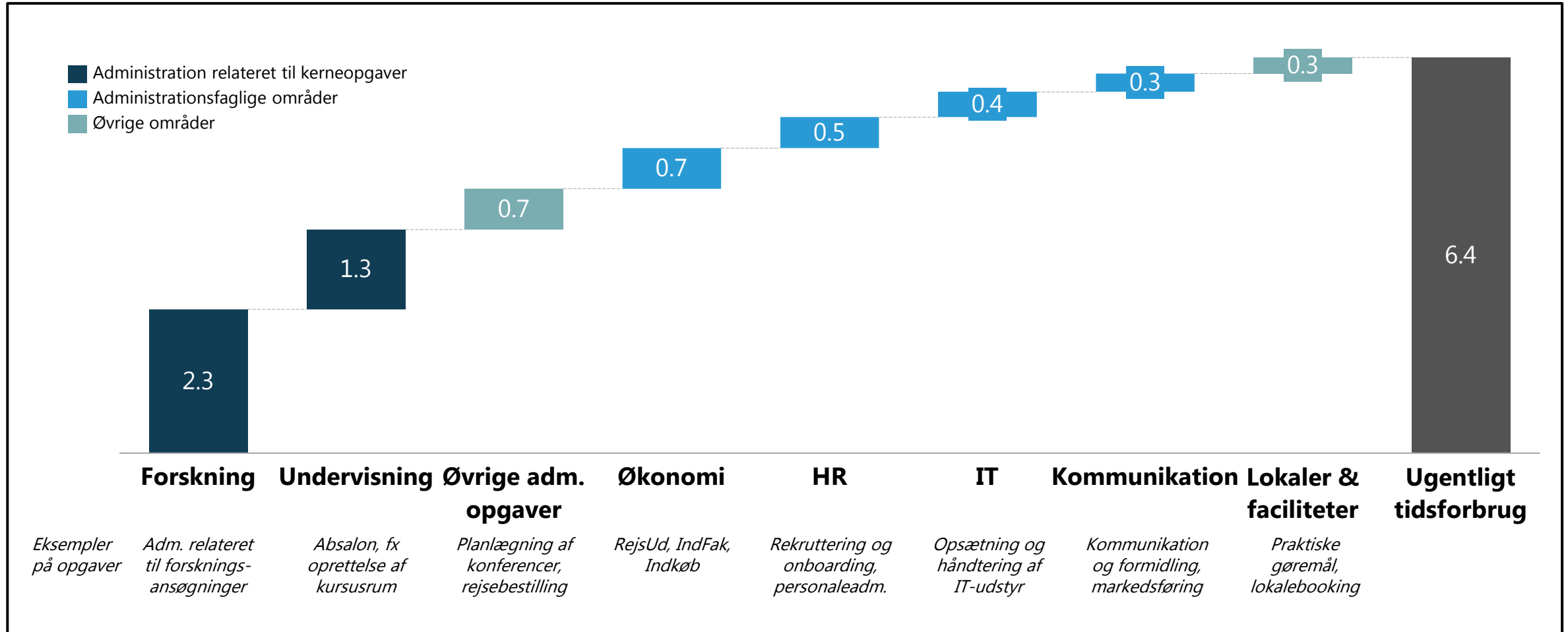


Diagram: Gennemsnitligt ugentligt tidsforbrug på administrative opgaver, som kan udføres af TAP

Fakultet samt besvarelsesmetrik påvirker varians

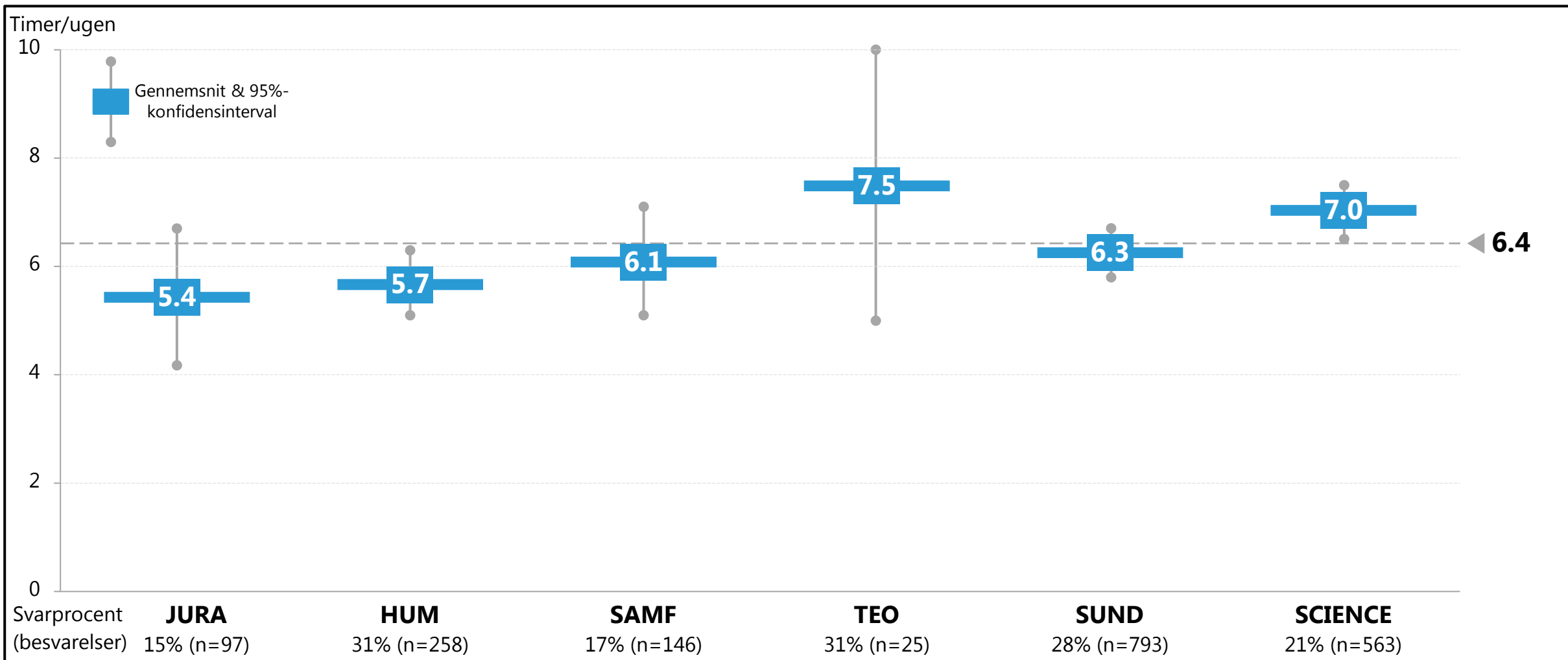


Diagram: Ugentlige antal timer brugt på administrative opgaver, der kan udføres af TAP