

Der er 92 ph.d.-studerende ved MBG, men som nævnt var det kun de lønnede ph.d.-studerende (del B) der fik et spørgeskema, selv om instituttet havde bedt om, at alle de ph.d.-studerende skulle have spørgeskemaet. Dette betød, at 45 ph.d.-studerende fik skemaet, og af disse er det 29 ph.d.-studerende (64%), der har besvaret spørgeskemaet. Hvis man tæller alle 92 ph.d.-studerende med, er det i realiteten kun 31% af alle ph.d.-studerende (Del A og B), der har (haft mulighed for at besvare) besvaret skemaet, og der kan derfor sættes spørgsmålstegn ved, hvor repræsentativ besvarelserne fra denne gruppe er.

Af samme grund besluttede Ph.d.-foreningen ved MBG at iværksætte en ny spørgeskemaundersøgelse blandt både Del A og Del B under en konference for ph.d.-studerende ved MBG, der blev afholdt den 28.-29. oktober 2016.

På konferencen blev der lavet to undersøgelser – en real-time Mentimeteron undersøgelse (se bilag for spørgsmål og besvarelser), hvor 57 deltog (52% af alle studerende), fordelt på 26 mandlige og 31 kvindelige studerende, hvoraf 44 var fra Aarhus, 13 fra Foulum og 4 fra Flakkebjerg, og halvdelen af de studerende kom fra udlandet. Derudover var der en papirspørgeskemaundersøgelse, som ikke var så repræsentativ, da kun 30 udfyldte skemaet (28% af alle studerende) (se bilag for spørgsmål og besvarelser).

Da resultaterne fra papirspørgeskemaundersøgelsen i vid udstrækning ligner dem fra AU's spørgeskemaundersøgelse, vil disse ikke blive diskuteret her. Resultaterne kan dog ses i bilag 6.9.

I real-time versionen var der bl.a. med spørgsmålene speciel fokus på forholdet mellem den studerende og vejleder, og her var der generel god kontakt, støtte samt ens forventninger til udviklingen i projektet. Generelt arbejder de studerende mere end 37 timer, hvoraf 10 mandlige og 13 kvindelige arbejder 37-48 timer/ugen, 5 mandlige og 15 kvindelige arbejder 49-60 timer/ugen, mens 6 mandlige og 3 kvindelige arbejder 61-72 timer/ugen. 33 studerende (12 mandlige og 21 kvindelige) øger deres arbejdstid, når de har undervisning. 36 studerende (14 mandlige og 22 kvindelige) føler, at undervisningen påvirker deres eksperimenter. 46 (20 mandlige og 26 kvindelige) føler, at deres arbejdsbyrde har indflydelse på privatlivet, og heraf følger 27 (12 mandlige og 15 kvindelige), at de har svære stresssymptomer.

Samlet set kan det konkluderes fra de to undersøgelser, at det er det samme, der går igen, nemlig at der mangler en forventningsafstemning mellem den studerende og vejleder, ligesom de studerende har et stort arbejdspress – nogle så meget, at de føler svære stresssymptomer – og at især undervisningen belaster dem tidsmæssigt, således at det går ud over deres forskning. Der var ikke stor forskel på, om besvarelserne kom fra en mandlig eller kvindelig studerende.

2.3. Prioritering af indsatsområder

Da der er forskellige årsager til problemerne for de forskellige personalegrupper, skal der forskellige indsatser til for at opnå positive resultater for disse forskellige personalekategorier.

Mens der forekom større bekymring hos de fastansatte VIP'er, midlertidigt ansatte VIP'er og de ph.d.-studerende, sås der i denne psykiske APV ikke væsentlige geografiske forskelle i modsætning til forrige psykiske APV, hvilket bl.a. kunne skyldes, at MBG's medarbejdere og studerende i Flakkebjerg har fået at vide, at de ikke skal flytte til Aarhus, ligesom medarbejderne i Foulum og Flakkebjerg har haft mulighed for at vurdere, om de føler, at det er det rigtige institut, de hører til.

I et forsøg på at løse de problemer, der er identificeret i resultaterne ovenfor, foreslår LSU derfor følgende tiltag:

2.3.1. Fastansatte VIP'er

- 1) Der bør i samarbejde med Dekanen sikres en sund økonomi på instituttet, så fyringer undgås i fremtiden
- 2) Der skal tilvejebringes et gennemskueligt og detaljeret budget fra AU, så det klart fremgår, hvad der bruges på de enkelte fællesadministrative områder ved AU.
- 3) Der skal nedsættes et udvalg på AU bestående af bl.a. MBG's institutleder, der skal gennemgå, hvilke administrative støtter i fællesadministrationen, der er "need to have" og "nice to have", når midlerne er begrænsede.
- 4) På længere sigt: arbejde hen imod at få aftalt med rektor, at en betydeligt større del af basismidlerne fra AU bruges til kerneområderne – forskning og undervisning – mens eksterne midler bruges til fællesadministrationen efter et need-to-have princip

2.3.2. Ph.d.-studerende

- 5) Fra start af ph.d.-studiet skal der afholdes en forventningsafstemning med vejleder. Denne forventningsafstemning skal opdateres løbende ved regelmæssige MUS.
- 6) Der skal laves en mere hensigtsmæssig planlægning af undervisningen, således at specielt undervisere fra Foulum (men også gerne studerende fra Aarhus) får flere sammenhængende timer, og førsteårs ph.d.-studerende tildeles laboratorieøvelser (eller fag de har et godt kendskab til).
- 7) Der skal laves en oversigt over alle typer kursusudbud (inkl. konferencer og udlandsophold) samt fonde der støtter disse aktiviteter.
- 8) Der skal nedsættes netværk for de studerende, der skriver deres ph.d.-afhandling.
- 9) Der bør indgås aftaler med industrien om praktikpladser

3. HANDLINGSPLAN

3.1. Udarbejdelse og implementering af handlingsplan

For at sikre sig at det bliver fulgt op på de områder, der er udpeget som indsatsområder, er det vigtigt, at der bliver udarbejdet en handlingsplan med tidsfrister og personer, der er ansvarlige for iværksættelse og gennemførelse af hvert enkelt punkt.

På basis af ovenstående resultater med identificering af indsatsområder, har LSU derfor udarbejdet en handlingsplan for implementeringen af de indsatsområder, der skulle højne trivlsen ved MBG:

Indsatsområder	Ansvarlig	Dato for iværksættelse og afslutning
Fastansatte VIP'er		
Økonomisk buffer på instituttet, så vi undgår fyringer i fremtiden	Institutlederen	1/1-2017 -
Institutlederen skal arbejde for at der kommer et gennemskueligt og detaljeret budget fra AU, så det klart fremgår, hvad der bruges på de enkelte fællesadministrative områder ved AU	Institutlederen	Kontinuerligt
Institutlederen skal arbejde for at der kommer et gennemskueligt og detaljeret budget fra ST, så det klart fremgår hvordan udgifter og indtægter fordeles mellem institutterne på ST	Institutlederen Dekanen	1/1-2018
Institutlederen skal arbejde for at instituttet fremfører, hvilke administrative støtter, der er "need to have" og "nice to have"	Institutlederen	Kontinuerligt
Ph.d.-studerende		
Sikre, at der sker en forventningsafstemning ved start af studiet og løbende (MUS)	Formanden for Ph.d.-udvalget	
Udarbejdelse af en mere hensigtsmæssig planlægning af undervisningen, således at specielt undervisere fra Foulum (men også gerne studerende fra Aarhus) får flere sammenhængende timer, og at førsteårs ph.d.-studerende tildeles laboratorieøvelser (eller fag de har et godt kendskab til)	Formanden for Undervisningsudvalget	
Udarbejdelse af en oversigt over alle typer kursusudbud (inkl. konferencer og udlandsophold) samt fonde der støtter disse aktiviteter.	Formanden for Ph.d.-udvalget + Mette Kirkegaard	
Oprette netværksgrupper for studerende, der er i gang med skrivningen af ph.d.-afhandlingen - ved brug af Labbook	Line Dvinge	
Oprette praktikpladser i industrien	Institutlederen/ Erhvervskontaktudvalget	
Peer-to-peer støtte gennem årlige ph.d. konferencer	PhD studerende	Efteråret 2016
Afklaring af karrieremuligheder ved årlige karrieredage og ph.d. konference		Ph.d. konference i Efteråret 2017