



MOLEKYLÆR BIOLOGISK INSTITUT

DET NATURVIDENSKABELIGE FAKULTET
AARHUS UNIVERSITET

APV2009/2010



Handlingsplan for indsats til forbedring det af psykiske arbejdsmiljø

ved Molekylærbiologisk Institut, Aarhus Universitet



MOLEKYLÆR BIOLOGISK INSTITUT

DET NATURVIDENSKABELIGE FAKULTET
AARHUS UNIVERSITET

APV2009

Arbejdsgruppen bag bearbejdning af resultaterne fra "Psykisk Arbejdspladsvurdering. APV 2009" og udarbejdelse af handlingsplan:

Samarbejdsudvalget ved Molekylærbiologisk Institut

A-siden (ledelsesrepræsentanter)

- [Erik Østergaard Jensen](#) (formand og institutleder)
- [Bjarne Jochimsen](#)
- [Jørgen Kjems](#)
- [Kim Kusk Mortensen](#) (viceinstitutleder)

B-siden (medarbejderrepræsentanter)

- [Lisbeth Heilesen](#) (næstformand) - Forbundet Kommunikation og Sprog (KS)
- [Birgitta R. Knudsen](#) - Dansk Magisterforening (DM)
- [Janni Mosgaard Jensen](#) - HK/DL-F (laboranter)
- [Tom Aagaard Mortensen](#) - Dansk Metalarbejderforbund
- [Gitte Bak Ditlefsen](#) - HK-kontor
- [Hans Uffe Sperling-Petersen](#) - Ingeniørforeningen i Danmark (IDA)

Forkortelser:

APV = ArbejdsPladsVurdering

AU = Aarhus Universitet

DM = Dansk Magisterforening

HK = Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund

MBI = Molekylærbiologisk Institut

Mol.biol. = Molekylærbiologisk Institut

MUS = MedarbejderUdviklingsSamtaler

NAT = Det Naturvidenskabelige Fakultet

SU = Samarbejdsudvalg

TR = tillidsrepræsentant

TAP = Teknisk og Administrativt Personale

VIP = Videnskabeligt Personale

Junior-VIP = forskningsassistenter, postdoc, adjunkter

Senior-VIP = seniorforskere, professorer, lektorer

Rapporten er udarbejdet af Lisbeth Heilesen

Marts 2010

Handlingsplan for indsats til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø ved Molekylærbiologisk Institut, Aarhus Universitet

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	1
2. DISKUSSION OG BEARBEJDNING AF RESULTATER	
2.1. Opstart og forankring	2
2.2. Identificering og kortlægning af evt. psykiske arbejdsmiljøproblemer ved MBI	2
2.2.1. Identificering af specielle indsatsområder ved MBI	3
2.2.2. Resultater af ny spørgeskema- og interviewundersøgelse blandt senior-VIP'ere	3
2.2.3. Resultater af ny undersøgelse blandt junior-VIP'ere	10
2.2.4. Resultater af opfølgning på undersøgelse blandt TAP'ere	12
2.3. Beskrivelse, vurdering, prioritering og løsning af de fundne indsatsområder	13
2.3.1. Videnskabelige medarbejdere	14
2.3.2. Tekniske og administrative medarbejdere	14
2.3.3. Alle medarbejdere	15
3. HANDLINGSPLAN	
3.1. Udarbejdelse og implementering af handlingsplan	17
3.2. Opfølgning på implementeringen af handlingsplanen	18
3.3. Plan for fastholdelse af de gode resultater	18
4. KONKLUSIONER	19
5. KILDER	21
6. RESUMÉ PÅ ENGELSK (SUMMARY IN ENGLISH)	22
7. BILAG	
7.1. Resultater fra AUs undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ved Molekylærbiologisk Institut	24
7.2. Retningslinjer for omplacering af TAP'ere	40
7.3. MBIs senior-VIP-spørgeskema	41

1. INDLEDNING

Formålet med denne rapport er at gennemgå resultaterne af undersøgelsen om det psykiske arbejdsmiljø på Det Naturvidenskabelige Fakultet (NAT) med fokus på Molekylærbiologisk Institut (MBI), at identificere hvilke områder MBI specielt bør sætte ind på for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø ved instituttet og lave en handlingsplan for hvert enkelt af disse områder.

Rapporten fra MBI tager udgangspunkt i de data, der er publiceret i rapporterne: 1) *APV 2009. Psykisk Arbejdspladsvurdering. Rapport nr. 2. Det Naturvidenskabelige Fakultet. Resultater og Nøgletal* og 2) *APV 2009. Psykisk Arbejdspladsvurdering. Rapport nr. 11. Teknisk Rapport*.

MBIs Samarbejdsudvalg (SU) blev udpeget til at være primus motor i arbejdet med udarbejdelse af handlingsplanen, mens MBIs Sikkerhedsudvalg og Institutråd løbende skulle komme med input og feedback til SU. Rapporten om det psykiske arbejdsmiljø og udarbejdelse af handlingsplan for MBI er blevet diskuteret og behandlet på følgende møder: fem SU-møder, et sikkerhedsudvalgsmøde, et institutrådsmøde, tre senior-VIP-møder (gruppeledere) og et junior-VIP-møde. Derudover har tillidsrepræsentanterne for de største faggrupper diskuteret resultaterne med deres medlemmer. Endvidere blev processen og de foreløbige resultater samt den endelige handlingsplan præsenteret på to institutrådsmøder for alle instituttets medarbejdere og studerende, ligesom MBIs rapport med handlingsplanen er tilgængelig på instituttets intranet.

Kort om Molekylærbiologisk Institut

Molekylærbiologisk Institut blev oprettet i 1968 og er i dag det næststørste institut ved Aarhus Universitet med i alt cirka 460 personer (heraf ca. 90 udlændinge), der fordeler sig med 126 VIP'ere (videnskabeligt personale) (heraf er 90 ansat med ekstern finansiering), 76 TAP'ere (teknisk og administrativt personale) (heraf 20 ansat med ekstern finansiering), 80 ph.d.-studerende og 180 speciale-, udvekslings- og projektstuderende, der alle har deres daglige gang på instituttet. Det er dog kun VIP'ere, TAP'ere og ph.d.-studerende (del B), der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen.

MBI er delt geografisk i to afdelinger, hvoraf den ene har til huse i Forskerparken på Gustav Wieds Vej, hvor ca. 2/3 af de fastansatte forskere har deres arbejdsplads, mens den resterende 1/3 har til huse i Biokæden i universitetsparken.

Instituttets bevillinger (2008-tal) fordeler sig med 34 procent finanslovsbevillinger (47,3 mio. kr.) og 66 procent fondsbevillinger (90 mio. kr.) fra både offentlige og private fonde.

Instituttet er opdelt i ni såkaldte søjler, der består af i alt 48 forskningsgrupper, der alle ledes af en gruppeleder (senior-VIP'er). Det teknisk-administrative personale omfatter ansatte inden for områderne administration, it, værksted og laboratorier, hvoraf laboranter udgør over halvdelen (53) af TAP'erne. Mens laboranterne hovedsageligt er tilknyttet en forskningsgruppe, er de øvrige TAP'ere generelt ansat til at varetage opgaver for alle instituttets medarbejdere.

I alt 192 medarbejdere ved MBI (115 VIP, 71 TAP, to studentermedhjælpere og fire ubesvarede registreringer) ud af 245 mulige (78%) deltog i spørgeskemaundersøgelsen.

Rapportens struktur

I *Kapitel 2* identificeres og beskrives de psykiske arbejdsmiljøproblemer ved MBI, der skal danne grundlag for diskussion i MBIs Samarbejdsudvalg, Sikkerhedsudvalg og Institutråd. En beskrivelse af udarbejdelse og implementering af handlingsplan findes i *Kapitel 3*. I *Kapitel 4* opsummeres handlingsplanen inkl. anbefalinger for fremtidige planer. *Kapitel 5* angiver de kilder, der ligger til grund for udarbejdelsen af denne rapport, i *Kapitel 6* er der et resumé på engelsk, og endelig er der i *Kapitel 7* bilag med 1) præsentation i tekst og tal af undersøgelsens vigtigste resultater af det psykiske arbejdsmiljø ved Det Naturvidenskabelige Fakultet (NAT) med speciel fokus på Molekylærbiologisk Institut, 2) retningslinjer for omplacering af TAP'ere og 3) MBIs spørgeskema udsendt til alle senior-VIP'ere ved instituttet.

2. DISKUSSION OG BEARBEJDNING AF RESULTATER

I dette kapitel bliver resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen gennemgået nærmere for at identificere, hvilke områder MBI specielt bør sætte på for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø ved instituttet. Se bilag side 24 for at se tallene bag resultaterne fra AUs undersøgelse.

AUs rapport opererer med en smal og en bred definition på psykisk arbejdsmiljø. Den smalle omfatter de elementer, der defineret "psykisk arbejdsmiljø": *'tilpashed', arbejdsglæde, overordnet tilfredshed med arbejdet og tilfredshed med fremtidsudsigterne i arbejdet*. I den brede definition er ligeledes inkluderet fænomener som (fravær af) *stress, ensomhed* og forskellige former for *chikane*, da disse ligeledes har stor betydning for trivselen..

AU har inkluderet alle ovenstående elementer i datasættet men har valgt at benytte og analysere på den smalle definition. Da MBI vurderer, at elementerne fra den brede definition er meget vigtige for medarbejdernes velbefindende, har man valgt at inkludere alle elementerne fra den brede definition til bearbejdelse og indsats.

2.1. Opstart og forankring

Aarhus Universitet havde besluttet at placere det overordnede ansvar for opfølgning på undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø hos dekanerne. Samlet opfølgning af hele APV-projektet vil ske i samarbejde med vicedirektøren for HR på Aarhus Universitet. Det anbefales, at planlægningen af beredskab og opfølgning sker under medvirken af både ledere, samarbejdsudvalg og sikkerhedsorganisation.

Denne opgave havde Det Naturvidenskabelige Fakultet valgt at uddelegere videre til de enkelte institutter/centre. NAT havde med en invitation til et fællesmøde for institutternes Samarbejdsudvalg og Sikkerhedsudvalg d. 18. juni 2009 lagt op til, at disse udvalg skulle stå for en bearbejdning af resultaterne i undersøgelsen samt udarbejdelse af en handlingsplan.

MBI valgte, at MBIs Samarbejdsudvalg (SU) skulle være primus motor for diskussion og bearbejdning af resultaterne, ligesom det skulle stå for udarbejdelse af en handlingsplan til en forbedring af det psykiske arbejdsmiljø. Instituttets Sikkerhedsudvalg og Institutråd fik til opgave at diskutere resultaterne og komme med input til SU.

Valget på SU som primus motor blev begrundet med, at det normalt er SU, der tager sig af personalemæssige spørgsmål. Derudover har det den fordel, at denne gruppe er bredt repræsenteret, idet den for en stor del består af tillidsrepræsentanter (TR'ere) og derfor formodes at kende de ansatte godt og derfor bedre vil være i stand til at tolke besvarelsene eller få dem uddybet hos deres medlemmer.

MBIs SU består af fire ledelsesrepræsentanter (VIP'ere) inkl. institutlederen (A-siden), og seks repræsentanter fra forskellige fagforbund (B-siden – både VIP'ere og TAP'ere).

2.2. Identificering, beskrivelse og bearbejdning af psykiske arbejdsmiljøproblemer ved MBI

Strategien bag farvelægningen, hvor de lyse farver signalerer et positivt resultat, gør det lettere at identificere de områder, hvor der bør sættes ind på, ligesom det kan give et godt fingerpeg om, hvorledes MBI står i forhold til de øvrige institutter på NAT. Dog er det ikke nødvendigvis tilfredsstillende, selvom MBI er på højde med gennemsnittet ved NAT eller måske endda står bedre. Derfor er de områder, hvor MBI scorede under 80 procent tilfredshed som udgangspunkt studeret nærmere. Men andre områder, hvor MBI ikke mente, at 80 procent var godt nok – fx i forbindelse med stress og ensomhed samt diskrimination, mobning, sexchikane, vold – var ligeledes genstand for en nærmere undersøgelse.

2.2.1. Identificering af specielle indsatsområder ved MBI

For at få identificeret indsatsområderne for MBI fik medlemmerne af SU til opgave på grundlag af resultaterne fra AUs rapport om det psykiske arbejdsmiljø at lave en liste over de områder, som de mente, MBI burde studere nærmere og agere på.

Da det stod klart, at der på nogle områder var forskellige grader af tilfredshed hos VIP'ere og TAP'ere, valgte man at opliste indsatsområderne for begge disse grupper samt en liste, hvor indsatsområderne var fælles:

VIP

- meget lav generel tilfredshed hos senior-VIP'ere - dystre fremtidsudsigter
- lav generel tilfredshed hos junior-VIP'ere - dystre fremtidsudsigter
- arbejdstempo/-mængde høj for VIP'ere
- relativ høj fraktion af VIP'ere har stress-symptomer og er udkørte
- VIP'erne føler sig ikke gode til at undervise (manglende interesse)
- en fjerdedel af VIP'erne føler sig ikke som en del af et større socialt netværk - høj grad af ensomhedsfølelse
- VIP'erne er mindre gode til at samarbejde og lytte end gennemsnittet ved NAT
- ledelsen prioriterer ikke trivsel af VIP'ere højt - lytter ikke nok, skal være bedre til at løse konflikter, skal være mere tydelig og skal yde mere støtte og anerkendelse

TAP

- arbejdstempo/-mængde høj for kontorgruppen (specielt økonomimedarbejdere)
- mangel på anerkendelse
- relativ høj fraktion af TAP'ere er udkørte

VIP/TAP

- tilfælde af mobning, sexchikane, trusler om vold og fysisk vold
- ledelsen (instituttleder/dekan) skal informere i god tid om beslutninger
- fastansat vs. fondsansat

Da det ikke altid umiddelbart er let at se, hvad der gemmer sig bag besvarelsene, valgte SU at bede tillidsrepræsentanterne for henholdsvis de videnskabelige medarbejdere, laboranter, kontorphersonale og værksteds-/it-medarbejdere om at tale med deres medlemmer for at få bedre indsigt i, hvad der ligger bag besvarelsene.

Dette betød, at tillidsrepræsentanten for Dansk Magisterforening (DM) ved MBI, Birgitta R. Knudsen, udarbejdede og udsendte et nyt spørgeskema (se bilag side 41) til alle seniorforskere (professorer, lektorer, seniorforskere) ved MBI efterfulgt af interview af hver enkelt VIP'er. Derudover indkaldte TR'en alle junior-VIP'ere (postdocs, adjunkter og forskningsassistenter) til et fællesmøde, hvor de kunne uddybe deres besvarelser og komme med forslag til løsninger.

TR'erne for henholdsvis laboranter (Janni Mosgaard Jensen), kontormedarbejdere (Gitte Bak Ditlefsen) og værksteds-/it-medarbejdere (Tom Aagaard Mortensen¹) talte med deres medlemmer for at få uddybet nogle af de punkter i rapporten, hvor tilfredsheden var lav.

2.2.2. Resultater af ny spørgeskema- og interviewundersøgelse blandt senior-VIP'ere

For at få uddybet besvarelsene fra AUs undersøgelse udarbejdede og udsendte tillidsrepræsentanten for DM et spørgeskema til alle senior-VIP'ere ved MBI - i alt 48 spørgeskemaer. Af disse returnerede 43 medarbejdere skemaet, hvilket giver en svarprocent på 90.

¹ Tom A. Mortensen er ikke TR'er, men repræsenterer disse to grupper i SU

Spørgeskemaet var opbygget således, at medarbejderne ligeledes kunne komme med uddybende begrundelser for og forklaringer til deres besvarelser samt forslag til, hvorledes trivselen kunne forbedres. For at få uddybet besvarelserne yderligere blev spørgeskemaundersøgelsen fulgt op af en kvalitativ undersøgelse i form af et interview med de 43 forskere, der havde besvaret skemaet, hvor TR'en interviewede hver enkelt medarbejder i cirka en time.

For at bevare anonymiteten blev svarene delt op i to kategorier, hvor enten tre eller fire har svaret det samme. Svarene blev opstillet i rækkefølge prioriteret efter svarprocent. Ikke alle besvarede samtlige spørgsmål på spørgeskemaet.

MBIs undersøgelse fandt stort set de samme punkter, som kunne have en negativ effekt på trivselen blandt senior-VIP'ere, som AUs undersøgelse havde fundet frem til. Dog synes mangel på interesse og kompetence for undervisning ikke at fylde så meget, som AUs undersøgelse havde fundet frem til. Dette skyldes, at VIP'erne ikke føler, at dette er en væsentlig faktor for deres grad af trivsel.

MBIs spørgeskema med efterfølgende interview var et godt redskab til en videre opfølgning inden for de udpegede indsatsområder, da forskerne selv har budt ind med forslag til, hvad der kan gøres for at forbedre trivselen.

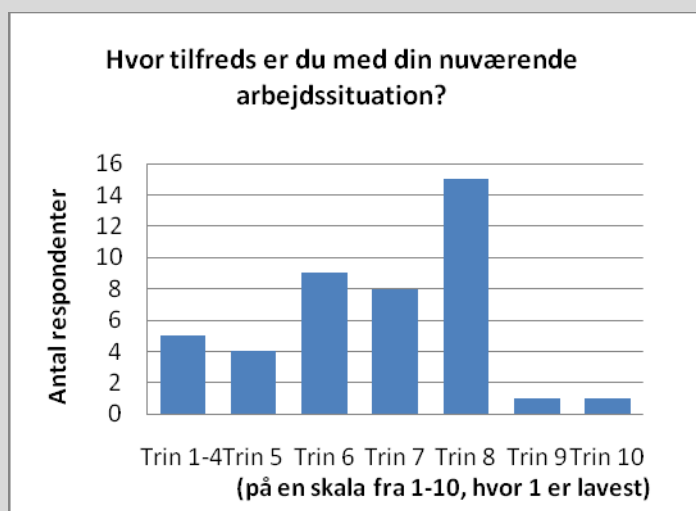
Et sammendrag af resultaterne af ovenstående undersøgelser findes nedenfor.

Resultater fra spørgeskema- og interviewundersøgelse blandt senior-VIP'ere ved MBI:

GENEREL TILFREDSHED

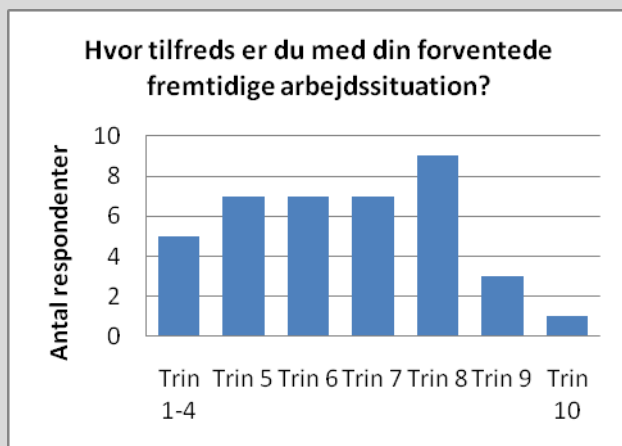
Hvor tilfreds er du med din nuværende og forventede fremtidige arbejdsituation?

Når man ser på det videnskabelige personales tilfredshed med deres nuværende situation, må den siges generelt at være positiv, idet 39 ud af 43 - på en skala mellem 1 og 10 (hvor 1 er lavest) - har indikeret en tilfredshed på 5 og derover, hvor 20 har indikeret en tilfredshed på 8 og derover (Figur 1 - MBI).



Figur 1 - MBI. "Hvor tilfreds er du med din nuværende arbejdsituation?"

Mht. den fremtidige arbejdsituation, er der en del mere spredning i tilfredsheden, men generelt er den rimelig positiv med 32 med en tilfredshed på 5 og derover, og 13 medarbejdere med en tilfredshed på 8 og derover (Figur 2 - MBI).



Figur 2 - MBI. "Hvor tilfreds er du med din forventede fremtidige arbejdssituation?"

Nævn de tre vigtigste faktorer for din trivsel i din nuværende arbejdssituation

Der synes at være bred enighed om, hvilke faktorer de videnskabelige medarbejdere angiver som de tre vigtigste for deres trivsel i deres nuværende arbejdssituation:

- tilstrækkelige bevillinger
- forsknings- og arbejdsfrihed
- anerkendelse og opbakning fra kolleger og ledelse

Medarbejderne blev ligeledes bedt om at nævne, hvilke faktorer der havde en negativ effekt på deres trivsel i deres nuværende arbejdssituation, og her var der en del flere forskellige besvarelser:

- for få basisbevillinger, og tidskrævende og svært at skaffe eksterne bevillinger
- for lidt tid til forskning, mens for meget tid bruges på administrativt arbejde
- mangel på anerkendelse, feedback, samarbejde og opbakning fra kolleger og ledelse
- mangel på klar definition af forventninger og succeskriterier fra ledelsen
- for højt arbejdspress
- utilstrækkeligt informationsniveau fra ledelsen og uklare beslutningsprocesser
- standardiseret og fabriksagtigt undervisning
- mangel på påskønnelse for arbejde med ikke-forskningsopgaver fra kolleger og ledelse
- mangel på mulighed for højere grad af medindflydelse
- skæv undervisnings-/administrationsbelastning og ressourcefordeling blandt VIP'ere
- utilfredsstillende fysiske rammer for forskning
- usikkerhed blandt fondsansatte pga. deres ansættelsesvilkår

Med hensyn til fremtiden nævner de videnskabelige medarbejdere nogle negative faktorer, som de frygter kan blive forstærket baseret på grund af de tiltag, som tegner sig fra eksternt hold:

- forsknings-/arbejdsfrihed forsvinder
- arbejdspresset bliver stigende, og mindre fleksibilitet pga. flere regler
- god interaktion med kolleger falder pga. stigende arbejdspress og øget konkurrence
- tab af laborantressourcer

Hvordan kan din nuværende arbejdssituation forbedres?

Hvad kan du selv gøre?

På spørgsmålet om hvad man selv kan gøre for at forbedre sin arbejdssituation, svarer forskerne, at de kan:

- forlange klar beskrivelse af arbejdsopgaver, forventninger og succeskriterier
- planlægge arbejdet bedre - evt. uddelegere flere opgaver
- påtage sig mindre administration/udvalgsarbejde
- forbedre forholdet til institutleder, gå mere til ledelsen
- holde de gode interaktioner som der er i gruppen i forbindelse med undervisning

- justere forventningerne
- interagere mere
- skaffe flere bevillinger til at fremme samarbejder

Hvad ønsker du fra kolleger?

Besvarelserne på hvad forskerne ønsker sig fra kollegerne er der rimelig stor enighed om:

- anerkendelse og støtte fra kolleger
- kollegial solidaritet – anerkendelse af at vi har en række vigtige opgaver, som skal løftes i flok
- solidaritet omkring bevillinger/ressourcefordeling/ph.d.-studerende/fælles opgaver
- mere åbenhed omkring idéudveksling og samarbejde

Hvad ønsker du fra ledelsen?:

Instituttleder:

Der var mange ønsker fra medarbejderne til, hvad ledelsen kan gøre for at forbedre trivselen:

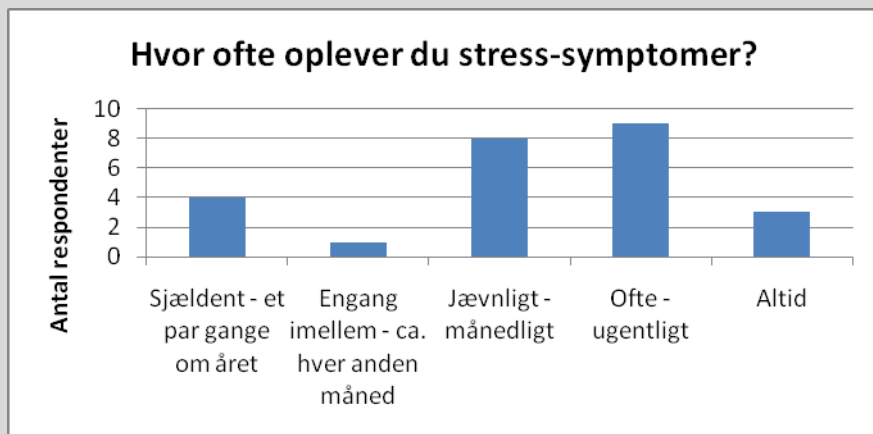
- sikre grundbevilling/annuum (og/eller finansierede ph.d.-studerende) og velfungerede infrastruktur
- sikre mere lige fordeling af ressourcer/laboranthjælp/bevillinger
- udmelde klare succeskriterier for karriereudvikling og forventninger til forskning/undervisning - bl.a. via individuelle MUS
- anerkende/påskønne udførelse af opgaver som tjener arbejdspladsen/fællesskabet samt forskning - bl.a. via flere individuelle MUS
- bakke op om og tilskynde til løsningen af fællesopgaver og holde folk fast på deres forpligtelser
- sørge for jævn fordeling af fællesopgaver (administration/undervisning)
- sikre at gruppeledermøder danner grundlag for beslutninger og ikke bare information
- fremme muligheder for gode faglige interaktioner på instituttet - evt. via uformel faglig samling af gruppelederne
- skabe forum for åben diskussion (fx som Sandbjerg internatet) og fremme flere/bedre initiativer til nye samarbejdskonstellationer
- være mere lydhør over for alle og være mere åben i beslutningsprocessen/begrundelsen
- være bedre/hurtigere til at følge op på aftaler (følge ord med handling)
- vise mere udfarende/offensiv og visionær ledelsesstil med klar formidling af strategi og satsning
- informere om ting med betydning for instituttet i god tid (institutmøder en god ting)
- lave en ny underafdeling af søjlerne (der ikke fungerer) - med demokratisk valgt leder i søjlerne/enhederne som fordeler ressourcer/penge
- definere ansvarsområder og forslag til forbedringer - bl.a. flere individuelle samtaler (MUS)
- finde løsning på øst-vest problematikken - evt. med fælles sted hvor instituttet kan mødes
- skabe bedre og mere målrettet seniorpolitik - bedre værdsættelse/udnyttelse af seniorer
- skabe klarhed over hvem der har ledelsesansvar hvornår - evt. ledertræning af gruppeledere
- give bedre introduktion af nye medarbejdere herunder historie og fremtidige planer
- skabe en mere åben diskussion/reel medindflydelse på ting som påvirker os alle (brug evt. søjlelederne i demokratisk proces)
- vise fremsynet personalepolitik - tydelig udmelding om ledelsens planer

Dekan:

- sikre grundbevilling (annuum)
- sikre billigere ph.d.-studerende
- skabe mere synlighed og hurtigere handling på løfter
- skabe klarhed om forventninger til forskning/undervisning (hvad er succeskriterierne) – tæller undervisning?
- vise mere påskønnelse for det arbejde der udføres bredt
- forbedre infrastrukturen og administrationen bl.a. i forbindelse med undervisning/ansættelser etc.
- vise mere visionær udfarende ledelsesstil med klar formidling af strategi og satsning
- melde klart ud, hvem der har det ledelsesmæssige ansvar hvornår
- forbedre lokallønssituationen
- skabe bedre muligheder for job for yngre samt forfremmelse af ældre forskere
- vise mere respekt og anerkendelse – bedre tone
- anerkende/respektere MBI og give bedre mulighed medindflydelse (for topstyret)
- drive lobbyvirksomhed for at få flere penge til forskning fra regeringen

STRESS-SYMTOMER

Næsten halvdelen af forskerne ved MBI (20) oplever jævnligt, ofte eller altid stress-symptomer (Figur 3 – MBI). De fleste af de negative aspekter ved svarene fra de foregående spørgsmål i denne undersøgelse finder man her som værende årsag til det høje stress-niveau hos en stor del af forskerne. Hvis man kunne få løst de problemer, der er indikeret i hovedkonklusionerne fra denne undersøgelse, vil man været nået et stort skridt i retning af at få reduceret stress-niveauet hos forskerne.



Figur 3 - MBI. "Hvor ofte oplever du stress-symptomer?"

Stress-symptomer udmønter sig i:

irritation, søvnbesvær, nedtrykthed/depressivitet, hjertebanken/svedeture, identitetsproblemer, selvværdsproblemer, fremmedgørelse, hukommelsesbesvær, synsforstyrrelser, koncentrationsbesvær, rastløshed, formindsket ordforråd, trykken ved halsen, uro, trykken for brystet, svimmelhed (sorten for øjnene/besvimelse), susen for ørerne, træthed, modløshed, hjerte/mave-symptomer, fravær, apati.

Disse stress-symptomer skyldes hovedsageligt:

- nervøsitet i forhold til bevillinger og/eller fremtidig forskning manglende muligheder (infrastruktur/ressourcer) til at udføre god forskning
- højt arbejdspress
- manglende anerkendelse/opbakning/respekt fra institutleder og/eller dekan/rektor
- usikkerhed omkring arbejdsopgaver og succeskriterier
- konkurrence, uretfærdigheder og usikkerhed om ressourcefordeling

Hvad kan du selv gøre for at mindske din stress?

Forslagene til at mindske stress er ikke tiltag, der gavner fællesskabet eller løser problemerne på længere sigt:

- trække mig ud af udvalg og andre institutfunktioner
- være mere arrogant/spille magtspeilet bedre
- påtage sig færre opgaver og/eller uddelegere eller prioritere bedre
- sætte ambitionerne ned

Hvad ønsker du dine kolleger gør?

- være mere anerkendende/respektfulde
- mere opmærksomme og hjælpsomme
- overholde løfter/aftaler – anerkende vigtigheden af fællesopgaver

Hvad ønsker du at ledelsen gør?

Institutleder:

- være bedre til at vise påskønnelse af og opbakning til det arbejde, der udføres (bredt - både undervisning, administration, forskning etc.)
- skabe klarhed om kriterier for ansættelse/forfremmelse og forventninger til forskning/undervisning (hvad er succeskriterierne)

- stille sekretærhjælp til rådighed og anden hjælp til administration/praktiske opgaver for at mindske arbejdsopgaverne
- etablere en mentorordning - så gruppeledere kan hjælpe hinanden med råd og vejledning - evt. ældre hjælper yngre
- give klar udmelding om ansvarsfordeling

Instituttleder/dekan:

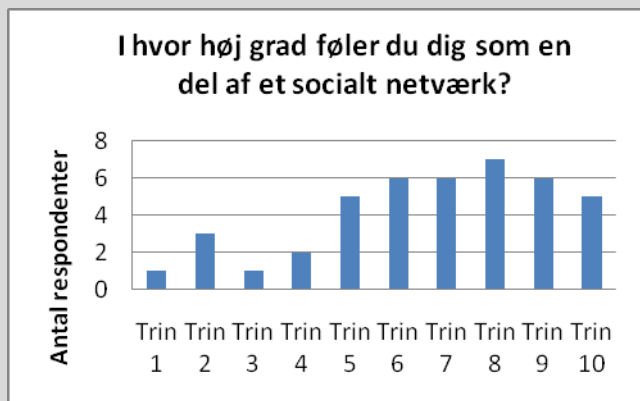
- sikre basale bevillinger (annuum)
- tilbyde lederkurser
- højne informationsniveauet

SOCIALT NETVÆRK

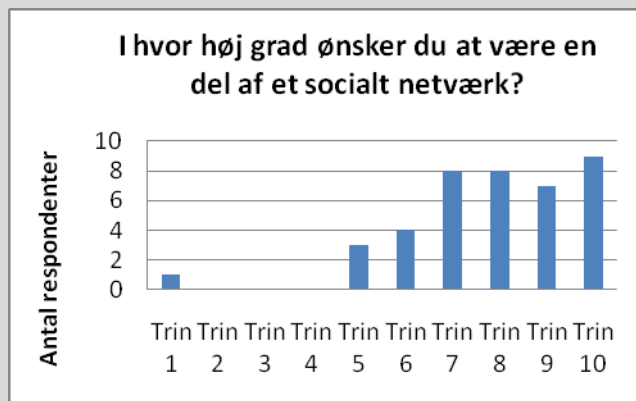
I AUs undersøgelse tilkendegiver 12 procent af det videnskabelige personale, at de føler sig ensomme i deres hverdag på arbejdspladsen. I MBIs undersøgelse tilkendegiver en overvejende del af medarbejderne, at de ønsker at være en del af et socialt netværk (Figur 4 – MBI), og faktisk også føler at de er det (Figur 5 – MBI). Dog nævner flere medarbejderne, at deres netværk er deres forskningsgruppe – ikke instituttet, og denne ensomhed kan derfor skyldes, at de ikke er en del af et socialt netværk med andre seniorforskere på instituttet.

Denne teori blev bekræftet i interviewundersøgelsen, idet stort set alle forskere meget gerne i endnu højere grad gerne vil indgå i et større socialt kollegialt netværk – ikke nødvendigvis i form af flere samarbejdsprojekter men i form af generel støtte fra og sparring med deres seniorkolleger i forbindelse med deres arbejdsopgaver (både forskning, undervisning og ledelsesopgaver inden for deres gruppe/søjle). Flere kunne ligeledes godt tænke sig et lidt bedre uformelt socialt netværk, hvor man kunne tale om andre ting end arbejde.

I hvor høj grad føler du dig som en del af et socialt netværk, og i hvor høj grad ønsker du at være en del af et socialt netværk? (på en skala mellem 1 og 10, hvor 1 er lavest):



Figur 4 - MBI. "I hvor høj grad føler du dig som en del af et socialt netværk?"



Figur 5 - MBI. "I hvor høj grad ønsker du at være en del af et socialt netværk?"

Hvilke konkrete faktorer er vigtigst for denne følelse?

Følgende tiltag skaber et godt socialt netværk:

- faglig interaktion – fx flerdags faglige arrangementer/internater
- samarbejde om at løse konkrete opgaver på institut/fakultet - meningsfyldt gruppearbejde
- kollegialt netværk i form af forum for uformel diskussion med andre gruppeledere – evt. i mindre grupper – til diskussion af konflikthåndtering, studerende, økonomi, bevillinger, gruppeledelse etc.
- fælles frokost, kaffepauser, seminarer, årsmøder/fester og andre sociale arrangementer
- følelse af, at vi arbejder for et fælles mål
- infrastruktur der følger med antallet af mennesker

Hvad er din egen part i din situation?

Mangel på fællesskabsfølelse kan skyldes, at forskerne:

- ikke er tilstrækkeligt udfarende/udadvendt
- ikke kommer ofte nok i kaffestuen
- har for travlt

Hvad er dine kollegers part i din situation?

De sociale relationer ville blive forbedret, hvis kollegerne:

- er positive/åbne/velvillige/imødekomende og tager initiativ
- kan mødes om ikke-faglige emner

Hvad er ledelsens part i din situation?

Trivselen ville blive bedre, hvis ledelsen:

- igangsætter flere faglige/sociale arrangementer – flere internater med fagligt indhold
- styrkede fællesskabsfølelsen, mindskede den interne konkurrence og højnede informationsniveauet/åbenhed ved gruppeledermøder
- fordelte arbejdspresset om fællesopgaver (adm./undervisning) mere jævnt
- inddelte forskergrupperne i mindre enheder end nu (søjler/grupper) for at gavne den sociale følelse

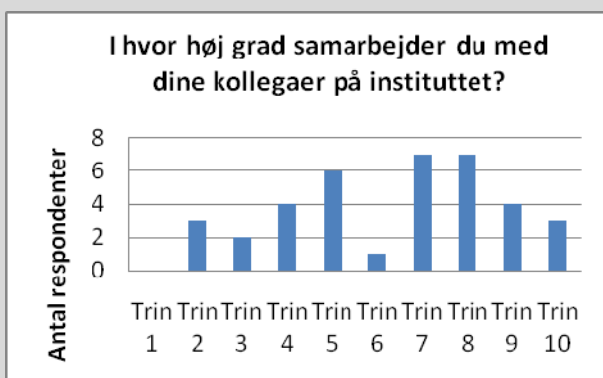
Er der andre faktorer der spiller ind?

- oprettelse af fællesrum/god kantine/faculty club hvor alle kan mødes

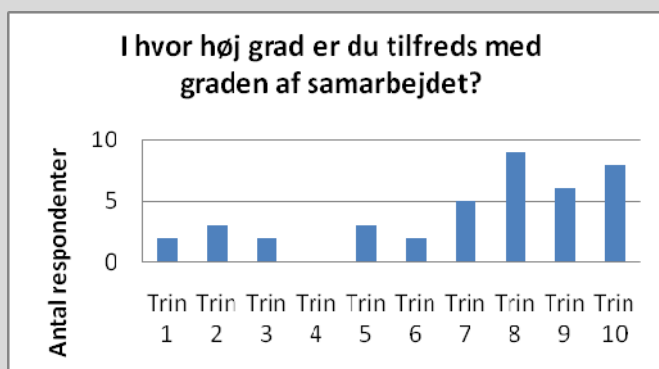
SAMARBEJDE

Fra besvarelserne kan konkluderes, at der synes at være rimelig tilfredshed med både egne og kollegernes grad af samarbejde (Figur 6-9 – MBI). Ligeledes var der enighed om, at ledelsen kun skal blande sig i overordnede ting i forbindelse med samarbejder (se nedenfor, hvilke ting det drejer sig om) (Figur 10 – MBI).

I hvor høj grad samarbejder du med dine kolleger på instituttet, og i hvor høj grad er du tilfreds med graden af samarbejde?

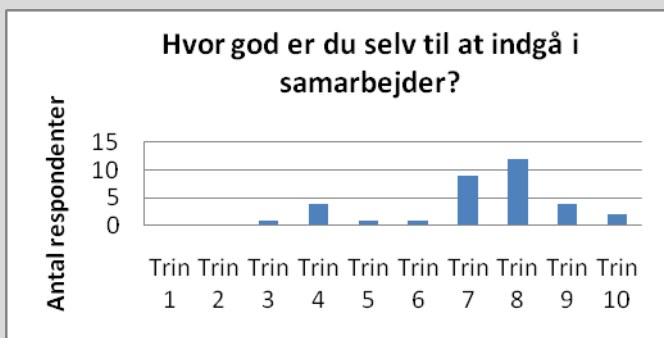


Figur 6 - MBI. "I hvor høj grad samarbejder du med dine kolleger på instituttet?"

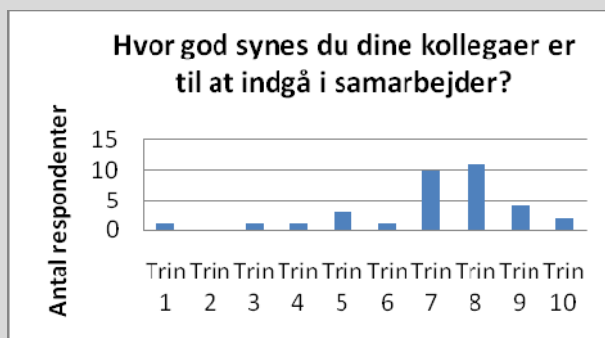


Figur 7 - MBI. "I hvor høj grad er du tilfreds med graden af samarbejdet?"

Hvor god er du selv til at indgå i samarbejder, og hvor god synes du dine kolleger er til at indgå i samarbejder?

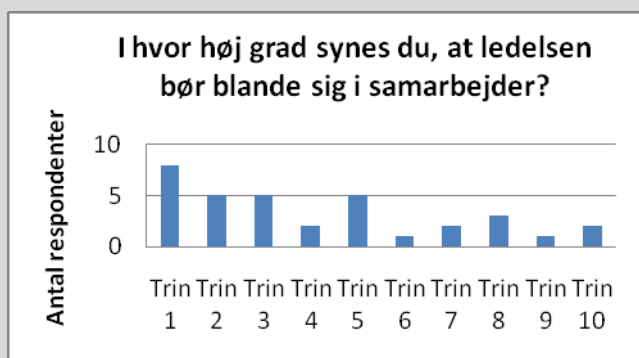


Figur 8 - MBI. "Hvor god er du selv til at indgå i samarbejder?"



Figur 9 - MBI. "Hvor god synes du dine kollegaer er til at indgå i samarbejder?"

I hvor høj grad synes du at ledelsen bør blande sig i samarbejder?



Figur 10 - MBI. "I hvor høj grad synes du, at ledelsen bør blande sig i samarbejdet?"

Der synes at være størst tilslutning til, at ledelsen ikke blander sig i samarbejder. Dog har flere indikeret, at de synes, at der i visse situationer kunne være behov for at ledelsen blandede sig, fx til at:

- etablere uformelle forskningsfaglige møder, som kan synliggøre oplagte samarbejdsmuligheder
- hjælpe i gang med forslag, hvis nogen er gået i stå forskningsmæssigt
- hjælpe hvis der opstår konflikter, som ikke kan løses internt
- tage initiativ til større ansøgninger, som led i strategisk/visionær tænkning
- stille sekretariat til rådighed til understøtning af større fælles ansøgninger – mere fokuseret indsats
- være mere visionær og målrettet i opbygningen af infrastruktur/core faciliteter

På grundlag af ovenstående spørgeskemaundersøgelse med efterfølgende interviewundersøgelse, hvor TR'en fik besvarelsenerne uddybet nærmere, var det muligt at lave en rimelig kort liste med følgende hovedkonklusioner:

Hovedkonklusioner fra undersøgelsen

Trivselen for det videnskabelige personale ved MBI vil kunne forbedres ved:

- tilstrækkelige bevillinger og ressourcer
- anerkendelse, støtte og opbakning fra kolleger, institutleder og dekan
- udmelding af forventninger og succeskriterier og klar definition af den enkeltes ansvarsområder fra både institutleder og dekan
- et højere informationsniveau og mere åbenhed omkring beslutningsprocesserne fra både institutleder og dekan
- mulighed for højere grad af medindflydelse på beslutningerne (fra både institutleder og dekan)

2.2.3. Resultater af ny undersøgelse blandt junior-VIP'ere

Tillidsrepræsentanten for DM indkaldte alle junior-VIP'ere (forskningsassistenter, postdocs, adjunkter og AC-TAP-forskere) ved MBI for at give dem mulighed for at uddybe deres svar på AUs spørgeskema. Junior-VIP-gruppen på MBI er en stor gruppe på ca. 90 fondsansatte medarbejdere, men interessen for at deltage i mødet var ikke overvældende, idet kun tre udover TR'en deltog i mødet.

På grundlag af dette møde blev gruppen enige om følgende udsagn:

Faktorer som påvirker trivselen på arbejdspladsen negativt:

- Degraderinger.
- Mangel på fremtidsudsigter på instituttet. Flere føler, at de er blevet ført bag lyset med uindfrie løfter/udsigter til faste ansættelser.
- Manglende træning/udvikling af kompetencer, som kan være relevante for jobbet på instituttet og for de fremtidige karrieremuligheder på og uden for instituttet/universitetet. Fx kurser i projektledelse og undervisning. Der er ringe eller slet ingen mulighed for kompetenceudvikling til en stor del af de opgaver der løftes, fx undervisning, vejledning, projekt/laboratorieledelse.

- Nogle postdocs tør ikke ytre deres meninger af frygt for, hvilke konsekvenser det vil have for deres fremtidige ansættelse på instituttet og er bange for at bruge tid på opgaver, som ikke er direkte forskningsrelaterede, fx deltagelse i opfølgning på psykisk APV.

Faktorer som kan forbedre trivselen på arbejdspladsen:

- Det vil være udfordrende og tilfredsstillende at have mulighed for at være med til at planlægge og udvikle de kurser, de underviser på og ikke blot være apparatupstillere og bufferblandere.
- Mange postdocs udfører opgaver, som ikke direkte er postdoc-opgaver, fx lab management, vejledning og undervisning, men savner anerkendelse for dette arbejde.
- Vil gerne ses og anerkendes som en ressource, som man fra instituttets side værdsætter og forsøger at ruste bedst muligt til deres arbejdsopgaver med relevant kompetenceudvikling. Flere føler sig udnyttet af instituttet, idet hele gruppen i mange sammenhænge er usynlig, og deres trivsel på arbejdspladsen ikke er på dagsordenen. Flere føler sig mest til besvær på instituttet.

Ønskede tiltag fra ledelsens side:

- Undgå degraderinger!
- Korte ansættelser bør undgås, og som minimum bør konsekvenserne heraf klarlægges ved ansættelsen.
- Længere ansættelser bør tilstræbes, helst i form af projektansættelser, og af en varighed som betyder, at man med maks. tre ansættelser kan udfylde de seks mulige postdoc-år.
- Der savnes udmeldinger om, hvordan man øger sine chancer for fastansættelse, og hvilke succeskriterier der knytter sig til jobbet. Tæller det at udføre gruppe-/institutopgaver som fx undervisning, studentervejledning og fund-raising.
- Der savnes et standpunkt fra institutlederens side i forhold til postdoc-/ adjunkt-/forsknings-assistent-gruppens værdi, særligt i forbindelse med negative ytringer om gruppens tilstedeværelse på instituttet i flere konkrete tilfælde.
- Indkaldelse til MUS fra institutlederen.

På universitets/fakultets/institut niveau ønskes:

- Synlig og målrettet kamp for flere midler til fastansættelser af videnskabeligt personale.
- Mere politisk udfarende og synlig strategi i kampen for at forbedre forholdene for de universitetsansatte generelt.

Konklusioner på mødet blandt junior-VIP'ere

Trivslen for junior-VIP-gruppen på MBI ville kunne forbedres ved:

- længere ansættelsesperioder i form af projektansættelser (gerne min. seks år)
- mulighed for at være med til at planlægge og udvikle kurser
- udmeldinger om inden for hvilke områder der vil blive opslået faste stillinger
- udmeldinger om hvordan man øger chancerne for fastansættelse (succeskriterier)
- MUS med institutlederen
- anerkendelse og værdsættelse som en ressource for instituttet

Ph.d.-studerende

Fra AUs spørgeskemaundersøgelse ses, at der generelt var stor trivsel blandt de ph.d.-studerende (89 procent føler sig godt tilpas på arbejdet). De områder, hvor resultaterne var lidt mindre positive, var de samme områder, som senior- og/eller junior-VIP'erne havde udpeget (mangel på anerkendelse og samarbejde på hele MBI). Der er derfor ikke behov for at lave en speciel plan for de ph.d.-studerende, da deres problemer skulle blive løst i forbindelse med implementeringen af de punkter i handlingsplanen, der omhandler disse punkter for hele det videnskabelige personale. Når deres vejleder bliver bedre til at lære at anerkende og samarbejde, vil dette uvilkårligt smitte af nedad i systemet.

2.2.4. Resultater af opfølgning på undersøgelse blandt TAP'ere

Tre af tillidsrepræsentanterne for de største TAP-grupper (kontormedarbejdere, laboranter, værksteds-/it-medarbejdere) kontaktede deres medlemmer for at få uddybet nogle af besvarelsene fra AUs spørgeskemaundersøgelse, og nedenfor ses resultaterne fra disse samtaler.

Kontormedarbejdere

I AUs rapport angiver specielt MBIs økonomimedarbejdere, at de har en meget stor arbejdsbyrde. Derudover efterspurgte kontorgruppen mere anerkendelse.

På grund af den administrative forandringsproces var der kommet nye ting frem, som sandsynligvis ville have ændret besvarelsene fra denne gruppe i en noget mere negativ retning.

Fakultetet havde besluttet, at instituttets økonomimedarbejdere skulle ansættes ved fakultetet i stedet for ved instituttet. Hverken medarbejdere eller TR'ere var blevet informeret eller taget med på råd, før beslutningen var taget, hvilket skabte stor frustration. Medarbejdere og TR'ere blev dog taget med i den efterfølgende proces, da beslutningen var taget.

Derudover var det besluttet, at opgaverne inden for HR og ph.d.-administration ligeledes skulle flyttes fra institut til fakultet, og ligesom med økonomimedarbejderne blev medarbejderne ikke informeret om dette, før NAT havde taget beslutningen.

Laboranter

Også her kom der nye negative ting frem, som ikke afspejler sig i resultatet fra AUs undersøgelse, da det er ting, der er opstået, efter undersøgelsen var afsluttet.

MBI havde besluttet, at hver fastansat videnskabelig medarbejder skulle have et halvt årsværk laborant. Da der har været en skævfordeling af laborantassistance, har det været nødvendigt at omplacere enkelte laboranter, således at de skulle overgå til at arbejde for nogle andre gruppeledere og dermed også med andre opgaver, end de var vant til. Håndteringen af en enkelt omplacering har ikke kørt ikke efter bogen, idet laboranten blot fik at vide, at hun skulle flyttes – uden chance for at få nogen form for medindflydelse.

Håndteringen af denne omplacering medførte stor usikkerhed og frustration blandt laboranterne. Selv om resultatet måske mere eller mindre er givet på forhånd, har det stor betydning for laborantens indstilling til omplaceringen, at hun/han er med i processen fra start.

Institutlederen havde uddelegeret denne kompetence til gruppelederne, der ikke har været helt opmærksomme på, hvorledes man håndterer den slags sager korrekt, da de ikke havde fået de rette ledelsesmæssige redskaber til den slags sager.

Værksteds-/it-medarbejdere

It-medarbejdernes ansættelse er ligeledes overgået fra institut til fakultet. Da en af disse it-medarbejdere ligeledes udførte værkstedsarbejde, har hans overflytning medført en stor ekstra arbejdsbelastning for de øvrige værkstedsmedarbejdere.

Pga. ovenstående overflytninger blandt TAP-personalet fra en ansættelse ved institut til fakultet, er der usikkerhed blandt værkstedsmedarbejderne om deres fremtidige placering, da der tidligere har verseret rygter om en overflytning og samling af denne gruppe ved fakultetet. Disse rygter blev dog manet i jorden af institutlederen.

2.3. Vurdering, prioritering og løsning af de fundne indsatsområder

Der kan være særlige forhold for MBI, der gør det til en større udfordring at skabe trivsel blandt medarbejderne:

1) MBI er delt i to geografiske enheder

MBI er delt i to enheder med en placering dels i Biokæden i Universitetsparken (Øst) og dels i Forskerparken på Gustav Wieds Vej (Vest), hvor institutlederen har kontor. Denne geografiske adskillelse kan give en mindre grad af fællesskabsfølelse, ligesom medarbejderne i Biokæden er adskilt fra ledelsen.

Dette søges løst delvist ved, at viceinstitutlederen, der har en del personale- og bygningsmæssige beføjelser, har arbejdsplads i Biokæden. Derudover laves der forskellige fællesarrangementer (se nedenfor).

2) MBI er det næststørste institut ved AU

Med over 460 medarbejdere og studerende, der har deres daglige gang på instituttet, kan det være svært at kende hinanden godt og få et godt fællesskab. Derfor føler mange medarbejdere et tættere fællesskab med og tilknytning til den forskningsgruppe, de arbejder i, end de gør til instituttet. Dette kan svække fællesskabet ved hele instituttet.

Dette forsøges løst ved at samle alle til 3-4 årlige institutmøder, 7-8 årlige institutseminarer, 8-9 årlige internationale seminarer og et institutårsmøde med efterfølgende fest.

3) MBI har mange eksternt finansierede medarbejdere

Over halvdelen (66%) af MBIs finansiering kommer fra eksterne midler, hvilket betyder, at instituttet har mange medarbejdere, der er ansat tidsbegrænset. Dette giver instituttet gode muligheder for at udvikle sig, men det giver også stor usikkerhed for fremtiden for de mange ansatte, der er ansat med ekstern finansiering (90 VIP'ere og 20 TAP'ere),

Dette søges løst delvist ved, at de får hjælp til karriereplanlægning. TAP'erne har mulighed for at søge evt. ledige faste laborantstillinger ved MBI.

4) Basisbevillingerne til MBI er utilstrækkelige

Selv om antallet af studerende er steget støt gennem flere år, er basisbevillingerne ikke fulgt tilsvarende med. Dette betyder, at VIP'erne selv skal finansiere speciale- og ph.d.-studerendes projekter med eksterne midler. Dette giver specielle udfordringer for de VIP'ere, der ikke opnår tilstrækkelig ekstern finansiering, idet de ikke har råd til at have studerende, hvorved deres forskning går langsommere, og de opnår færre resultater, hvilket igen betyder, at de har sværere ved at opnå eksterne midler.

En øgning i antallet af VIP'ere og studerende har ikke resulteret i en tilsvarende øgning af antallet af teknisk og administrativt personale, hvilket ligeledes er et resultat af den stramme økonomi. Dette har medført en betydelig forringelse af den basale service, således at VIP'erne må bruge mere tid på administration. Det betyder også, at TAP'erne er udsat for et betydeligt større arbejdspress med flere medarbejdere og studerende, de skal servicere.

Dette forsøges løst delvist ved, at forskere med store bevillinger betaler en større del til fællesskabet, og at forskere med utilstrækkelig ekstern finansiering kan søge institutlederens pulje i en overgangsperiode.

2.3.1. Videnskabelige medarbejdere

Senior-VIP'ere

SU besluttede, at resultaterne fra den nye VIP-undersøgelse skulle diskuteres blandt senior-VIP'erne på et gruppeledermøde for at finde løsninger på de problemer, der blev identificeret.

På gruppeledermødet nåede man frem til følgende foreløbige tiltag til forbedring af trivselen for VIP'erne:

- afholdelse af MUS i januar/februar 2010 for alle 48 senior-VIP'ere
- strategiproces igangsættes og afsluttes medio 2010
- fælles ansøgningsstrategi for forårets ansøgninger
- senior-VIP'ernes bidrag til administration og undervisning synliggøres
- tiltag til at fremme dialog ved gruppeledermøder
- nedsættelse af arbejdsgruppe med ekstern støtte etableres for at lave en køreplan for, hvordan vi kan etablere en kultur, hvor fællesskab, anerkendelse og respekt er i højsædet
- nedsættelse af arbejdsgruppe skal planlægge eksternatmøde i sommeren 2010

Junior-VIP'ere

I det omfang det er muligt, vil institutlederen (i samarbejde med gruppelederne) søge at imødekomme ønskerne fra junior-VIP'erne på følgende måde:

- de skal så vidt muligt ansættes for hele bevillingsperioden
- de vil få mulighed for at blive taget med på råd, når der skal planlægges og udvikles nye kurser
- der vil blive udarbejdet en faglig plan for MBI
- de vil få hjælp til at udarbejde en karriereplan
- gruppelederne vil blive opfordret til at afholde MUS med deres junior-VIP'ere; i det omfang institutlederen har kapacitet til det, vil han afholde MUS med de junior-VIP'ere, der ønsker det.

2.3.2. Tekniske og administrative medarbejdere

Efter TR'erne for kontomedarbejdere, laboranter og værksteds-/it-medarbejdere havde talt med deres medlemmer om resultaterne, fremkom der nedenstående resultater.

Kontomedarbejdere

I AUs rapport angav specielt MBIs fem økonomimedarbejdere, at de havde en meget stor arbejdsbyrde. Da alle fem medarbejdere overgik til ansættelse fra institut til fakultet pr. 1. januar 2010 og dermed i et vist omfang har fået nye arbejdsopgaver/-områder, skulle dette problem være løst for MBI.

Da MBI ikke har været herre over NATs beslutning om at overflytte økonomimedarbejderne til fakultetet – uden at orientere dem før beslutningen var taget – var SU enige om at bede fakultetets SU tage sagen op på et møde. Dette er efterfølgende sket.

Laboranter

Laborantgruppen oplever undertiden at blive omplaceret (overflyttet) til en anden forskergruppe, når der er udskiftninger i forskergruppen, og det er vigtigt, at der blev fundet en procedure for, hvorledes disse omplaceringer skulle finde sted. Det er ikke muligt at undgå disse omplaceringer, hvilket i perioder vil skabe usikkerhed for nogle laboranter, men det er vigtigt, at laboranten er med i hele processen, da det vil gøre det lidt lettere at blive omplaceret.

Efter et møde mellem institutlederen og TR'en for laboranterne fandt man en god måde at løse dette problem, idet der blev udarbejdet retningslinjer for, hvorledes man håndterer den slags sager i respekt for og i dialog med medarbejderen. Disse retningslinjer blev introduceret for gruppelederne på et møde, og retningslinjerne er nu et obligatorisk redskab for alle fremtidige sager. Se retningslinjerne i bilag side 40.

I øvrigt kan det oplyses, at efter vedtagelsen af disse retningslinjer, er endnu en laborant blevet omplaceret. De nye retningslinjer blev taget i brug, og der var udbredt tilfredshed med hele forløbet blandt alle parter.

Værksteds-/it-medarbejdere

Værkstedsmedarbejderne har fra institutlederen fået bekræftelse på, at der ikke på nuværende tidspunkt er tale om at lave ændringer inden for værkstedsområdet. Hvis det senere viser sig, at der er planer om ændringer, vil medarbejderne på værkstederne blive taget med i processen.

Derudover har de fået lovning på, at der vil blive ansat en værkstedsmedarbejder, der skal arbejde for MBI og Institut for Fysik og Astronomi, som kompensation for den værkstedsmedarbejder der overgik til at arbejde med it fuld tid.

Fællesdag for TAP'ere

Institutlederen og TR'en for laboranter arrangerede en fællesdag for alle TAP'ere ved instituttet, hvor 64 ud af 76 mulige (og institutlederen) deltog i arrangementet, der startede med at institutlederen gav en detaljeret beskrivelse af den administrative forandringsproces og fremtidsmuligheder for TAP'erne ved MBI.

Derefter var der et arrangement med ekstern konsulent med titlen: "Slip anerkendelsen løs" - Få nogle redskaber til, hvordan arbejdsglæde og forandring kan blive en del af vores arbejdsliv (firmaet Toscana Blues – ved Steen Lund-Hansen), hvor konsulenten fortalte medarbejderne, hvorledes man kunne organisere arbejdet, så det blev sjovt at gå på arbejde. Derudover var der forskellige seancer, der skulle få medarbejderne til at komme hinanden mere ved, hvilket skulle styrke fællesskabet.

Som beskrevet ovenfor er der allerede i vid udstrækning taget hånd om de problemer, der blev identificeret blandt TAP-personalet, idet der er lavet en køreplan for, hvad man skal gøre, når der er planer om at omplacere laboranter. Det blev aftalt, at disse retningslinjer for omplacering, forandring af arbejdsituation, arbejdssted mv., der er udarbejdet for laboranter, også skal gælde for alle andre medarbejdere ved instituttet.

2.3.3. Alle medarbejdere

Anerkendelse

Både VIP'ere og TAP'ere efterspurgt en højere grad af anerkendelse fra både ledelse og kolleger ved instituttet. Der vil blive lavet en plan for, hvorledes man på MBI kan etablere en kultur, hvor fællesskab, anerkendelse og respekt er i højsædet.

Diskrimination, mobning, sexchikane og vold

Institutlederen har på et institutmøde for alle medarbejdere og studerende opfordret de af instituttets medarbejdere, der har tilkendegivet, at de har været udsat for diskrimination, mobning, sexchikane eller vold om at kontakte tillidsrepræsentanten, sikkerhedsrepræsentanten eller NATs HR-afdeling, der alle har pligt til at behandle evt. henvendelser fortroligt. Trods denne opfordring har ingen personer meldt sig. Det er et noget delikat emne, da nogle måske kan føle, at de taber ansigt, hvis de har været udsat for overgreb af den slags, og dette kan være grunden til, at ingen har meldt sig på banen. En anden årsag kunne være, at problemerne er blevet løst.

Det har derfor ikke været muligt at finde ud af, om medarbejderne er blevet krænket af andre medarbejdere eller studerende ved instituttet, eller om det drejer sig om eksterne krænkere.

For at undgå evt. fremtidige krænkelser er instituttets medarbejdere blevet opfordret til dels at tænke over, hvorledes de agerer over for andre mennesker og dels at gribe ind, hvis de er vidne til krænkende episoder.

Foredrag om social kapital

Lektor Charlotte Rohde Knudsen (CRK) fra MBI holdt et foredrag for MBIs Institutråd om den såkaldte "sociale kapital". Det er planen, at CRK ligeledes skal holde foredraget for alle instituttets medarbejdere og studerende på et institutmøde i foråret 2010.

CRK forklarede, at social kapital er et udtryk for sammenhængskraften på fx en arbejdsplads, og den sætter alle medarbejderne i stand til i fællesskab at løse en opgave til fælles bedste. Hovedelementerne i social kapital er *samarbejde*, *tillid* og *retfærdighed*. Fordele og ulemper ved henholdsvis høj og lav social kapital blev beskrevet i detalje, og redskaber til at skabe en stærk social kapital blev opridset.

Det er håbet, at dette foredrag kan hjælpe med til at skabe en bevidsthed om, at alle er vigtige på instituttet, lige meget hvilket job man udfører, og at fokus på samarbejde, retfærdighed og gensidig tillid vil skabe en positiv social kapital til gavn for alle instituttets medarbejdere.

3. HANDLINGSPLAN

3.1. Udarbejdelse og implementering af handlingsplan

For at det hele ikke skal løbe ud i sandet, er det vigtigt, at der bliver udarbejdet en handlingsplan med tidsfrister og personer, der er ansvarlige for implementeringen af hvert enkelt punkt.

På basis af ovenstående resultater med identificering af indsatsområder, har SU derfor udarbejdet en handlingsplan for implementeringen af de indsatsområder, der skulle højne trivselen ved MBI:

Emne	Ansvarlig	Dato for afslutning/ implementering
Senior VIP'ere		
MUS med alle 48 gruppeledere	Institutlederen	Ultimo februar 2010
Igangsættelse af strategiproces	Institutlederen	Medio 2010
Udarbejdelse af fælles ansøgningsstrategi for forårets fondsansøgninger	Institutlederen	Medio februar 2010
Synliggørelse af senior-VIP'ernes bidrag til administration og undervisning	Institutlederen	Sommer 2010
Gruppeledermøderne skal være dialogmøder frem for informationsmøder	Institutlederen	Løbende
Afholdelse af internatmøde for senior-VIP'ere	<i>Ad hoc</i> udvalg	Juni 2010
Arbejdsgruppe (med ekstern støtte) udarbejder en plan for, hvordan MBI kan etablere en kultur, hvor fællesskab, anerkendelse og respekt er i højsædet	<i>Ad hoc</i> udvalg + ekstern konsulent	April 2010
Junior-VIP'ere		
Længere ansættelsesperioder i form af projektansættelser (gerne min. seks år)	Gruppelederne (institutlederen)	Løbende
Udarbejdelse af en faglig plan for MBI	Institutlederen	Juni 2010
Iværksættelse af hjælp til karriereplanlægning	Institutlederen/ Charlotte Rohde Knudsen	Juni 2010
MUS med gruppelederen (evt. institutlederen)	Institutlederen	Juni 2010
TAP'ere		
Medindflydelse på arbejdssituation og -sted. Udarbejdelse af retningslinjer.	Institutleder + TR'ere	Er afsluttet
Økonomimedarbejderne har høj arbejdsbelastning. Disse medarbejdere er pr. 1. januar 2010 overgået til ansættelse på NAT.	NAT	Er afsluttet
VIP'ere og TAP'ere		
Give udtryk for positiv anerkendelse af hinanden	Alle	Løbende
Sikre at der ikke forekommer for diskrimination, mobning, chikane og (trusler om) vold	Alle	Løbende

3.2. Opfølgning på implementeringen af handlingsplanen

En opfølgning for at se, om indsatsen har båret frugt er vigtig, idet mangel på positive resultater kan skabe mere frustration, end der var før, da der nu er skabt en forventning om, at problemerne bliver løst.

Institutlederen har det overordnede ansvar for at sikre, at handlingsplanen bliver implementeret, men SU vil i fremtiden have psykisk arbejdsmiljø som et fast punkt på dagsordenen til SU-møder for at sikre sig, at handlingsplanen bliver ført ud i livet.

Aarhus Universitet skal i henhold til Arbejdsmiljøloven mindst hvert tredje år gennemføre en arbejdsplads-vurdering (APV) for både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, dvs. i foråret 2012.

Inden da kunne MBI godt tænke sig at se, om trivselen blandt medarbejderne var forbedret. Det er derfor besluttet at gentage MBIs spørgeskemaundersøgelse blandt senior-VIP'ere i januar 2011, da det var denne gruppe, der viste den laveste grad af trivsel,

3.3. Plan for fastholdelse af de gode resultater

Man skal hele tiden holde sig det psykiske arbejdsmiljø for øje i det daglige arbejde, og en arbejdsplads-vurdering er således blot et tjek på, om der er områder, hvor det psykiske arbejdsmiljø kunne forbedres.

Ved at sætte psykisk arbejdsmiljø på som et fast punkt på dagsordenen til SU-møder, sikrer vi os, at der hele tiden bliver taget stilling til, om der er områder, der bør tages hånd om for at fastholde de gode resultater eller sikre sig, at der ikke opstår nye ting, der truer trivselen ved instituttet.

4. KONKLUSIONER

Aarhus Universitet havde lavet en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø på hele universitetet. På baggrund af resultaterne fra denne undersøgelse havde MBI fået til opgave at identificere, hvilke områder MBI specielt burde sætte ind på for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø ved instituttet og lave en handlingsplan for hvert enkelt af disse områder.

Fra AUs spørgeskemaundersøgelse kunne man konkludere, at der overordnet var en meget høj grad af trivsel blandt ansatte på MBI. Dog blev der identificeret nogle områder, hvor graden af trivsel burde forbedres, og MBIs SU fik til opgave at kortlægge disse områder og lave en handlingsplan for at løse disse.

Videnskabelige medarbejdere

Senior-VIP'ere

Da graden af trivsel var mindst hos senior-VIP'erne (gruppelederne), besluttede MBI at lave en ny spørgeskemaundersøgelse med efterfølgende interview af denne gruppe medarbejdere for at få klarlagt, hvad der var årsagen til dette, og hvad man kunne gøre for at forbedre trivselen.

Resultatet af denne undersøgelse konkluderede, at trivselen for det videnskabelige personale vil kunne forbedres ved at give:

- tilstrækkelige bevillinger og ressourcer
- anerkendelse, støtte og opbakning fra kolleger, institutleder og dekan
- udmelding af forventninger og succeskriterier og klar definition af den enkeltes ansvarsområder fra både institutleder og dekan
- et højere informationsniveau og mere åbenhed omkring beslutningsprocesserne fra både institutleder og dekan
- mulighed for højere grad af medindflydelse på beslutningerne (fra både institutleder og dekan)

På et gruppeledermøde fandt senior-VIP'erne frem til, hvilke tiltag der skulle til for at forbedre trivselen for denne gruppe:

- institutlederen skulle have MUS med alle gruppelederne i januar/februar 2010
- der skulle igangsættes en strategiproces, der skulle være afsluttet senest medio 2010
- der skulle laves en fælles ansøgningsstrategi for forårets fondsansøgninger
- senior-VIP'ernes bidrag til administration og undervisning skulle synliggøres
- gruppeledermøderne skulle være dialogmøder frem for informationsmøder.

Derudover blev der nedsat to arbejdsgrupper:

- en arbejdsgruppe, der skulle planlægge et eksternt møde til sommer for gruppelederne, og
- en anden arbejdsgruppe der - med ekstern støtte - skulle lave en køreplan for, hvordan MBI kan etablere en kultur, hvor fællesskab, anerkendelse og respekt er i højsædet.

Hvis man kunne få løst de problemer, der er indikeret i hovedkonklusionerne ovenfor, vil man være nået et stort skridt i retning af at få reduceret stressniveauet hos forskerne, da disse punkter i langt de fleste tilfælde er årsagen til stress.

Junior-VIP'ere

Fra et fællesmøde mellem TR og junior-VIP'ere konkluderede man, at trivselen for junior-VIP-gruppen på MBI ville kunne forbedres ved at give:

- længere ansættelsesperioder i form af projektansættelser (gerne min. seks år)
- mulighed for at være med til at planlægge og udvikle kurser
- udmeldinger om, inden for hvilke områder der vil blive opslået faste stillinger
- udmeldinger om, hvordan man øger chancerne for fastansættelse (succeskriterier)
- MUS med institutlederen
- anerkendelse og værdsættelse som en ressource for instituttet

I det omfang det er muligt, vil institutlederen (i samarbejde med gruppelederne) søge at imødekomme ønskerne fra junior-VIP'erne på følgende måde:

- de skal så vidt muligt ansættes for hele bevillingsperioden
- de vil blive taget med på råd, når der skal planlægges og udvikles nye kurser
- der vil blive udarbejdet en faglig plan for MBI, således at junior-VIP'erne kan se, hvilke forskningsområder instituttet prioriterer
- de vil få hjælp til at udarbejde en karriereplan
- gruppelederne vil blive opfordret til at afholde MUS med deres junior-VIP'ere; i det omfang institutlederen har kapacitet til det, vil han afholde MUS med de junior-VIP'ere, der ønsker det.

Tekniske /administrative medarbejdere

Blandt TAP-gruppen blev der udtrykt bekymring over mangel på information om og indflydelse på arbejdssted og opgaver i forbindelse med omrokeringer/overflytninger. Dette problem blev løst ved udfærdigelse af et sæt retningslinjer med procedurer, der gælder for alle ansatte.

Alle medarbejdere

Anerkendelse

Både VIP'ere og TAP'ere efterspurgte en bedre anerkendelse fra både ledelsen og medarbejdere. Der vil blive lavet en plan for, hvorledes man på MBI kan etablere en kultur, hvor fællesskab, anerkendelse og respekt er i højsædet. Alene det, at der er skabt bevidsthed om disse ting, er et skridt i den rigtige retning.

Diskrimination, mobning, sexchikane og vold

De få personer på instituttet, der har været udsat for diskrimination, mobning, chikane eller trusler om vold er blevet opfordret til at gå til deres tillidsrepræsentant eller NATs HR-afdeling, for at få taget hånd om dette, hvis problemet stadig eksisterer. Instituttets medarbejdere blev ligeledes opfordret til dels at tænke over, hvorledes de agerer over for hinanden og dels at gribe ind, hvis de er vidne til krænkende episoder.

Handlingsplan

Der blev udarbejdet en handlingsplan for de udestående problemer med en angivelse af, hvornår hvert enkelt problem skal være løst, og hvem der er ansvarlig for implementering og opfølgning. I den sidste ende er institutlederen ansvarlig for at holde øje med, at handlingsplanen punkter bliver implementeret, og at der sker en opfølgning på resultaterne.

Opfølgning og fastholdelse af de gode resultater

Det blev besluttet, at der skal laves en opfølgning på de områder, der blev identificeret i form af en ny spørgeskemaundersøgelse i januar 2011 blandt senior-VIP'ere, for at se om indsatsen har båret frugt.

Derudover vil SU have psykisk arbejdsmiljø som fast punkt på dagsordenen for at sikre sig, at de gode resultater fastholdes, og at der bliver taget hånd om evt. nye negative ting, der kan true trivselen.

Fremtiden for det psykiske arbejdsmiljø på MBI

Denne undersøgelse og hele den efterfølgende proces har medført, at det nu er legitimt at tale om de problemer, der knytter sig til det psykiske arbejdsmiljø og dermed til ledelse og organisering af arbejdet. Det er vigtigt at huske, at institutlederen er en meget central person, og at mange vurderinger har ham og hans værdier og holdninger som omdrejningspunkt, så det er vigtigt, at han går forrest og viser vejen.

Ved at få identificeret potentielle områder, der kan give mindre trivsel blandt medarbejderne ved MBI og ved at gøre det legitimt og en naturlig ting at tale om stress, anerkendelse, indflydelse mv. er der sat en proces i gang, der har ændret MBIs evne, bevidsthed og holdning til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø i en konstruktiv og positiv ånd. Der er derfor god grund til at tro på, at målet om at sætte fællesskab, anerkendelse og respekt i højsædet bliver nået og bevaret i fremtiden.

5. KILDER

1. APV 2009. Psykisk Arbejdspladsvurdering. Rapport nr. 2. Det Naturvidenskabelige Fakultet. Resultater og Nøgletal
2. APV 2009. Psykisk Arbejdspladsvurdering. Rapport nr. 11. Teknisk Rapport.
3. APV PÅ AU. En kort redegørelse for den teoretiske og analytiske approach og nogle anbefalinger vedrørende beredskab for opfølgning, Arbejdsmiljøsektionen, AU, 2009. p. 2
4. PSYKISK APV PÅ AU. En kort redegørelse for den teoretiske og analytiske approach og nogle anbefalinger vedrørende beredskab for opfølgning:
<http://www.arbejdsmiljo.au.dk/apv/publikationer/notatprocespsykisk>
5. Arbejdsmiljørådet: Oplæg til ny national handlingsplan og prioriteringer for den samlede arbejdsmiljøindsats i Danmark frem til udgangen af 2010: <http://www.amr.dk/Default.aspx?ID=354>
6. Videntcenter for Arbejdsmiljø. Fakta og myter om stress:
www.arbejdsmiljoviden.dk/upload/aktuelt/pdf/stresspjece.pdf
7. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø: Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø: <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/vips-rapport.pdf>
8. Arbejdsmiljøloven
9. Arbejdstilsynet. Håndbog om psykisk arbejdsmiljø, 3. udgave - december 2004:
<http://www.at.dk/sw5729.asp>

6. RESUMÉ PÅ ENGELSK (SUMMARY IN ENGLISH)

Based on the results of a study of the psychological working environment at Aarhus University (AU), the Department of Molecular Biology (MBI) was asked to identify any particular areas that MBI should act on to improve the psychological working environment at the department, and to draw up an action plan for each of these areas.

AU's questionnaire survey concluded that there was a high degree of well-being among the staff at MBI in general. However, a number of areas were identified where the degree of well-being could be improved, and MBI's Liaison Committee was asked to study these areas and prepare an action plan to address these issues.

Academic staff

Senior academic staff

Since the senior academic staff (group leaders) had the lowest degree of well-being, MBI decided to carry out a new questionnaire survey with subsequent interviews of this group to clarify the reasons for their lower degree of well-being and the kind of action that should be taken to improve this.

The results of this study concluded that well-being among the senior scientists could be improved by providing:

- sufficient funding and resources
- recognition, support and encouragement from colleagues, the Head of Department and the Dean
- information about expectations and success criteria plus a clear definition of the areas of responsibility for each individual – from both the Head of Department and the Dean
- a higher level of information and a more transparent decision-making process – from both the Head of Department and the Dean
- opportunities for a greater degree of influence in the decision-making process – from both the Head of Department and the Dean.

At a group leader meeting, the senior scientists decided on initiatives to improve the well-being for this group:

- the Head of Department must carry out staff development interviews with all group leaders during January and February 2010
- the implementation of a strategy process must be completed by the middle of 2010
- a joint application strategy must be drawn up for the spring fund applications
- the senior scientists' contributions to administration and teaching must be made visible
- the group leader meetings must focus on dialogue rather than information.

In addition, two *ad hoc* working groups were set up:

- a working group to plan a residential summer meeting for the group leaders, and
- a second working group to prepare a plan (with external support) for how MBI can establish a culture where solidarity, recognition and respect are given pride of place.

By solving the problems indicated in the main conclusions above, a major step towards reducing the stress level among the scientists would be achieved, since these areas are the main causes of their stress in the majority of cases.

Junior academic staff

A meeting between the trade union representative and the junior academic staff at MBI resulted in the conclusion that the well-being of this group could be improved by providing:

- longer periods of employment in the form of contractual employment (preferably minimum six years)
- an opportunity to help planning and developing courses
- information about which areas will be allocated tenured positions
- information about how to increase their chances of tenure (success criteria)
- staff development interviews with the Head of Department
- recognition and appreciation as a resource for the department.

The Head of Department (in collaboration with the group leaders) will strive to comply as far as possible with the wishes of the junior scientists by:

- employing the scientists for the whole funding period
- giving them an opportunity to help planning and developing new courses
- drawing up a strategy plan for MBI to enable the junior staff to see which research areas are given priority by the department
- guiding them in how to make a career plan
- recommending the group leaders to carry out staff development interviews with their junior staff; time permitting, the Head of Department will carry out these interviews when requested to do so.

Technical and administrative staff

Some members of the technical and administrative staff were concerned about the lack of information and influence regarding the workplace and tasks in connection with redeployment. This problem was solved by drawing up a set of guidelines with procedures that apply to all staff at MBI.

All staff

Recognition

The academic staff and the technical and administrative staff wanted more recognition from both the management and their co-workers. To meet this demand, a plan will be made for how MBI can establish a culture where solidarity, recognition and respect are given pride of place. Drawing attention to these issues is a step in the right direction.

Discrimination, bullying, sexual harassment and violence

The few people at the department who have been victims of discrimination, bullying, sexual harassment or violence have been asked to contact their trade union representative or the Faculty of Science's HR Department to deal with their problem if it still exists. Staff members were also asked to think about how they treat one another and to intervene if they witness offending episodes.

Action plan

An action plan was drawn up to take care of the outstanding problems with an indication of when each problem must be solved and who is responsible for the implementation and follow-up. The Head of Department has the final responsibility for making sure that all the points of the action plan are implemented and that the results are followed up.

Monitoring and maintaining the good results

It was decided to carry out a new questionnaire survey in January 2011 covering the outstanding problems among the senior scientists to check whether the efforts have succeeded.

In addition, the Liaison Committee decided to make the psychological working environment a permanent item on the agenda to ensure that the good results are maintained and to deal with any new problems that might arise and threaten the well-being of the staff.

The future psychological working environment at MBI

This survey, along with the subsequent process, has resulted in a legitimization of talking about problems related to the psychological working environment, and thereby the management and organisation of work. It is important to remember that the Head of Department is a very central person and that his values and attitude are the focal point for how his staff members perceive things. It is therefore important that he leads the way.

By identifying potential areas that may cause less well-being among the staff at MBI, and by making it legitimate and a natural thing to talk about stress, recognition, influence, etc., a process has been launched that might change MBI's ability, consciousness and attitude towards working with the psychological working environment in a constructive and positive spirit. There is therefore every reason to believe that the aim of giving pride of place to collaboration, recognition and respect can be achieved and maintained in the future.

7. BILAG

7.1. Resultater fra AUs undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ved MBI

7.1.1. Kortlægning af de vigtigste faktorer for et godt psykisk arbejdsmiljø

Psykisk arbejdsmiljø dækker over en lang række forhold på arbejdspladsen, såsom arbejdets indhold og organisering samt forholdet mellem kolleger og mellem ledelse og medarbejdere. Det psykiske arbejdsmiljø har betydning for medarbejderens psykiske og fysiske helbred, selvopfattelse og sociale liv.²

Psykisk arbejdsmiljø kan afgrænses og defineres på forskellig vis. I analysen her er psykisk arbejdsmiljø som udgangspunkt defineret som *trivsel*.³

Trivsel operationaliseres som en kombination af *'tilpashed'*, *arbejdsglæde*, *overordnet tilfredshed med arbejdet* og *tilfredshed med fremtidsudsigterne i arbejdet*, dvs. at trivsel her defineres ved *to følelser og to vurderinger*.

Denne definition af psykisk arbejdsmiljø kan betegnes som relativt 'smal'. En mere fyldig definition af psykisk arbejdsmiljø ville også inkludere på den ene side fænomener som (fravær af) *stress*, *ensomhed* og forskellige former for *chikane*, fænomener som eroderer trivsel, arbejdsevne og arbejdsglæde, og på den anden side eksempelvis *subjektiv kompetencefølelse*, som er en vigtig ressource i forhold til netop arbejdsevne, arbejdsglæde og trivsel. Disse fænomener indgår i datasættet og analyserne, men indgår ikke definitorisk i psykisk arbejdsmiljø. Den empiriske udforskning af relationerne mellem trivsel og eksempelvis stress og ensomhed er således en del af analysen. Hvor ikke andet er nævnt, anvendes den 'smalle' definition som den grundlæggende afhængige variabel.

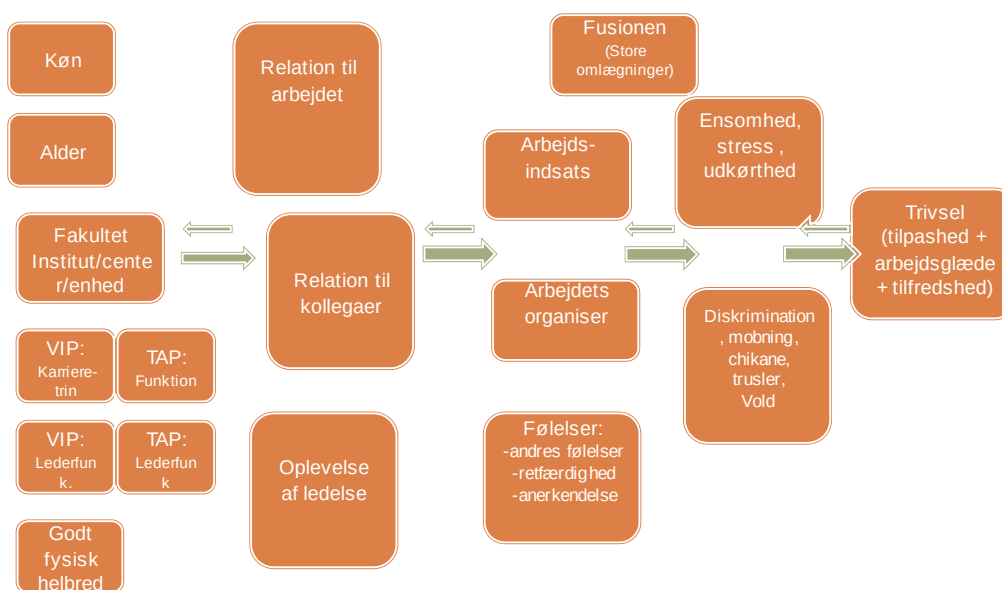
Fra forskning baseret på mange undersøgelser af medarbejderes trivsel på arbejdspladser har der udkrystalliseret sig en række variable, som man ved, har betydning for medarbejdernes psykiske velbefindende. Helt centrale dimensioner i trivsel er: medarbejdernes *relationer til arbejdet*, herunder interesse, engagement, subjektiv kompetencefølelse mv.; *relationer til kolleger* herunder oplevelsen af imødekommenhed, samarbejde, anerkendelse mv.; *oplevelse af ledelsen* bl.a. mht. tydelighed, lydhørhed, støtte mv.; *arbejdsmængde og arbejdets organisering*; *følelsesmæssig belastning* og *oplevelse af retfærdighed* mv.; opfattelsen af voldsomme forandringer fx i form af fusioner. Endvidere skal en række negative træk ved arbejdet i form af *ensomhed*, *stress*, *chikane*, *diskrimination* mv. være fraværende.

Disse centrale variable er indgået i undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø på Aarhus Universitet. Det har været nødvendigt og hensigtsmæssigt på en række punkter at tilpasse spørgeskema og analyse til universitetets særlige arbejds- og organisationsforhold.

Se oversigten over variable i figuren nedenfor.

² Arbejdstilsynets *Håndbog om psykisk arbejdsmiljø*, 2004

³ APV 2009, Psykisk arbejdspladsvurdering, Rapport nr. 2. Det Naturvidenskabelige Fakultet. Resultater og nøgletal (hele dette afsnit er direkte kopieret fra rapporten).



Figur 1. Oversigt over de centrale grupper af variable i spørgeskemaet om det psykiske arbejdsmiljø, Aarhus Universitet, F2009.⁴

7.1.2. Datagrundlag

Dataindsamling

Arbejdsmiljøsektionen ved Aarhus Universitet har valgt at benytte sig af kvantitativ dataindsamling i form af udsendelse af elektroniske spørgeskemaer til alle ansatte ved AU (marts 2009)⁵. Dataindsamlingen foregik elektronisk blandt alle VIP'ere (inkl. Del B ph.d.-studerende) og TAP'ere på hele AU. Spørgeskemaerne var på både dansk og engelsk. Der blev udsendt i alt fire påmindelser via e-mail til de medarbejdere, som ikke havde besvaret spørgeskemaet. 1. april 2009 var sidste chance for at besvare skemaet. Den efterfølgende dataanalyse og rapportskrivning foregik frem til ca. 1. maj 2009.

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen resulterede i 12 rapporter – henholdsvis for det samlede Aarhus Universitet og for ti hovedområder samt i en teknisk rapport.

Rapporten fra MBI bygger i sin helhed på de data, der er publiceret i rapporterne: 1) *APV 2009. Psykisk Arbejdspladsvurdering. Rapport nr. 2. Det Naturvidenskabelige Fakultet. Resultater og Nøgletal* og 2) *APV 2009. Psykisk Arbejdspladsvurdering. Rapport nr. 11. Teknisk Rapport*, samt efterfølgende undersøgelser foretaget af MBI (se nedenfor).

Den kvantitative dataindsamling i form af spørgeskemametoden har den fordel, at det er let at indsamle og bearbejde resultaterne, og metoden er specifikt udviklet til kortlægning, men metoden har den ulempe, at den ikke giver meget hjælp til de efterfølgende faser.

For bedre at kunne fortolke svarene fik instituttet ved flere ekstra-kørsler opdelt personale både geografisk og efter stillingskategorier. Disse data blev dog i den sidste ende ikke brugt, da de ikke gav nogen afklaring

⁴ MBI har ikke medtaget alle figurer og tabeller fra AUs rapporter i deres rapport med handlingsplaner, men for overskuelighedens skyld er alle originale figur- og tabelnumre bevaret i MBIs rapport.

⁵ Psykisk ArbejdsPladsVurdering 2009, Teknisk rapport, Rapport nr. 11, p. 5

af, hvad der lå bag besvarelsene. MBI valgte derfor i stedet at supplere AUs undersøgelse med flere møder og samtaler med medarbejderne samt endnu en – mere detaljeret – kvantitativ spørgeskemaundersøgelse for at få uddybet svarene fra seniorforskerne ved instituttet, der havde den laveste procent af tilfredshed. Denne undersøgelse blev efterfulgt af kvalitativ dataindsamling i form af interview med seniorforskerne. For at sikre anonymitet og tillid blev DM's tillidsrepræsentanten ved MBI udvalgt til at stå for udsendelse og bearbejdning af spørgeskemaerne samt interviewe medarbejderne for at få uddybet datamaterialet.

Yderligere datamateriale fra junior-forskerne blev indsamlet i form af et referat fra et fællesmøde mellem dem og deres tillidsrepræsentant,

Derudover fik tillidsrepræsentanterne for kontormedarbejdere, laboranter og værksteds-/it-medarbejderne til opgave at tale deres medlemmer for at få uddybet enkelte punkter i AUs rapport.

Anonymitet

En spørgeskemaundersøgelse har den fordel, at man kan svare anonymt, hvilket normalt giver en mere ærlig besvarelse. Arbejdsmiljøsektionen sikrede de ansattes anonymitet i undersøgelsen ved at kun at give en mindre personkreds i analysegruppen adgang til data og behandlingen af disse⁶. Analysegruppen sørgede for ikke at foretage analyser, hvorved man indirekte vil kunne udpege enkeltindviders svar. Derfor havde de sat som krav, at der til enhver opdeling skal være syv eller flere svar i en kategori. Hvis dette ikke kunne lade sig gøre, blev resultatet udeladt. For spørgsmål om chikane og diskrimination er grænsen sat ved 15. Da MBI har et stort antal medarbejdere, kom disse begrænsninger i antal besvarelser ikke til at betyde noget for MBI.

Vigtigheden af anonymiteten vises ved flere henvendelser fra medarbejdere ved MBI, der ville sikre sig, at de ikke kunne blive identificeret, når de besvarede spørgsmålene i AUs undersøgelse. Ved at lade tillidsrepræsentanterne, der har tavshedspligt, foretage de nærmere undersøgelser ved MBI blev anonymiteten ligeledes bevaret her.

Svarprocenter

I alt 192 medarbejdere ved MBI (115 VIP, 71 TAP, to studentermedhjælpere og fire ubesvarede registreringer) ud af 245 mulige deltog i AUs spørgeskemaundersøgelse, og dette giver en svarprocent på 78, mens svarprocenten på MBIs spørgeskemaundersøgelse blandt 48 senior-VIP'ere var 90. Disse forholdsvise høje svarprocenter må siges at være tilstrækkelig til at kunne konkludere på resultaterne fra begge undersøgelser.

Ifølge Arbejdsmiljøsektionen⁷ er det bemærkelsesværdigt, at alle medarbejdere på MBI har besvaret hele spørgeskemaet. Der er altså ikke nogen, som er "faldet fra" undervejs. Dette er ikke før set på noget område.

⁶ Psykisk ArbejdsPladsVurdering 2009, Teknisk rapport, Rapport nr. 11, p. 13

⁷ Personlig korrespondance med Jacob Søndergaard Jensen, Arbejdsmiljøsektionen, AU

Tabel 1.1.: Vigtigste faktorer for trivsel på NAT

VIP	TAP
Interesse/engagement	Interesse/engagement
Imødekom-mende kolleger	Imødekom-mende kolleger
Egen vurdering af dygtighed	Fravær af stress
Oplevelse af ledelse	Samarbejde med kolleger
Anerkendelse	Fravær af udkørthed
Fravær af udkørthed	Oplevelse af ledelse
Følelses-mæssig belastning	Egen vurdering af dygtighed
Fravær af ensomhed	-

7.1.3. Præsentation af resultaterne af undersøgelsen

Trivsel – identificering af de vigtigste faktorer⁸

De ansattes trivsel påvirkes af mange ting, men de forskellige faktorer er ikke lige vigtige. *Tabel 1.1* gengiver resultatet af den statistiske analyse af materialet og viser i prioriteret rækkefølge de vigtigste faktorer for trivsel for henholdsvis VIP- og TAP-gruppen på NAT. For begge medarbejdergrupper gælder, at relationen til arbejdet i form af *interesse for* og *engagement i* eget arbejde er de vigtigste faktorer for trivsel. På andenpladsen kommer relationer til kolleger i form af oplevelse af *imødekomende kolleger* og en følelse at *være en del af et større socialt fællesskab* mv. På tredjepladsen og femtepladsen for TAP-gruppen kommer fravær af *stress* og fravær af *udkørthed*, herunder fravær af at *arbejdet tager tid og energi fra privatlivet*. Denne dimension ligger for gruppen af VIP på en sjetteplads.

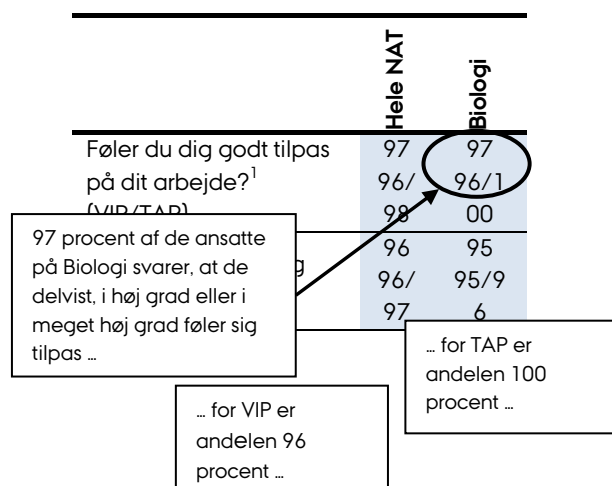
Oplevelsen af ledelsen på dimensioner som *ledelsens tydelighed i kommunikation* og *ledelsens nærvær* i form af evner og vilje til at lytte, løse konflikter, anerkende og påskønne mv. er ligeledes vigtig for trivselen for både VIP og TAP. For VIP-gruppen er det værd at bemærke, at følelsen af anerkendelse blandt kolleger og ledelse er den femte vigtigste parameter i forhold til trivsel.

Der er lidt forskel på de enkelte faktorer's betydning, men *Tabel 1.1* giver et godt overblik over, hvilke faktorer NAT skal fremme og værne om – *interesse/engagement, gode kollegarelationer, god ledelse, anerkendelse* – og hvilke faktorer der skal bekæmpes – *stress, udkørthed og ensomhed* – for at fastholde og udvikle høj trivsel blandt medarbejderne.

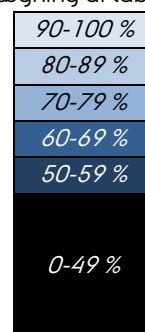
Trivsel – de vigtigste konklusioner for NAT

Konklusionerne fra undersøgelsen for NAT er beskrevet detaljeret i rapporten *APV 2009, Psykisk arbejdspladsvurdering, Rapport nr. 2. Det Naturvidenskabelige Fakultet. Resultater og nøgletal*, og disse vil derfor ikke blive beskrevet i denne rapport, hvor opgaven går ud på at beskrive MBIs forhold, men tabellen over resultaterne bringes nedenfor for at vise, hvorledes MBI står sammenlignet med de andre institutter ved NAT. For overskuelighedens skyld anvendes figur- og tabelnumrene uændret i denne rapport.

Sådan læses tabellerne:



Farvelægning af tabel 1.2



Eksempel: Andel af respondenterne, der har svaret 'I meget høj grad', 'I høj grad' eller 'Delvist'. Resten af respondenterne har da svaret 'I ringe grad' eller 'I meget ringe grad'. Skalaen er vendt for negativt ladede udsagn.

⁸ APV 2009, Psykisk arbejdspladsvurdering, Rapport nr. 2. Det Naturvidenskabelige Fakultet. Resultater og nøgletal (hele dette afsnit er direkte kopieret fra rapporten).

Tabel 1.2: Sammenfatning af nøgletal for NAT og de enkelte institutter/områder – MBI angivet med rødt

	Hele NAT	Biologi	Datalogi	Fysik	Geologi	Kemi	Mat.	Mol.bio.	Sekr.	BIRC	Ildræt	iNANO	Steno	IVS
Trivsel ('i meget høj grad' + 'i høj grad' + 'delvist')														
Føler du dig godt tilpas på dit arbejde? ¹ (VIP/TAP)	97 96/ 98	97 96/10 0	97 95/ 100	98 97/10 0	98 98/ 100	99 100/9 7	100 100/ 100	95 92/99	96	95	93	96 96/ 100	89	100
Giver dit arbejde dig arbejdsglæde? ¹	96 96/ 97	95 95/96	98 96/ 100	99 98/10 0	95 92/10 0	99 100/9 7	98 100/ 92	94 92/97	94	91	96	96 95/ 100	94	100
Er du tilfreds med arbejdet overordnet set? ¹	96 96/ 97	95 95/93	99 98/ 100	98 96/10 0	96 94/10 0	96 98/94	96 97/9 2	95 92/100	97	94	96	96 95/ 100	94	100
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet? ¹	84 80/ 90	80 78/84	89 85/9 4	92 90/95	90 88/94	88 87/90	87 85/9 2	73 63/89	88	88	71	84 81/ 100	81	86
Relationer til arbejdet ('i meget høj grad' + 'i høj grad' + 'delvist')														
Finder du dit arbejde interessant? ¹	98 99/ 97	97 98/96	98 100/ 97	100 100/1 00	98 98/10 0	100 100/1 00	98 100/ 92	99 99/99	91	10 0	100	98 98/ 10 0	100	100
Er du engageret i dit arbejde? ²	99 98/ 100	99 98/10 0	99 99/ 100	99 98/10 0	100 100/1 00	100 100/1 00	100 100/ 100	98 97/100	99	95	96	99 99/ 10 0	100	100
Er du – efter egen vurdering – dygtig til dit arbejde? ¹	99 99/ 99	100 100/1 00	98 99/ 100	100 100/1 00	100 100/1 00	100 100/1 00	96 98/9 2	99 99/99	10 0	10 0	100	98 98/ 10 0	100	100
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? ¹	89 86/ 94	87 86/92	80 79/9 2	96 95/98	97 95/10 0	92 92/91	84 84/8 2	90 88/94	94	82	93	82 81/ 89	94	76
Finder du dit forskningsarbejde interessant? (VIP) ¹	99	99	100	100	100	100	100	99	-	10 0	100	98	-	100
Finder du dit undervisningsarbejde interessant? (VIP) ¹	96	99	97	100	100	98	100	98	-	77	95	85	-	100
Finder du dit arbejde med administration og ledelse interessant (VIP) ¹	79	79	85	75	64	68	80	77	-	-	82	90	-	100
Finder du dine driftsopgaver interessante? (TAP) ¹	92	100	92	100	86	100	91	91	81	-	-	-	-	-
Finder du dine udviklingsopgaver interessante TAP ¹	100	100	100	100	-	-	100	-	10 0	-	-	-	-	-
Relationer til kolleger ('i meget høj grad' + 'i høj grad' + 'delvist')														
Mine kolleger er imødekommende ¹	99 99/ 99	99 99/10 0	99 99/ 100	100 100/1 00	98 98/10 0	99 100/9 7	98 98/1 00	99 98/100	96	95	97	100 100/ 100	100	100
Jeg føler mig på min arbejdsplads som en del af et større socialt fællesskab ¹	87 83/ 93	89 87/92	87 85/9 5	87 83/93	92 90/95	90 88/94	83 80/9 2	84 77/96	91	81	57	84 84/8 9	94	100
I min enhed er vi gode til at samarbejde omkring løsningen af opgaverne ¹	91 89/ 94	88 86/92	90 85/9 7	97 98/95	91 92/90	96 96/97	90 90/9 1	88 83/97	95	90	73	93 93/1 00	78	94
I min enhed er vi villige til at lytte til andres opgaver og give konstruktiv feedback ¹	91 89/ 96	87 85/92	92 90/9 7	97 95/10 0	93 92/94	95 92/10 0	81 78/9 1	91 85/100	95	90	80	94 94/1 00	78	94

	Hele NAT	Biologi	Datalogi	Fysik	Geologi	Kemi	Mat.	Mol.bio.	Sekr.	BIRC	Idræt	INANO	Steno	IVS
Der er et godt samarbejde mellem VIP-personalet og TAP-personalet i min enhed ¹	96 97/ 95	94 95/92	97 97/9 5	98 100/9 5	97 97/95	98 100/9 4	94 97/9 3	97 96/99	98 95	92	98 98/1 00	87	100	
Konflikter og anerkendelse ('Altid' + 'Ofte' + 'Nogle gange')														
Bliver konflikter på din arbejdsplads løst på en retfærdig måde? ¹	90 89/9 0	86 89/80	96 98/92	97 94/ 100	94 96/92	98 100/ 96	84 82/89	91 85/100	79	82	72	87 86/10 0	93	100
Bliver man på din arbejdsplads anerkendt for et godt stykke arbejde? ¹	83 81/8 5	80 75/89	82 78/85	86 87/8 5	83 85/79	84 86/8 2	76 76/73	81 77/88	83	94	70	88 87/1 00	88	79
Opfattelse af institut-, center- og afdelingsledere ('i meget høj grad' + 'i høj grad' + 'delvist')														
Ledelsen er god til at løse konflikter ¹	73 71/8 9	64 57/7 2	78 81/7 1	85 79/9 1	79 83/75	69 76/60	67 62/82	68 62/74	73	73	77	80 82/6 3	72	56
Ledelsen anerkender og påskønner mit arbejde ¹	80 76/8 6	73 62/8 9	81 78/8 2	91 89/9 5	82 82/82	88 89/88	77 71/91	73 64/85	80	84	75	81 81/7 8	88	87
Ledelsen giver den nødvendige støtte og hjælp i forbindelse med mine arbejdsopgaver ¹	83 79/8 9	78 70/9 1	88 88/8 8	92 90/9 5	90 90/89	87 85/90	84 81/92	75 65/87	88	89	81	83 81/8 9	78	69
Ledelsen er villig til at lytte til mine problemer med arbejdet ¹	89 86/9 1	79 68/9 3	91 92/8 8	94 93/9 5	94 97/89	94 91/96	83 79/92	86 84/88	90	89	93	88 88/8 9	94	94
Ledelsen prioriterer trivselen på arbejdspladsen højt ¹	85 82/8 9	80 74/9 1	85 84/8 6	90 88/9 3	91 94/85	90 90/90	86 87/83	82 74/91	89	89	84	79 80/7 6	83	81
Ledelsen informerer mig i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes ¹	76 77/7 5	74 72/7 9	86 84/9 1	87 79/9 7	75 76/74	59 72/42	85 88/75	73 76/68	71	86	78	77 79/ 67	83	56
Ledelsen er tydelig mht., hvor den selv står i forhold til spørgsmål og problemstillinger ¹	80 78/8 2	74 66/8 4	87 85/8 9	86 82/9 0	85 83/89	71 82/55	84 81/92	78 74/82	79	85	78	83 84/7 8	89	69
Ledelsen kommunikerer klart sine begrundelser for de trufne beslutninger ¹	78 77/8 0	73 65/8 4	80 78/8 5	80 74/9 0	78 77/79	70 80/57	86 84/92	78 75/82	73	90	81	83 83/8 9	89	75
Udkørthed, privatliv og stress ('Altid' + 'Ofte')														
Sker det, at du føler dig udkørt? ²	26 30/2 1	29 38/1 3	28 36/1 9	19 24/1 3	22 28/11	21 20/21	22 16/42	30 32/29	22	17	16	34 36/2 2	18	36
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid og energi, at det går ud over privatlivet? ²	26 32/1 7	34 45/1 3	24 31/1 7	24 35/1 0	25 35/5	24 25/24	22 16/42	26 33/15	22	28	20	30 31/2 2	6	36
Giver arbejdet dig stærke stress-symptomer? ²	10 12/7	13 15/9	7 6/11	8 13/3	9 11/5	10 9/12	9 9/8	9 14/3	5	22	17	9 9/1 1	12	7
Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen? ²	9 11/5	13 14/9	9 13/3	5 7/2	9 14/0	4 2/6	9 9/8	8 12/2	6	11	21	14 15/0	6	0

	Hele NAT	Biologi	Datalogi	Fysik	Geologi	Kemi	Mat.	Molbio.	Sekr.	BIRC	Idræt	INANO	Steno	IVS
Arbejdsmængde, arbejdstempo og arbejdets organisering														
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt? ² (‘Altid’ + ‘Ofte’)	45 46/4 4	39 46/2 7	36 39/4 2	47 45/4 9	47 58/2 6	45 55/ 32	30 23/5 0	51 50/54	54	44	40	48 44/8 9	35	54
Er arbejdstempoet højt gennem hele dagen? ² (‘Altid’ + ‘Ofte’)	34 36/3 3	39 44/3 2	24 24/2 8	32 32/3 3	25 31/1 6	35 43/ 24	24 21/3 6	40 38/42	35	39	40	33 28/7 8	41	69
Er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op? ² (‘Altid’ + ‘Ofte’)	43 47/3 7	48 55/3 3	43 55/2 9	36 37/3 5	44 42/4 7	48 58/ 35	42 36/5 8	46 50/38	42	33	24	42 41/5 6	31	43
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? ²	33 35/3 2	41 46/3 2	27 31/2 6	26 28/2 5	34 38/2 6	34 33/ 35	32 25/5 5	37 37/38	32	28	16	36 36/3 3	29	29
Er du tilfreds med den mængde arbejde, du får gjort? (‘Altid’ + ‘Ofte’ + ‘Nogle gange’)	89 85/9 3	82 78/8 9	88 84/9 1	97 96/9 7	82 72/ 100	91 93/ 88	87 86/9 2	89 86/92	94	89	92	85 84/ 100	94	92
Er du tilfreds med arbejdstempoet? (‘Altid’ + ‘Ofte’ + ‘Nogle gange’)	93 91/9 6	88 87/9 1	94 94/9 7	98 96/ 100	91 86/ 100	94 93/ 94	96 97/9 2	95 92/98	96	94	96	88 87/1 00	94	92
Hvor stor indflydelse har du normalt på tilrettelæggelsen af dit daglige arbejde? (‘Stor’ / ‘En vis indflydelse’)	98 99/9 6	98 99/9 8	100 100/ 100	97 100/ 92	98 100/ 95	95 98/ 91	100 100/ 100	99 99/98	94	100	100	98 98/ 100	100	93

Følelsesmæssige krav (‘Altid’ + ‘Ofte’)

Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer? ²	13 15/1 2	16 16/1 6	10 10/1 5	12 15/5	10 14/0	15 15/ 15	14 11/2 5	13 20/3	21	0	20	8 8/0	13	29
Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssige belastende situationer? ²	13 15/9	12 13/9	14 19/6	10 13/5	9 14/0	13 14/ 12	17 17/1 7	14 19/5	17	17	12	11 13/0	18	7

1. Andel af de ansatte som har svaret enten ‘I meget høj grad’, ‘I høj grad’ eller ‘Delvist’.

2. Andel af de ansatte som har svaret enten ‘Altid’ eller ‘Ofte’.

3. Andel af de ansatte som har svaret enten ‘Stor indflydelse’ eller ‘En vis indflydelse’.

Tabel 7.6. Tre medarbejdergruppers vurdering af dekanen/dekanatet

		Leder af institut*	Andre ledere	Ikke leder
Informerer i god tid om kommende beslutninger	Meget ringe, ringe grad	5	24	22
	Meget høj, høj grad, delvist	90	59	38
	Ved ikke	5	17	40
Giver mulighed for, at medarbejderne kan involvere sig i beslutningsprocesser	Meget ringe, ringe grad	10	25	30
	Meget høj, høj grad, delvist	75	49	25
	Ved ikke	15	26	45
Lydhør over for medarbejdernes synspunkter	Meget ringe, ringe grad	10	17	18
	Meget høj, høj grad, delvist	80	55	29
	Ved ikke	10	28	53
Er tydelig mht. hvor han/hun selv står i forhold til spørgsmål og problemstillinger	Meget ringe, ringe grad	5	16	15
	Meget høj, høj grad, delvist	90	59	34
	Ved ikke	5	25	51
Kommunikerer klart sine begrundelser for trufne beslutninger	Meget ringe, ringe grad	5	16	17
	Meget høj, høj grad, delvist	85	62	37
	Ved ikke	10	22	46

Antal respondenter	20	140	893
---------------------------	----	-----	-----

*Herunder ledere af centre med institutbeføjelser samt studieledere

Note: Tallene angiver svarfordelingen i processen

Tabel 11.1. "Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for ..."

	Hele NAT	Biologi	Datalogi	Fysik	Geologi	Kemi	Mat.	Mol.bio.	Sekr.	BIRC	Idræt	iNANO	Steno	IVS
Mobning (bevidst og systematisk personforfølgelse)	5%	7%	5%	a	0%	5%	8%	3%	11%	0%	a	4%	a	a
Sexchikane	0%	0%	0%	0%	0%	a	0%	a	a	0%	0%	0%	0%	0%
Trusler om vold	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	a	a	0%	a	0%	0%	0%
Fysisk vold	0%	0%	0%	0%	0%	a	0%	a	a	0%	0%	0%	0%	0%
Antal respondenter	1121	159	136	116	69	95	61	192	84	24	31	118	19	17

^a Chikane er forekommende i 1-3 tilfælde. Note: Hvor der inden for en kategori er færre end 15 respondenter er resultatet udeladt.

Trivsel – de vigtigste konklusioner for MBI⁹

Der er overordnet en meget høj grad af trivsel blandt ansatte på MBI. Dette gør sig gældende for både af VIP'ere og TAP'ere. 95 procent *føler sig godt tilpas på arbejdet*, 94 procent er *tilfredse med arbejdet* overordnet set, 94 procent svaret, at arbejdet giver dem *arbejdsglæde*.

Når trivsel måles som tilfredshed med *fremtidsudsigterne* er dette dog knap så positivt, hvor 37 procent af VIP'erne *ikke er tilfredse med deres fremtidsudsigter*. Mens 31 procent af senior-VIP'ere er utilfredse med deres fremtidsudsigter, gælder dette hele 42 procent af junior-VIP'erne og de ph.d.-studerende.

Trivsel ('i meget høj grad' + 'i høj grad' + 'delvist')

	Hele NAT	MBI
Føler du dig godt tilpas på dit arbejde? (VIP/TAP)	97 96/98	95 92 (VIP)/99 (TAP)
Giver dit arbejde dig arbejdsglæde?	96 96/97	94 92/97
Er du tilfreds med arbejdet overordnet set?	96 96/97	94 92/97
Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?	84 80/90	73 63/89

Tabel 3.2. "Er du tilfreds med dine fremtidsudsigter i arbejdet?" (med mere detaljerede oplysninger om personalegruppe)

	Hele NAT	Biologi	Datalogi	Fysik	Geologi	Kemi	Mat.	Mol.bio.	Sekr.	BIRC	Idræt	iNANO	Steno	IVS
Ph.d. til adjunkt	77 (43)	71 (36)	86 (55)	86 (32)	86 (50)	91 (68)	86 (43)	58 (26)	-	90 (30)	50 (20)	84 (55)	-	-
Lektor, seniorforsker, professor	83 (46)	88 (48)	83 (61)	93 (48)	88 (47)	83 (39)	83 (50)	69 (33)	-	-	-	-	100 (71)	0 (57)
Antal respondenter	671	101	81	64	42	55	47	115	-	20	21	105	14	14

Note til tabel 3.2.: Tallene viser andelen (procent) af svarene 'I meget høj grad', 'I høj grad' og 'Delvist'. Resten har svaret 'I ringe grad' eller 'I meget ringe grad'. Tallene i parentes viser andelen af svarene 'I meget høj grad' eller 'I høj grad'. Hvor der inden for en kategori er færre end syv respondenter er resultatet udeladt.

⁹ APV 2009, Psykisk arbejdspladsvurdering, Rapport nr. 2. Det Naturvidenskabelige Fakultet. Resultater og nøgletal. Teksten til konklusionerne bygger på NATs rapport tillempt MBI's resultater.

Årsagen til den generelle høje grad af trivsel skyldes formentligt, at de allerfleste medarbejdere er særdeles *interesserede* (99 procent) og *engagerede* (98 procent) i deres arbejde. Hele 99 procent vurderer, at de er *dygtige* til deres arbejde, og 90 procent *ved nøjagtigt, hvad der forventes af dem* i deres arbejde. Mens VIP'erne finder deres forskning (99 procent) og undervisning (98 procent), 'I meget høj grad', 'I høj grad' eller -'delvist' interessant, så finder en lidt mindre del af VIP'erne (77 procent) arbejdet med administration og ledelse interessant.

Relationer til arbejdet ('I meget høj grad' + 'I høj grad' + 'delvist')

	Hele NAT	MBI
Finder du dit arbejde interessant?	98 99/97	99 99/99
Er du engageret i dit arbejde?	99 98/100	98 97/100
Er du – efter egen vurdering – dygtig til dit arbejde?	99 99/99	99 99/99
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	89 86/94	90 88/94
Finder du dit forskningsarbejde interessant? (VIP)	99	99
Finder du dit undervisningsarbejde interessant? (VIP)	96	98
Finder du dit arbejde med administration og ledelse interessant (VIP)	79	77
Finder du dine udviklingsopgaver interessante? (TAP)	92	-

Hvis man spørger til deres interesse for opgaverne ud fra skalaen 'I meget høj grad', 'I høj grad' ser det ikke helt så positivt ud, når vi ser på *interessen for undervisning*, hvor den er 60 procent og 29 procent for *administration/ledelse*.

Tabel 5.1. Interesse for arbejdet blandt VIP. "Finder du dit ..."

	Hele NAT	Biologi	Datalogi	Fysik	Geologi	Kemi	Mat.	Mol.bio.	Skr.	BIRC	Idræt	iNANO	Steno	IVS
... arbejde interessant? (generelt)	90	91	96	97	95	94	93	81	-	89	95	85	-	86
... forskningsarbejde interessant?	91	94	95	95	97	98	93	85	-	74	89	83	-	100
... undervisningsarbejde interessant?	67	80	60	64	74	79	76	60	-	62	86	43	-	83
... arbejde med administration/ledelse interessant?	34	31	40	35	27	36	20	29	-	-	27	40	-	14
Antal respondenter	671	101	81	64	42	55	47	115	-	20	21	105	-	14

Note: Tallene viser andelen (procent) af svarene 'I meget høj grad', 'I høj grad'. Resten har svaret 'Delvist', 'I ringe grad' eller 'I meget ringe grad'. Hvor der inden for en kategori er færre end syv respondenter er resultatet udeladt.

Selv om interessen for undervisning ikke er høj blandt VIP'erne på MBI, er de næsten lige så engagerede i deres undervisning som i deres forskning (henholdsvis 78 og 80 procent).

Tabel 5.2. Engagement i arbejdet blandt VIP. "Er du ..."

	Hele NAT	Biologi	Datalogi	Fysik	Geologi	Kemi	Mat.	Mol.bio.	Sekr.	BIRC	Idræt	iNANO	Steno	IVS
... engageret i dit arbejde? (generelt)	89	92	90	94	93	94	91	81	-	89	86	88	-	93
... engageret i din forskning?	88	89	88	95	92	94	93	80	-	79	78	87	-	100
... engageret i din undervisning?	82	88	73	86	87	88	88	78	-	62	90	72	-	92
... engageret i dit arbejde med administration/ledelse?	53	48	60	52	45	50	33	61	-	-	45	50	-	71
Antal respondenter	671	101	81	64	42	55	47	115	-	20	21	105	-	14

Note: Tallene viser andelen (procent) af svarene 'I meget høj grad' og 'I høj grad'. Resten har svaret 'Delvist', 'I ringe grad' eller 'I meget ringe grad'. Hvor der inden for en kategori er færre end syv respondenter er resultatet udeladt.

Når kun 60 procent af VIP'erne svarer, at de 'I meget høj grad' eller 'I høj grad' finder deres *undervisningsopgaver* interessante, skyldes det måske, at kun 47 procent af dem synes, at de er dygtige til deres undervisningsarbejde. Som det kan ses i tabel 5.2 skyldes det ikke manglende engagement.

Tabel 5.3. Dygtighed i arbejdet blandt VIP. "Er du efter egen vurdering ..."

	Hele NAT	Biologi	Datalogi	Fysik	Geologi	Kemi	Mat.	Mol.bio.	Sekr.	BIRC	Idræt	iNANO	Steno	IVS
... dygtig til dit arbejde? (generelt)	79	76	73	92	85	77	84	81	-	78	90	70	-	93
... dygtig til dit forskningsarbejde?	78	77	73	93	89	82	62	80	-	79	78	71	-	86
... dygtig til dit undervisningsarbejde?	69	70	59	84	77	81	76	53	-	62	85	62	-	92
... dygtig til dit arbejde med administration/ledelse?	55	39	74	70	36	55	33	45	-	-	73	40	-	100
Antal respondenter	671	101	81	64	42	55	47	115	-	20	21	105	-	14

Note: Tallene viser andelen (procent) af svarene 'I meget høj grad' og 'I høj grad'. Resten har svaret 'Delvist', 'I ringe grad' eller 'I meget ringe grad'. Hvor der inden for en kategori er færre end syv respondenter er resultatet udeladt.

Et vigtigt element til sikring af et godt arbejdsmiljø er gode arbejdskolleger, og her ligger MBI højt, da 99 procent oplever, at de har *imødekommende kolleger*, og 97 procent føler, at der er *gode samarbejdsrelationer* mellem VIP- og TAP-personale, mens 88 procent mener, at de er gode til at *samarbejde omkring løsningen af opgaverne*.

Trods det gode samarbejde føler 23 procent af VIP'erne *ikke*, at de er *en del af et socialt fællesskab*.

Relationer til kolleger ('I meget høj grad' + 'I høj grad' + 'delvist')

	Hele NAT	MBI
Mine kolleger er imødekommende	99 99/99	99 98/100
Jeg føler mig på min arbejdsplads som en del af et større socialt fællesskab	87 83/93	84 77/96
I min enhed er vi gode til at samarbejde omkring løsningen af opgaverne	91 89/94	88 83/97
I min enhed er vi villige til at lytte til andres opgaver og give konstruktiv feedback	91 89/96	91 85/100
Der er et godt samarbejde mellem VIP-personalet og TAP-personalet i min enhed	96 97/95	97 96/99

Det er af stor betydning for trivselen, at de konflikter, der måtte være på en arbejdsplads, bliver løst, og at det arbejde, der bliver udført, også bliver anerkendt. På MBI mener 91 procent af medarbejderne, at *konflikter bliver løst på retfærdig måde*. Knap så godt ser det ud med anerkendelsen, idet 23 procent af VIP'erne og 12 procent af TAP'erne *ikke* mener, at de *bliver anerkendt for et godt stykke arbejde*.

Konflikter og anerkendelse ('Altid' + 'Ofte' + 'Nogle gange')

	Hele NAT	MBI
Bliver konflikter på din arbejdsplads løst på en retfærdig måde?	90 89/90	91 85/100
Bliver man på din arbejdsplads anerkendt for et godt stykke arbejde?	83 81/85	81 77/88

På MBI mener 32 procent *ikke*, at *ledelsen er god til at løse konflikter*, mens 34 procent af VIP'erne (TAP'ere 15 procent) *ikke* mener, at *ledelsen anerkender og påskønner deres arbejde* eller *giver den nødvendige støtte og hjælp i forbindelse med arbejdsopgaver* (35 procent - TAP'er: 25 procent).

Mens 91 procent af TAP'erne er meget tilfredse med ledelsens *prioritering af trivsel*, gælder dette 74 procent af VIP'erne.

Der er generelt stor tilfredshed med ledelsens *villighed til at lytte til problemer* med arbejdet (86 procent).

Når det gælder ledelsens *udmelding om kommende beslutninger*, der skal træffes, mener 27 procent *ikke* at de *bliver informeret i god tid*, 22 procent mener *ikke*, at ledelsen *tilkendegiver tydeligt, hvor denne står i forhold til spørgsmål og problemstillinger* eller *kommunikerer sine begrundelser klart for de trufne beslutninger*.

Opfattelse af institut-, center- og afdelingsledere ('i meget høj grad' + 'i høj grad' + 'delvist')

	Hele NAT	MBI
Ledelsen er god til at løse konflikter	73 71/89	68 62/74
Ledelsen anerkender og påskønner mit arbejde	80 76/86	73 64/85
Ledelsen giver den nødvendige støtte og hjælp i forbindelse med mine arbejdsopgaver	83 79/89	75 65/87
Ledelsen er villig til at lytte til mine problemer med arbejdet	89 86/91	86 84/88
Ledelsen prioriterer trivselen på arbejdspladsen højt	85 82/89	82 74/91
Ledelsen informerer mig i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes	76 77/75	73 76/68
Ledelsen er tydelig mht., hvor den selv står i forhold til spørgsmål og problemstillinger	80 78/82	78 74/82
Ledelsen kommunikerer klart sine begrundelser for de trufne beslutninger	78 77/80	78 75/82

Af VIP'erne føler 32 procent, at de arbejder så meget, at de altid eller ofte føler sig *udkørte*, og 44 procent af seniorforskerne og 29 procent af juniorforskerne føler, at arbejdet tager så meget tid, at *det går ud over privatlivet*.

Udkørthed er ligeledes udbredt på TAP-siden, hvor 44 procent af TAP'erne (23 procent af laboranterne), ofte eller altid føler sig udkørt.

På MBI svarer 14 procent af VIP'erne (TAP: 3%), at de ofte eller altid har *stærke stresssymptomer*, mens 12 procent af VIP'erne (TAP: 2%) ofte eller altid *føler sig ensomme* på arbejde.

Udkørthed, privatliv og stress ('Altid' + 'Ofte')

	Hele NAT	MBI
Sker det, at du føler dig udkørt?	26 30/21	30 32/29
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid og energi, at det går ud over privatlivet?	26 32/17	26 33/15
Giver arbejdet dig stærke stresssymptomer?	10 12/7	9 14/3
Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen?	9 11/5	8 12/2

Tabel 10.1. "Sker det, at du føler dig udkørt?" fordelt på VIP-stillinger

	Hele NAT	Biologi	Datalogi	Fysik	Geologi	Kemi	Mat.	Mol.bio.	Sekr.	BIRC	Idræt	iNANO	Steno	IVS
Ph.d. til adjunkt	33	49	40	27	31	14	19	32	-	20	10	36	-	-
Lektor, seniorforsker, professor	26	24	32	22	28	26	15	32	-	-	-	-	-	43
Antal respondenter	671	101	81	64	42	55	47	115	-	20	21	105	-	14

Tabel 10.2. "Sker det, at du føler dig udkørt?" fordelt på TAP-stillinger

	Hele NAT	Biologi	Datalogi	Fysik	Geologi	Kemi	Mat.	Mol.bio.	Sekr.	BIRC	Idræt	iNANO	Steno	IVS
TAP	24	25	20	12	18	35	42	44	23	-	-	25	20	-
LAB	13	0	-	14	0	6	-	23	-	-	-	-	-	-
Antal respondenter	387	52	38	44	21	35	12	71	78	-	-	9	17	-

Tabel 10.3. "Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid og energi, at det går ud over privatlivet?" fordelt på VIP-stillinger

	Hele NAT	Biologi	Datalogi	Fysik	Geologi	Kemi	Mat.	Mol.bio.	Sekr.	BIRC	Idræt	iNANO	Steno	IVS
Ph.d. til adjunkt	30	46	30	31	29	19	13	29	-	40	10	30	-	-
Lektor, seniorforsker, professor	38	42	37	39	44	30	20	41	-	-	-	-	-	57
Antal respondenter	671	101	81	64	42	55	47	115	-	20	21	105	-	14

Note: Andel af respondenter (i procent), der har svaret 'Altid' eller 'Ofte'. Hvor der inden for en celle er færre end 7 svar, er resultatet af hensyn til anonymiteten ikke vist.

Tabel 10.4. "Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid og energi, at det går ud over privatlivet?" fordelt på TAP-stillinger

	Hele NAT	Biologi	Datalogi	Fysik	Geologi	Kemi	Mat.	Mol.bio.	Sekr.	BIRC	Idræt	iNANO	Steno	IVS
TAP	19	21	17	4	8	29	42	22	22	-	-	25	7	-
LAB	12	5	-	21	0	18	-	13	-	-	-	-	-	-
Antal respondenter	387	52	38	44	21	35	12	71	78	-	-	9	17	-

Note: Andel af respondenter (i procent), der har svaret 'Altid' eller 'Ofte'. Hvor der inden for en celle er færre end 7 svar, er resultatet af hensyn til anonymiteten ikke vist.

Tabel 10.5. "Giver arbejdet dig stærke stress-symptomer (i form af tilbagetrækkethed, hjertebanken, ondt i maven, muskelspændinger, nedtrykthed, rastløshed, vanskeligheder ved at slappe af, koncentrationsbesvær, vanskeligheder ved at huske mv.)?" fordelt på VIP-stillinger

	Hele NAT	Biologi	Datalogi	Fysik	Geologi	Kemi	Mat.	Mol.bio.	Sekr.	BIRC	Idræt	iNANO	Steno	IVS
Ph.d. til adjunkt	11	17	7	15	6	14	0	11	-	30	11	9	-	-
Lektor, senior-forsker, professor	13	12	5	11	17	4	15	19	-	-	-	-	-	14
Antal respondenter	671	101	81	64	42	55	47	115	-	20	21	105	-	14

Note: Andel af respondenter (i procent), der har svaret 'Altid' eller 'Ofte'. Hvor der inden for en celle er færre end 7 svar, er resultatet af hensyn til anonymiteten ikke vist.

Tabel 10.6. "Giver arbejdet dig stærke stress-symptomer (i form af tilbagetrækkethed, hjertebanken, ondt i maven, muskelspændinger, nedtrykthed, rastløshed, vanskeligheder ved at slappe af, koncentrationsbesvær, vanskeligheder ved at huske mv.)?" fordelt på TAP-stillinger

	Hele NAT	Biologi	Datalogi	Fysik	Geologi	Kemi	Mat.	Mol.bio.	Sekr.	BIRC	Idræt	iNANO	Steno	IVS
TAP	9	17	11	4	8	18	8	0	6	-	-	13	13	-
LAB	3	0	-	0	0	6	-	4	0	-	-	-	-	-
Antal respondenter	387	52	38	44	21	35	12	71	78	-	-	9	17	-

Note: Andel af respondenter (i procent), der har svaret 'Altid' eller 'Ofte'. Hvor der inden for en celle er færre end 7 svar, er resultatet af hensyn til anonymiteten ikke vist.

Tabel 10.7. "Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen?" fordelt på VIP-stillinger

	Hele NAT	Biologi	Datalogi	Fysik	Geologi	Kemi	Mat.	Mol.bio.	Skr.	BIRC	Idræt	iNANO	Steno	IVS
Ph.d. til adjunkt	14	19	17	12	29	0	7	11	-	10	20	15	-	-
Lektor, seniorforsker, professor	6	3	5	4	0	5	11	14	-	-	-	-	-	0
Antal respondenter	671	101	81	64	42	55	47	115	-	20	21	105	-	14

Note: Andel af respondenter (i procent), der har svaret 'Altid' eller 'Ofte'. Hvor der inden for en celle er færre end 7 svar, er resultatet af hensyn til anonymiteten ikke vist.

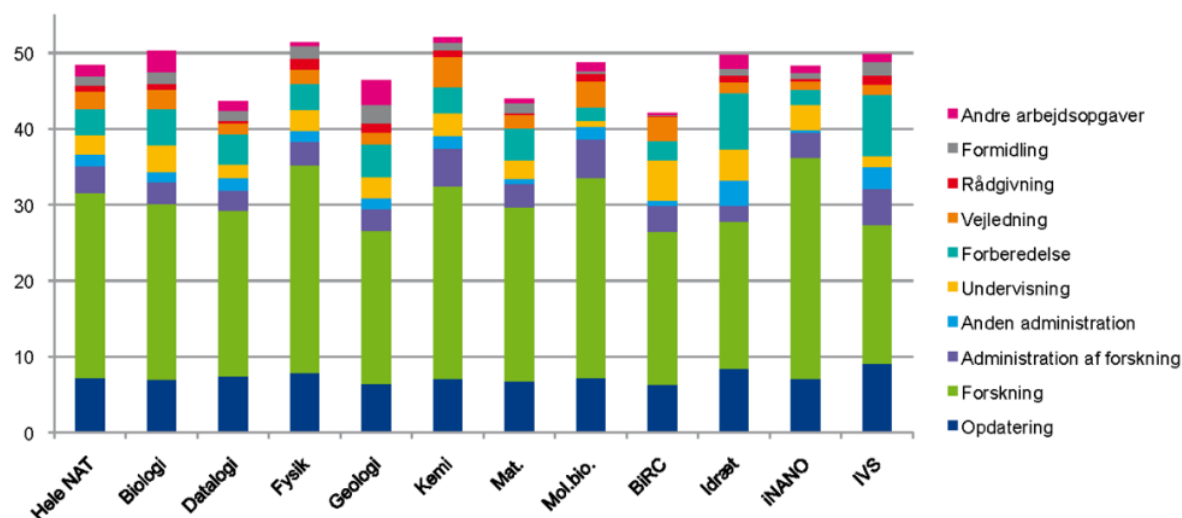
Tabel 10.8. "Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen?" fordelt på TAP-stillinger

	Hele NAT	Biologi	Datalogi	Fysik	Geologi	Kemi	Mat.	Mol.bio.	Skr.	BIRC	Idræt	iNANO	Steno	IVS
TAP	6	13	3	4	0	6	8	0	7	-	-	0	7	-
LAB	3	5	-	0	0	6	-	2	-	-	-	-	-	-
Antal respondenter	387	52	38	44	21	35	12	71	78	-	-	9	17	-

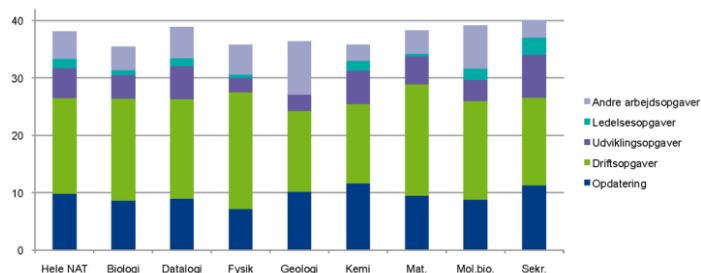
Note: Andel af respondenter (i procent), der har svaret 'Altid' eller 'Ofte'. Hvor der inden for en celle er færre end 7 svar, er resultatet af hensyn til anonymiteten ikke vist.

De ansatte ved MBI er generelt *flittige* og arbejder for manges vedkommende – og mest udtalt blandt VIP'erne – betydeligt over 37 timer om ugen. Selv om mange oplever højt arbejdstempo, stort arbejdspress og en ujævn fordelt arbejdsbyrde, er langt de fleste overvejende tilfredse med arbejdstempo (93 procent) og mængden af det arbejde, de når (89 procent). Denne tilfredshed hænger givetvis sammen med, at man på universitetet har en forholdsvis fri arbejdsform, hvor det er muligt selv at påvirke tilrettelæggelsen af det daglige arbejde, sådan som det fremgår af undersøgelsen.

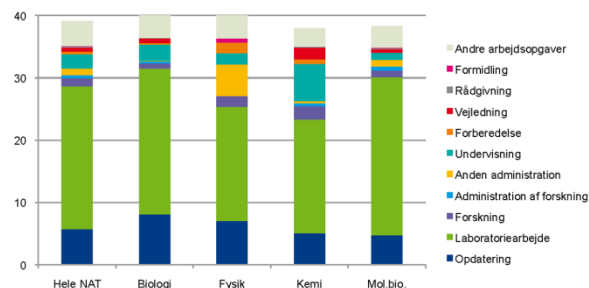
Figur 8.1 Arbejdstid i timer for VIP fordelt på opgaver



Figur 8.2 Arbejdstid i timer fordelt på opgaver for TAP (administration/ledelse samt IT/bib/information)



Figur 8.3 Arbejdstid i timer fordelt på opgaver for TAP i laboratorier

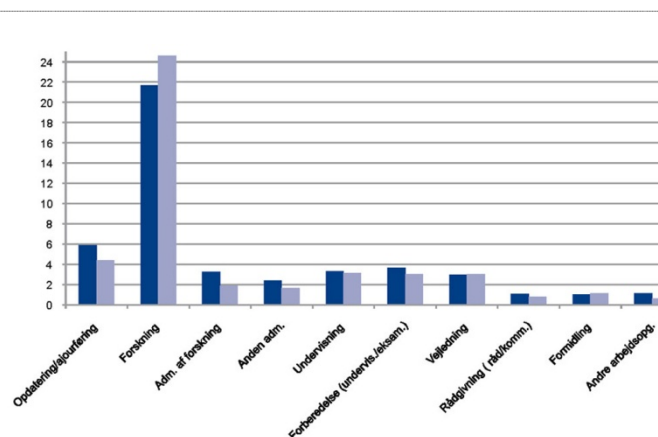


Arbejdsmængde, arbejdstempo og arbejdsorganisering

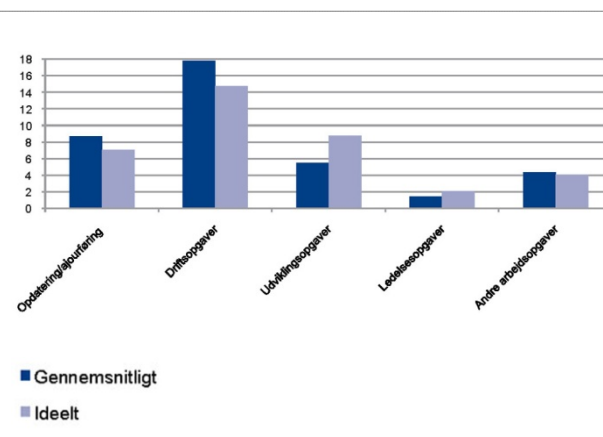
	Hele NAT	MBI
Er det nødvendigt at arbejde meget hurtigt? ('Altid' + 'Ofte')	45 46/44	51 50/54
Er arbejdstempoet højt gennem hele dagen? ('Altid' + 'Ofte')	34 36/33	40 38/42
Er dit arbejde ujævnt fordelt, så det hober sig op? ² ('Altid' + 'Ofte')	43 47/37	46 50/38
Hvor ofte sker det, at du ikke når alle dine arbejdsopgaver? ² ('Altid' + 'Ofte')	33 35/32	37 37/38
Er du tilfreds med den mængde arbejde, du får gjort? ('Altid' + 'Ofte' + 'Nogle gange')	89 85/93	89 86/92
Er du tilfreds med arbejdstempoet? ('Altid' + 'Ofte' + 'Nogle gange')	93 91/96	95 92/98
Hvor stor indflydelse har du normalt på tilrettelæggelsen af dit daglige arbejde? ('Stor indflydelse' + 'En vis indflydelse')	98 99/96	99 99/98

Overordnet ønsker VIP'erne at bruge mere tid på forskning. Til gengæld ønsker de at bruge lidt mindre tid på opdatering/ajourføring og administration, herunder administration af forskning. TAP'erne ser heller ikke ud til at have et ønske om at arbejde mindre, derimod ønsker de i højere grad at bruge tid på udviklingsopgaver og lidt mindre på de mere rutinemæssige driftsopgaver.

Figur 8.4 - VIP – Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid brugt på forskellige opgaver sammenholdt med respondenternes vurdering af den ideelle tid brugt på opgaverne.



Figur 8.5 - TAP (administration/ledelse samt IT/information) – Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid brugt på forskellige opgaver sammenholdt med respondenternes vurdering af den ideelle tid brugt på opgaverne.



Fjorten procent af medarbejderne (VIP: 19%; TAP: 5%) angiver, at de 'Altid' eller 'Ofte' af arbejdet bliver bragt i følelsesmæssige belastende situationer.

Følelsesmæssige krav ('Altid' + 'Ofte')

	Hele NAT	MBI
Skal du tage stilling til andre menneskers personlige problemer? ²	13 15/12	13 20/3
Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssige belastende situationer? ²	13 15/9	14 19/5

1. Andel af de ansatte som har svaret enten 'I meget høj grad', 'I høj grad' eller 'Delvist'.

2. Andel af de ansatte som har svaret enten 'Altid' eller 'Ofte'.

3. Andel af de ansatte som har svaret enten 'Stor indflydelse eller 'En vis indflydelse'.

Diskrimination, mobning, chikane og vold

I forhold til trivsel er fraværet af diskrimination, mobning, chikane og trusler om vold afgørende. Fem procent af VIP'erne ved MBI tilkendegiver, at de har været udsat for mobning, mens mellem 1-3 har været udsat for sexchikane og fysisk vold. Mellem 1 og 3 af TAP'erne har været udsat for mobning, og mellem 1-3 har været udsat trusler om vold. Selv om MBI ligger under gennemsnittet for AU, skal det tilstræbes, at tallene bliver nul.

Tabel 11.1.2. "Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for ... **MBI – VIP og TAP**" (ekstra-kørsel)

	VIP	TAP
Mobning (bevidst og systematisk personforfølgelse)	5%	a
Sexchikane	a	0%
Trusler om vold	0%	a
Fysisk vold	a	0%
Antal respondenter	106	66

^a Chikane er forekommende i 1-3 tilfælde..

Liste over mulige indsatsområder for MBI

De generelt største udfordringer med hensyn til det psykiske arbejdsmiljøet på MBI synes ud fra AUs undersøgelsesresultater at være:

- at **37 procent** af VIP'erne ved MBI **ikke** er **tilfredse med deres fremtidsudsigter**
- at **40 procent** af VIP'erne **ikke** finder det **interessant at undervise**
- at **47 procent** af VIP'erne **ikke** synes, de **dygtige til at undervise**
- at **30 procent** – 32% af VIP'erne og 29% af TAP'erne – arbejder så meget, at de altid eller ofte føler sig **udkørte** og føler, at arbejdet tager så meget tid, at det **går ud over privatlivet**.
- at **14 procent** af VIP'erne (TAP: 3%) svarer, at de ofte eller altid har **stærke stresssymptomer**.
- at **12 procent** af VIP'erne (TAP: 2%) tilkendegiver, at de ofte eller altid **føler sig ensomme** på arbejde.
- at **34 procent** af VIP'erne (TAP'ere 15 procent) **ikke** mener, at **ledelsen anerkender og påskønner deres arbejde**
- at **35 procent** af VIP'erne (TAP'ere: 25 procent) **ikke** mener, at ledelsen **giver den nødvendige støtte og hjælp i forbindelse med arbejdsopgaver**
- at **32 procent** (VIP: 38%, TAP: 26%) finder, at **ledelsen** kun *'I meget ringe grad'* eller *'I ringe grad'* er **god til at løse konflikter**.
- at **27 procent** (VIP: 24%, TAP: 32%) svarer, at **ledelsen** kun *'I meget ringe grad'* eller *'I ringe grad'* **informerer om kommende beslutninger**, der skal træffes,
- at **22 procent** (VIP: 26%, TAP: 18%) **ikke** mener, at ledelsen er **tydelig mht. hvor den selv står**
- at **22 procent** (VIP: 25%, TAP: 18%) **ikke** mener, at ledelsen **klart kommunikerer og begrundet sine beslutninger**
- at **14 procent** af VIP'erne (TAP: 5%) 'Altid' eller 'Ofte' af arbejdet bliver bragt i **følelsesmæssige belastende situationer**.

7.2. Retningslinjer for gruppeledere ved MBI i forbindelse med omplacering, forandring af arbejdssituation, arbejdssted eller lign. af TAP'ere ved MBI

Gruppelederen/Instituttlederen:

- tager en uformel snak med den berørte medarbejder om dennes ønsker til fremtidige arbejdsopgaver/arbejdsliv
- sørger for at inddrage TR'en i hele processen, når der er overvejelser om omplaceringer
- introducer/sælger ideen om nye opgaver ved at præsentere det nye arbejdssted/-område for laboranten ved at give en kort beskrivelse og præsentation af gruppen, og hvad den kan tilbyde medarbejderen af nyt og spændende. Dette gælder både fagligt, socialt og kollegialt.
- foreslår, hvornår ændringen skal træde i kraft, og hvordan man har tænkt sig, at en evt. indkøring/oplæring skal finde sted
- fortæller hvilke positive egenskaber ved medarbejderens færdigheder, personlighed eller andet, der har givet anledning til, at netop han/hun er den, man har valgt, så det bliver et positivt tilvalg og ikke et negativt fravalg af en person
- giver tid til, at beslutningen om omplacering kan bundfælde sig hos medarbejderen. Aftal at ses igen, fx ugen efter, for at give laboranten mulighed for at stille spørgsmål til fremtiden
- sørger for, at der ikke kører rygter om omplacering, før de involverede parter er kontaktet. Pålæg evt. alle parter tavshedspligt, indtil alle aftaler er på plads. Få tingene effektueret med det samme, når beslutningen er taget.

7.3. MBIs senior-VIP-spørgeskema

Spørgeskema til undersøgelse blandt senior VIP'ere ved MBI (seniorforskere, AC-TAP'ere der forsker, lektorer, professorer)

PSYKISK ARBEJDSPLADSVURDERING - OPFØLGNING (SENIORFORSKER, AC-TAP, LEKTOR, PROFESSOR)

GENEREL TILFREDSHED:

Hvor tilfreds er du med din nuværende arbejdssituation (på en skala fra 1-10, 1 er lavest):

Nævn de tre vigtigste faktorer for din trivsel i din nuværende arbejdssituation (fx funding, relation til kolleger professionelt eller socialt, arbejdsopgaver, forskningsfrihed, arbejdspress, oplevelse af at blive anerkendt, følelsesmæssig belastning, oplevelse af ledelse, udbændthed/stress, evt. udefra kommende faktorer etc.). **Konkretiser hvad du mener.**

Hvordan kan din nuværende arbejdssituation forbedres (nævn op til 3 konkrete eksempler for hvert af de nedenstående punkter)

Hvad kan du selv gøre:

Hvad ønsker du fra kolleger:

Hvad ønsker du fra ledelsen (præciser om der er tale om instituts- eller fakultetsledelse):

OPFATTELSE AF FREMTIDSUDSIGTERNE:

Hvor tilfreds er du med din forventede fremtidige arbejdssituation (på en skala fra 1-10, 1 er lavest):

Nævn de tre vigtigste faktorer for din forventede fremtidige arbejdssituation (fx funding, relation til kolleger professionelt eller socialt, arbejdsopgaver, forskningsfrihed, arbejdspress, oplevelse af at blive anerkendt, følelsesmæssig belastning, oplevelse af ledelse, udbændthed/stress, evt. udefra kommende faktorer etc.). **Konkretiser hvad du mener.**

Hvordan kan dine forventninger til din fremtidige arbejdssituation forbedres (nævn op til 3 konkrete eksempler for hvert punkt herunder):

Hvad kan du selv gøre:

Hvad ønsker du fra kolleger:

Hvad ønsker du fra ledelsen (præciser om der er tale om instituts- eller fakultetsledelse):

STRESS SYMPTOMER:

Oplever du stress symptomer:

Hvis ja,
hvor ofte:

hvilke symptomer oplever du:

Hvad tror du dine stress symptomer skyldes (fx højt arbejdspress, mangel på anerkendelse, usikkerhed omkring arbejdsopgaver eller fremtid, høj følelsesmæssig belastning etc.) - **så konkret som muligt:**

Hvad kan du selv gøre for at mindske din stress:

Hvad ønsker du dine kolleger gør:

Hvad ønsker du at ledelsen gør (definer om du mener instituts- eller fakultetsledelsen):

SOCIALT NETVÆRK:

I hvor høj grad føler du dig som en del af et socialt netværk (skala fra 1-10, 1 er lavest):

I hvor høj grad ønsker du at være en del af et socialt netværk (skala fra 1-10, 1 er lavest):

Hvilke konkrete faktorer er vigtigst for denne følelse (max. 3 eksempler, fx frokostaftaler, faglige samarbejder, fester eller andre arrangementer etc.):

Hvad er din egen part i din situation:

Hvad er dine kollegers part i din situation:

Hvad er ledelsens part i din situation:

Er der andre faktorer der spiller ind:

SAMARBEJDE:

I hvor høj grad samarbejder du med dine kolleger på instituttet (skala fra 1-10, 1 er lavest):

I hvor høj grad er du tilfreds med graden af samarbejde (skala fra 1-10, 1 er lavest):

Hvor god er du selv til at indgå i samarbejder (skala fra 1-10, 1 er lavest):

Hvor god synes du dine kolleger er til at indgå i samarbejder (skala fra 1-10, 1 er lavest):

I hvor høj grad synes du at ledelsen bør blande sig i samarbejder (skala fra 1-10, 1 er lavest):

I hvilke situationer, hvis nogen, synes du at det er relevant at ledelsen blander sig i samarbejder:



MOLEKYLÆR BIOLOGI

ZOOFSIOLOGI

1131



MOLEKYLÆRBIOLOGISK INSTITUT

DET NATURVIDENSKABELIGE FAKULTET
ÅRHUS UNIVERSITET