



Handlingsplan for indsats til forbedring det af psykiske arbejdsmiljø

ved Institut for Molekylærbiologi og Genetik (MBG)
Aarhus Universitet

Maj 2013

**Arbeitsgruppen bag bearbejdning af resultaterne fra "Psyisk Arbejdspladsvurdering.
APV 2012. Rapport nr. 02. Faculty of Science and Technology" og udarbejdelse af handlingsplan:**

Samarbejdsudvalget ved Institut for Molekylærbiologi og Genetik

A-siden (ledelsesrepræsentanter)

Medlemmer

Erik Østergaard Jensen (formand)
Peter A. Andreassen
Christian Bendixen (Foulum)
Finn Skou Pedersen
Esben Skipper Sørensen

Suppleanter

Claus Oxvig
Mogens Sandø Lund (Foulum)
Pia Møller Martensen
Torben Ellebæk Petersen

B-siden (medarbejderrepræsentanter)

Medlemmer

Lisbeth Heilesen (næstformand)
Forbundet Kommunikation og Sprog

Birgitta R. Knudsen
Dansk Magisterforening

Peter Løvendahl (Foulum)
Jordbrugsakademikernes Forbund
Repræsenterer AC-gruppens medlemmer af JA, DM,
DDL

Per Gregersen (Flakkebjerg)
Jordbrugsakademikernes Forbund
Repræsenterer AC-gruppens medlemmer af JA, DM
og IDA

Lotte Thue Pedersen
HK/DL-F

Hanne Merete Nielsen (Foulum)
HK/DL-F

Tom Aagaard Mortensen
Dansk Metalarbejderforbund

Helle Karvonen
HK-kontor

Just Justesen
Ingeniørforeningen i Danmark

Suppleanter

Lotte Tind Pedersen (Foulum/Aarhus)
Forbundet Kommunikation og Sprog

Anders Olsen
Dansk Magisterforening

Rodrigo Labouriau (Foulum)
Dansk Magisterforening
Repræsenterer AC-gruppens medlemmer af JA, DM,
DDL

Henrik Brinch-Pedersen (Flakkebjerg)
Jordbrugsakademikernes Forbund
Repræsenterer AC-gruppens medlemmer af JA, DM
og IDA

Anna Marie Nielsen
HK/DL-F

Hanne Jørgensen (Foulum)
HK/DL-F

Michael Bjørn
Dansk Metalarbejderforbund

Karin Smedegaard (Foulum)
HK-kontor

Poul Nissen
Ingeniørforeningen i Danmark

Forkortelser:

APV = ArbejdsPladsVurdering
AU = Aarhus Universitet
LSU = Lokalt samarbejdsudvalg
MBG = Institut for Molekylærbiologi og Genetik
MUS = MedarbejderUdviklingsSamtaler

ST = Faculty of Science and Technology
TR = tillidsrepræsentant
TAP = Teknisk og Administrativt Personale
VIP = Videnskabeligt Personale
Postdocs = postdocs, forskningsassistenter, adjunkter
Senior-VIP = seniorforskere, professorer, lektorer

Handlingsplan for indsats til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø ved Institut for Molekylærbiologi og Genetik (MBG), 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 MBG	3
2.2.1. Identificering af specielle indsatsområder ved MBG	3
2.2.2. Resultater af klikkerundersøgelse blandt alle medarbejdere og ph.d.-studerende	5
2.3. Vurdering, beskrivelse og prioritering af de fundne indsatsområder	16
2.3.1. Specielle forhold for MBG	16
2.3.2. Overordnede betragtninger	17
2.3.3. Prioritering af indsatsområder	17
2.3.3.1 Senior VIP	18
2.3.3.2 Postdocs	18
2.3.3.3 Ph.d.-studerende	18
2.3.3.4 TAP	19
2.3.3.5 Foulum	19
2.3.3.6 Flakkebjerg	19
2.3.4. Opmærksomhedspunkter	19
3. HANDLINGSPLAN	
3.1. Udarbejdelse og implementering af handlingsplan	20
3.2. Opfølgning på implementeringen af handlingsplanen	21
3.3. Plan for fastholdelse af de gode resultater	21
4. KONKLUSIONER	22
5. KILDER	24
6. RESUMÉ PÅ ENGELSK (SUMMARY IN ENGLISH)	25
7. BILAG	
7.1. Hovedresultater fra AUs undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ST	27
7.2. Resultater af særkørsler for geografiske lokaliteter (Aarhus, Foulum, Flakkebjerg) og personkategorier (senior VIP, postdocs, ph.d.-studerende og TAP)	33
7.3. Spørgsmål og svar i forbindelse med klikkerundersøgelsen for at undersøge baggrunden bag nogle af besvarelsene	35

1. INDLEDNING

Formålet med denne rapport er at gennemgå resultaterne af undersøgelsen om det psykiske arbejdsmiljø på Science and Technology (ST) med fokus på Institut for Molekylærbiologi og Genetik (MBG), at identificere hvilke områder MBG specielt bør sætte ind på for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø ved instituttet og at lave en handlingsplan for hvert enkelt af disse områder.

Rapporten fra MBG tager udgangspunkt i de data, der er publiceret i rapporterne: 1) APV 2012. Psykisk Arbejdspladsvurdering. Rapport nr. 02. Faculty of Science and Technology, 2) Særkørsler for dels MBGs geografiske lokaliteter (Aarhus, Foulum, Flakkebjerg) og dels MBGs personalekategorier (senior VIP, postdocs, ph.d.-studerende og TAP) samt 3) resultater fra klikkermøder (Foulum, Flakkebjerg, senior VIP Aarhus, postdocs Aarhus, ph.d.-studerende Aarhus og TAP Aarhus).

MBGs Lokale Samarbejdsudvalg (LSU) blev udpeget til at være primus motor i arbejdet med udarbejdelse af handlingsplanen. Rapporten om det psykiske arbejdsmiljø og udarbejdelse af handlingsplan for MBG er blevet diskuteret og behandlet på flere LSU-møder, og resultaterne vil blive præsenteret på instituttmøder for alle instituttets medarbejdere og studerende på instituttets tre geografiske lokaliteter. MBGs rapport med handlingsplanen vil være tilgængelig på instituttets medarbejderside (mbg.medarbejdere.au.dk) under Arbejdsmiljø.

Kort om Institut for Molekylærbiologi og Genetik

Instituttet blev etableret i 1968 under navnet Institut for Molekylær Biologi og holdt til huse i det såkaldte "Biokæden" i universitetsparken. Instituttet har ændret navn flere gange (Institut for Molekylærbiologi og Plantefysiologi; Institut for Molekylær og Strukturel Biologi; Molekylærbiologisk Institut) i forbindelse med fusioner med andre afdelinger.

Fra 1. juli 2011 blev instituttet til Institut for Molekylærbiologi og Genetik (MBG) ved samling af det daværende Molekylærbiologisk Institut (fraregnet de faglige grupperinger inden for Lipid Biokemi og Engineering) og de faglige grupperinger Molekylær Genetik og Bioteknologi, Molekylær Genetik og Systembiologi, Kvantitativ Genetik samt Statistik fra det daværende Institut for Genetik og Bioteknologi (DJF) lokaliseret i Foulum (ved Viborg) og Flakkebjerg (ved Slagelse).

Instituttets aktiviteter har i dag til huse fem forskellige steder (Forskningscenter Foulum, Forskningscenter Flakkebjerg og i tre forskellige bygninger i Aarhus - i Biokæden i universitetsparken, i Forskerparken på Gustav Wieds Vej 10 og i iNANO-huset på Gustav Wieds Vej 14), men på længere sigt planlægges det nye instituts aktiviteter samlet i et fælles bygningskompleks tæt ved Campus i Aarhus.

Instituttet er i dag et af de største institutter ved Aarhus Universitet med i alt godt 500 personer (heraf ca. 100 udlændinge), der fordeler sig med 190 VIP (videnskabeligt personale), 90 TAP (teknisk og administrativt personale - heraf er ca. halvdelen laboranter), 130 ph.d.-studerende og 105 speciale-, udvekslings- og projektstuderende, der alle har deres daglige gang på instituttet. Det er dog kun VIP, TAP og ph.d.-studerende, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen.

MBG har en meget stor ekstern finansiering. MBG-Aarhus fik i 2012 et "rammebeløb" af dekanen på 20,225 mio. kr. til at drive instituttet (drift, TAP-lønninger osv.), mens MBG-Foulum fik 7,7 mio. kr. fra basisforskning samt 30 mio. kr. fra myndighedsbetjening. Det samlede beløb fra eksterne tilskud i 2012 fordelte sig hhv. på Foulum/Aarhus således 60,5 mio. kr./98 mio. kr.

Instituttet er opdelt i 11 sektioner, der består af i alt 52 forskningsgrupper, der alle ledes af en gruppeleder (senior-VIP). Det teknisk-administrative personale omfatter ansatte inden for områderne administration, it, værksted og laboratorier, hvoraf laboranter udgør knap halvdelen af TAP. Mens laboranterne hovedsageligt er tilknyttet en forskningsgruppe, er de øvrige TAP generelt ansat til at varetage opgaver for alle instituttets medarbejdere.

I alt 249 medarbejdere ved MBG ud af 319 mulige (78%) deltog i spørgeskemaundersøgelsen, der var på både dansk og engelsk.

Rapportens struktur

I *Kapitel 2* identificeres og beskrives de psykiske arbejdsmiljøproblemer ved MBG, der skal danne grundlag for diskussion i MBGs Samarbejdsudvalg med henblik på en identificering af indsatsområder. En beskrivelse af udarbejdelse, implementering og opfølgning 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) Resultaterne af AU's undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ved Science and Technology (ST) inkl. Institut for Molekylærbiologi og Genetik, 2) Resultater fra særkørsler for dels geografiske lokaliteter (Aarhus, Foulum, Flakkebjerg) og dels personalekategorier (senior VIP, postdocs, ph.d.-studerende og TAP) samt 3) resultater fra MBGs klikkermøder (Foulum, Flakkebjerg, senior VIP Aarhus, postdocs Aarhus, ph.d.-studerende Aarhus og TAP Aarhus).

2. DISKUSSION OG BEARBEJDNING AF RESULTATER

I dette kapitel bliver resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen, særkørsler og klikkerundersøgelse gennemgået nærmere for at identificere, hvilke områder MBG specielt bør satse på for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø ved instituttet.

Psykisk arbejdsmiljø kan afgrænses og defineres på forskellig vis. Man kan vælge at definere psykisk arbejdsmiljø som 'summen af det hele', sådan som det rapporteres i Tabel 1.2. (Bilag 7.1). I analysen er der imidlertid også anlagt et mere analytisk perspektiv, idet et godt psykisk arbejdsmiljø som udgangspunkt er defineret som høj grad af trivsel blandt medarbejderne. Trivsel er her defineret som en kombination af *'tilpashed'*, *overordnet tilfredshed med arbejdet*, *tilfredshed med fremtidsudsigterne i arbejdet* og en samlet vurdering af at kunne *anbefale sin arbejdsplads til andre*. Trivsel fastlægges altså vha. en generel følelse og tre overordnede vurderinger af tilfredshed.

Denne definition af trivsel kan betegnes som relativ 'smal'. En mere fyldig definition af trivsel kunne også inkludere på den ene side fænomener så som (fravær af) *stress*, *ensomhed* og forskellige former for *chikane*, fænomener som nedsætter 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.

Da MBG 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 evt. indsats.

2.1. Opstart og forankring

Aarhus Universitet besluttede 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 Science and Technology valgt at uddelegere videre til de enkelte institutter/centre. MBG valgte, at MBGs Lokale Samarbejdsudvalg (LSU) 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.

Valget på LSU blev begrundet med, at det normalt er LSU, der tager sig af personalemæssige spørgsmål. Derudover har det den fordel, at denne gruppe er bredt repræsenteret med medarbejdere fra forskellige personalegrupper og geografiske lokaliteter for MBG. Dog er de ph.d.-studerende ikke repræsenteret i LSU.

MBGs LSU består af fem ledelsesrepræsentanter (VIP) inkl. institutlederen (A-siden), og ni medarbejderrepræsentanter fra forskellige fagforbund (B-siden – både VIP og TAP).

2.2. Identificering og kortlægning af evt. psykiske arbejdsmiljøproblemer ved MBG

Strategien bag farvelægningen, hvor de lyse farver signalerer et positivt resultat, mens de mørke signalerer et negativt resultat, gør det lettere at identificere de områder, hvor der bør sættes ind på, ligesom det kan give et godt fingerpeg om, hvorledes MBG står i forhold til de øvrige institutter på ST. Dog er det ikke nødvendigvis tilfredsstillende, selvom MBG er på højde med gennemsnittet ved ST eller måske endda står bedre.

Da der kunne være geografiske forskelle samt forskellige svar fra de forskellige personalegrupper, valgte instituttet at få AU til at lave to ekstra kørsler for at identificere disse forskelle.

2.2.1. Identificering af specielle indsatsområder ved MBG

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

Baseret på Tabel 1.2 i rapporten (Bilag 7.1) og særkørslerne (Bilag 7.2) for personalekategorier og geografiske lokaliteter blev resultaterne for instituttet gennemgået, og de områder, der burde ses nærmere på, blev identificeret:

- **I – trivsel**

- 86% er *tilpas på deres arbejde*
- 86% er overordnet *tilfredse med deres arbejde*
- 48% er tilfredse med *fremtidsudsigterne* i arbejdet. Fra særkørslerne kunne man se, at kun 27% af postdocs er tilfredse med fremtidsudsigterne. For de øvrige personalegrupper er tallene: professorer: 50%, lektorer: 38%; seniorforskere: 56%; ph.d.-studerende: 58%; TAP laboranter: 53; øvrige TAP: 90%.

Set fra et geografisk synspunkt er kun 40% af medarbejderne i Flakkebjerg tilfredse med fremtidsudsigterne, mens tallene for Foulum og Aarhus er henholdsvis 50% og 63%.

Det bør undersøges nærmere, hvad denne forholdsvis lave tilfredshed med fremtidsudsigterne skyldes.

- 65% kan *anbefale arbejdspladsen*.

Det bør undersøges nærmere, hvad der ligger bag dette tal, og om man med arbejdspladsen mener universitet eller institut.

- **II – relation til arbejdet**

- 89% finder deres *arbejde interessant*.
 - 72% ved nøjagtigt, hvad der *forventes* af dem i deres arbejde
 - 92% føler, at de har de *nødvendige kompetencer* til at gøre deres arbejde godt
 - 93% har arbejdsopgaver, de har *lyst til at engagere* sig i
 - 85% er tilfredse med den *indflydelse* de har på *tilrettelæggelsen af deres daglige arbejde*
- Rimelig stor tilfredshed. Ingen indsats nødvendig.

- **III – relation til kollegaer**

- 86% føler, at deres *kollegaer er imødekommende*
- 72% mener, at vi er gode til at *samarbejde om løsningen af arbejdsopgaverne*
- 79% mener, at der er *frihed til at fremføre kritiske synspunkter*
- 82% mener, at der er et *godt samarbejde mellem forskningspersonalet og det teknisk/administrative personale*
- 52% føler, at de *bliver anerkendt for et godt stykke arbejde*
- 77% mener, at vi er *villige til at lytte til andres opgaver og give konstruktiv feedback*
- 64% *føler sig som del af et større socialt fællesskab*

Det bør undersøges, hvad der ligger bag besvarelsene for, om folk føler sig som en del af et større socialt fællesskab, samt hvad det skyldes, at kun godt halvdelen føler, at de får anerkendelse for et godt stykke arbejde.

- **IV – Oplevet (daglig) ledelse i hverdagen**

- 72% mener, at lederen *anerkender medarbejdernes arbejde*
- 70% mener, at lederen er *synlig i dagligdagen*
- 55% mener, at lederen kan *hjælpe med at prioritere arbejdsopgaverne*
- 72% mener, at lederen kan *hjælpe med faglige problemstillinger*
- 79% mener, at man *trygt kan henvende sig til lederen*

Det bør undersøges, om medarbejderne og de ph.d.-studerende ønsker hjælp fra deres daglige leder til at prioritere deres arbejdsopgaver, og om de får det i det omfang de ønsker det.

- **V – Institutledelse**

- 69% mener, at lederen *informerer* medarbejdere og studerende i god tid om *kommende beslutninger*, der skal træffes
- 63% mener, at lederen giver gode *muligheder* for, at medarbejderne kan *involvere sig i beslutningsprocesserne*
- 64% mener, at institutlederen *kommunikere klart sine begrundelser for de trufne beslutninger*. Institutlederen vil fremover være mere synlig på instituttets forskellige lokaliteter, så der bliver bedre mulighed for medarbejdere og studerende at tale med institutlederen og måske derved få mulighed for at få mere information om og/eller indflydelse på beslutningerne.

- **VI – Arbejdsbyrde, stress og ensomhed**

- 30% føler sig *udkørte*
- 30 føler, at *arbejdet* tager så meget af tid og energi, at det *går ud over fritiden*
- 23% føler *ikke*, at de er *tilfredse med resultatet af deres arbejde* grundet travlhed
- 16% føler, at arbejdet giver dem *stærke stresssymptomer*

Fra særkørslerne kunne man se tallene for, hvor mange der har stærke stresssymptomer fra de forskellige personalegrupper: professorer: 20%; lektorer: 18%; seniorforskere: 6%; postdocs: 16%; ph.d.-studerende 33%; TAP (laboranter): 7%; øvrige TAP: 10%.

Det er nødvendigt at finde årsagerne til udkørthed og stress, som kan være forskellige for de forskellige personalegrupper og geografiske lokaliteter. Det vil derfor være nødvendigt med uddybende undersøgelser, som også inddrager den nye situation vedr. finansieringen af faste omkostninger ved hjælp af fondsmidler.

- **Diskrimination og chikane**

3% af medarbejdere/ph.d.-studerende ved MBG har været udsat for *mobning*
2% har været udsat for *sexchikane* og *trusler om vold eller truende adfærd*, mens
1% har været udsat for *fysisk vold*

Ingen særlig indsats. Dog skal det udmeldes til alle, at mobning, chikane og vold ikke accepteres. Tallene var nogenlunde de samme i 2009, og her blev de forurettede bedt om at kontakte den lokale leder, tillidsrepræsentant eller institutlederen. Men ingen henvendte sig. Det er svært at lave en indsats, når man ikke kender baggrund og type af diskrimination og chikane.

Men LSU anbefaler, at de forurettede i første omgang henvender sig til den person, der udøver diskrimination/chikane for at få dette stoppet. Hvis dette ikke hjælper, skal vedkommende gå til den daglige leder, tillidsrepræsentanten eller institutlederen.

Baseret på ovennævnte resultater var alle medlemmer af LSU enige om, at der skulle være fokus på:

- udkørthed/stress
- fremtidsudsigter
- socialt fællesskab/relation til kollegaer

På baggrund af ovennævnte observationer, mente LSU, at der burde laves en mere tilbunds gående undersøgelse af disse punkter for at finde ud af, hvad der ligger til grund for problemerne. Dog var man enige om, at et nyt spørgeskema ikke kunne komme på tale, og det blev derfor besluttet at indkalde til et

såkaldt klikkermøde, hvor svarene ligeledes forbliver anonyme. Her vil man kunne se svarene med det samme, ligesom deltagerne ville få mulighed for at uddybe deres svar med kommentarer.

2.2.2. Resultater af klikkerundersøgelse blandt alle medarbejdere og ph.d.-studerende

For at få uddybet besvarelserne og finde årsagerne til problemerne fra AUs undersøgelse og særkørslerne, indkaldte institutlederen medarbejdere og ph.d.-studerende til forskellige møder med det formål at få uddybet og begrundet de områder, hvor tilfredsheden var lavest.

Ved møderne i henholdsvis Foulum og Flakkebjerg blev alle medarbejdergrupper og ph.d.-studerende inviteret til et fællesmøde, da datagrundlaget ellers ville blive for lille, mens møderne i Aarhus var opdelt efter personalegruppe: senior VIP, postdocs, ph.d.-studerende og TAP. LSU blev opfordret til at deltage i alle møderne.

For at instituttets mange udenlandske medarbejdere og studerende også kunne deltage i denne undersøgelse, var spørgsmålene formuleret på både dansk og engelsk, ligesom alle møderne blev holdt på engelsk, undtagen senior VIP mødet i Aarhus og TAP mødet i Aarhus.

For at lave det så anonymt som muligt, anvendtes såkaldte klikkere, hvor deltagerne kunne give deres mening til kende ved at trykke på det bogstav, som svarede til det svar, de gerne ville give (se spørgsmålene i klikkerskemaet (Bilag 7.3). Udover brugen af klikkere, fik deltagerne i undersøgelsen ligeledes mulighed for at komme med kommentarer, i det omfang de havde lyst til dette.

I alt 163 deltog i disse klikkermøder ud af 356* (* = cirkatal) mulige, og det giver en samlet svarprocent på 46.

For hvert af klikkermøderne var svarprocenten således:

- I Foulum deltog 32 personer ud af 56*, hvilket giver en svarprocent på 57
- I Flakkebjerg deltog 21 personer ud af 30*, hvilket giver en svarprocent på 70

Aarhus:

- 21 Senior VIP deltog ud af 50*, hvilket giver en svarprocent på 42
- 22 postdocs deltog ud af 60*, hvilket giver en svarprocent på 36
- 34 ph.d.-studerende deltog ud af 90*, hvilket giver en svarprocent på 38
- 33 TAP deltog ud af 70*, hvilket giver en svarprocent på 47

Da der var en rimelig bred repræsentation på hvert enkelt møde, og deltagerne kunne komme med uddybende kommentarer, mente LSU, at der var grundlag for at drage nogle konklusioner på grundlag af det nye datamateriale trods den lidt lave svarprocent.

Resultaterne af klikkerundersøgelsen (se Bilag 7.3 for en oversigt over alle spørgsmål og besvarelser)

OMGANGSTONE/SAMVÆRSFORM

Af besvarelserne fremgår det, at omgangstonen/samværsformen er præget af respekt, anerkendelse og humor,

SAMARBEJDE

Af besvarelserne fremgår det, at hovedparten af medarbejderne føler, at de altid, næsten altid eller ofte er gode til at samarbejde om opgaverne på instituttet.

Dog synes 50% af medarbejderne på Flakkebjerg, at vi sjældent er gode til at samarbejde.

Af de personer, der har svaret, at vi ofte, sjældent eller aldrig er gode til at samarbejde, mener de, at begrænsningerne for samarbejdet skyldes:

- tidspres
- mulighed for at mødes (gælder specielt TAP)
- fysisk placering (gælder specielt Flakkebjerg – og til dels Foulum).

På spørgsmålet om, hvem har ansvar for at samarbejdet forbedres, svarer hovedparten, at de selv har ansvaret. Dog mener 42% af senior VIP, 38% hos Foulum og 31% hos Flakkebjerg, at institutlederen har ansvaret, mens 56% af postdocs mener, at det er kollegaerne, der har ansvaret.

MØDES UFORMELT MED KOLLEGAER

Hovedparten kunne tænke sig at mødes uformelt fire gange om året med deres kollegaer; dog kunne 24% af de ph.d.-studerende godt tænke sig at mødes 10-20 gange om året. Ca. 1/3 kunne dog ikke tænke sig at mødes oftere.

FREMTIDSUDSIGTER

Over halvdelen af alle medarbejdere og studerende var utilfredse med deres fremtidsudsigter.

Hovedårsagerne til dette skyldes hovedsageligt økonomiske begrænsninger, manglende sikkerhed i ansættelsen, uklare karriereveje og usikkerhed om den fremtidige fysiske placering:

<i>Senior VIP:</i>	Økonomiske begrænsninger for at udføre forskningen Bekymring for MBGs fremtid som forsknings- og undervisningsinstitution Manglende sikkerhed i ansættelsen
<i>Postdocs:</i>	Manglende sikkerhed i ansættelsen Uklare karriereveje Økonomiske begrænsninger for at udføre forskningen
<i>Ph.d.-studerende:</i>	Uklare karriereveje Usikkerhed om fremtidig fysisk placering
<i>TAP:</i>	Manglende sikkerhed i ansættelsen Usikkerhed om den fremtidige fysiske placering
<i>Foulum:</i>	Manglende sikkerhed i ansættelsen Uklare karriereveje Usikkerhed om den fremtidige fysiske placering
<i>Flakkebjerg:</i>	Manglende sikkerhed i ansættelsen Usikkerhed om den fremtidige fysiske placering

Kommentarer ved klikkermøderne:

Ph.d.-studerende:

- Ønsker om mere karrierevejledning; hvilken stillingstype vil være bedst for mig, hvad kan jeg bruge min uddannelse til.
- Ønsker om mentoring; hvad er vigtigt for mig nu, hvad skal jeg fokusere på.
- Muligheder for at kunne tale med tidligere studerende eller folk "udefra".
- MU-samtaler er fine, men drejer sig normalt om projektarbejdet. Kunne også omhandle karriereplanlægning, mentoring, mv.

ANBEFALING AF ARBEJDSPLADS

Hovedparten af medarbejdere og studerende kan i større eller mindre grad anbefale universitetet og MBG som arbejdsplads.

De der i mindre grad kunne anbefale instituttet som arbejdsplads angav økonomiske begrænsninger, uklare karriereveje og manglende sikkerhed i ansættelsen som hovedårsager:

Senior VIP: Økonomiske begrænsninger for at drive forskning

Postdocs: Manglende sikkerhed i ansættelsen
Uklare karriereveje

Ph.d.-studerende: Økonomiske begrænsninger
Manglende anerkendelse for arbejdet

TAP: Manglende sikkerhed i ansættelsen
Uklare karriereveje

Foulum: Manglende sikkerhed i ansættelsen
Manglende anerkendelse for arbejdet

Flakkebjerg: Uklare karriereveje
Manglende sikkerhed i ansættelsen

Kommentarer ved klikkermøderne:

Ph.d.-studerende:

Andre årsager til, hvorfor man ikke vil anbefale MBG til andre:

- Stort arbejdspress med kurser, undervisning og forskning
- Meget undervisning ift. andre ph.d.-programmer
- Undervisning er obligatorisk, og man får løn for det. I Foulum/Flakkebjerg skal man ikke undervise så meget, men får den samme løn.
- Undervisningen er fordelt ujævn, såvel mellem studerende som over tid.
- Mange kurser er ikke relevante, men tages kun pga. ECTS point.
- Kan være svært at få accept fra supervisor til at deltage i kursus pga. såvel tid som penge.
- Der er ikke mange interne kurser på AU/MBG.
- Behov for bedre information om "grants", der kan søges. Skal bruge meget tid på at lede efter kurser på nettet.

Senior VIP

Årsagen til, at man ikke vil anbefale MBG til andre, kan være usikkerheden om instituttets fremtidige situation i forhold til den fysiske placering og den ikke afklarede tidshorisont. Dette var ikke en svarmulighed i klikker-spørgsmålene.

Andet: Der kan være manglende forståelse mellem forskellige arbejdsgrupper.

Sektionsstrukturen kan forbedres: eksempelvis en mere fælles indkøbspolitik mellem grupperne. Generelt mere hjælp til hinanden inden for sektionens grupper.

ANERKENDELSE AF HINANDEN

Tre fjerdedele af medarbejdere og studerende følger at de bliver anerkendt for et godt stykke arbejde næsten altid eller ofte, mens resten følger, at de sjældent bliver anerkendt.

På spørgsmålet om, hvem der har ansvaret for, at vi bliver bedre til at anerkende hinanden er svarene lidt forskellige blandt grupperne:

Senior VIP: Mig selv (61%) og institutlederen (28%)

Postdocs: Mine kollegaer (43%), mig selv (33%) og institutlederen (24%)

Ph.d.-studerende: Institutlederen (63%) og mine kollegaer (28%)

TAP: Institutlederen (48%) og mig selv (39%)

Foulum: Mig selv (46%), institutlederen (29%) og mine kollegaer (25%)

Flakkebjerg: Institutlederen (40%), mine kollegaer (35%) og mig selv (25%)

Hovedparten af medarbejdere og studerende mener, at de har anerkender en *kollegas* arbejde enten flere gange årligt, flere gange om måneden eller flere gange om ugen.

Senior VIP i Aarhus blev spurgt, hvor ofte de har anerkender en *medarbejders* arbejde, og her svarer de flere gange hver uge (43%), flere gange hver måned (33%) eller dagligt (19%).

Langt hovedparten af medarbejdere og studerende syntes, at man ideelt set bør anerkende en kollegas arbejde flere gange hver måned eller flere gange om ugen.

Senior VIP i Aarhus blev spurgt, hvor ofte man ideelt set bør anerkende en *kollegas* arbejde, og her svarer de flere gange hver uge (45%), flere gange hver måned (25%) eller dagligt (30%).

Begrænsningerne for at anerkende kollegaerne arbejde er hovedsageligt manglende omtanke og tidspres.

På spørgsmålet hvilken type anerkendelse, der er vigtigst, var anerkendelse fra kollegaer vigtigst for senior VIP, postdocs samt medarbejdere og studerende i Foulum og Flakkebjerg, mens ros fra nærmeste leder var vigtigst for de ph.d.-studerende og TAP.

Det næstvigtigste var for en stor del løn/avancement, men også anerkendelse fra nærmeste leder eller kollega.

EN DEL AF ET SOCIALT FÆLLESSKAB

På spørgsmålet om, de følte sig som del af et større socialt fællesskab på MBG, svarede 43% af postdocs, 32% af de ph.d.-studerende og 43% fra Flakkebjerg "sjældent", mens resten i større eller mindre grad følte, at de var:

<i>Senior VIP:</i>	Næsten altid (43%), sjældent (29%), ofte (19%), altid (10%)
<i>Postdocs:</i>	Sjældent (43%), ofte (26%), altid (17%), næsten altid (9%), aldrig (4%)
<i>Ph.d.-studerende:</i>	Ofte (38%), sjældent (32%), næsten altid (18%), altid (6%), aldrig (6%)
<i>TAP:</i>	Næsten altid (52%), altid (27%), ofte (21%)
<i>Foulum:</i>	Næsten altid (35%), ofte (32%), sjældent (18%), altid (12%), aldrig (3%)
<i>Flakkebjerg:</i>	Sjældent (43%), næsten altid (29%), ofte (19%), aldrig (10%)

De personer, der sjældent eller aldrig føle sig som en del af et større socialt fællesskab, blev spurgt, om de ønskede at være det, og her syntes der at være et stort behov for dette. Dog var der også nogle grupper (specielt Flakkebjerg), der indikerede, at de havde et begrænset behov.

<i>Senior VIP:</i>	Stort (50%), begrænset (40%), meget stort (10%)
<i>Postdocs:</i>	Stort (53%), begrænset (33%), meget begrænset (13%)
<i>Ph.d.-studerende:</i>	Stort (57%), begrænset (21%), meget begrænset (14%), meget stort (7%)
<i>TAP:</i>	Stort (50%), begrænset (33%), ubetydeligt (17%)
<i>Foulum:</i>	Stort (67%), begrænset (20%), meget stort (13%)
<i>Flakkebjerg:</i>	Begrænset (46%), meget begrænset (23%), stort (15%), meget stort (15%)

Det vigtigste sociale fællesskab for hovedparten af medarbejdere og studerende er: kollegaer med samme baggrund (senior VIP og TAP) eller forskningsgruppen (postdocs, ph.d.-studerende, Foulum, Flakkebjerg).

De fleste medarbejdere og studerende mente, at de selv har ansvaret for, at der skabes et socialt fællesskab. Dog synes en senior VIP (45%), at det var institutlederens ansvar, mens halvdelen af postdocs og de ph.d.-studerende mente, at det enten var kollegaerne eller institutlederen, der var ansvarlig.

Begrænsningerne for et fælles socialt fællesskab er specielt: mulighed for at mødes, tidspres og til dels fysisk placering.

Kommentarer ved klikkermøderne:

Ph.d.-studerende:

- Sandbjergseminaret for ph.d.-studerende var godt. Bør holdes årligt.
- Kvartårlige, interaktive møder med posters og samvær for at lære hinanden at kende.
- Møderne kan arrangeres af ph.d.-studerende. "Opgaven" kunne være en del af uddannelsen og dermed give ECTS point.
- Møderne bør ligge efter optagelsen af nye studerende og bør være både videnskabelige, karriereorienterede og lære-hinanden-at-kende møder.

HJÆLP TIL PRIORITERING AF ARBEJDSOPGAVER

Der var stor spredning i besvarelsenerne på, om den daglige leder kan hjælpe med at prioritere arbejdsopgaverne. "Min daglige leder kan hjælpe mig at prioritere arbejdsopgaver":

<i>Senior VIP:</i>	Hverken enig eller uenig (48%), delvis uenig (24%), helt uenig (14%), delvis enig (14%)
<i>Postdocs:</i>	Delvis enig (41%), hverken enig eller uenig (23%), helt enig (23%), delvis uenig (14%)
<i>Ph.d.-studerende:</i>	Delvis enig (43%), hverken enig eller uenig (26%), delvis uenig (20%)
<i>TAP:</i>	Delvis enig (42%), hverken enig eller uenig (27%), helt enig (21%)
<i>Foulum:</i>	Delvis enig (37%), hverken enig eller uenig (23%), helt enig (17%), delvis uenig (14%)
<i>Flakkebjerg:</i>	Helt enig (35%), delvis enig (35%), hverken enig eller uenig (20%),

De personer, der havde svaret delvis uenig og helt uenig i, skulle svare på om. "Mit ønske om at den daglige leder skal hjælpe mig med at prioritere mine arbejdsopgaver er":

<i>Senior VIP:</i>	Meget begrænset (71%), ubetydeligt (29%)
<i>Postdocs:</i>	Stort (43%), meget begrænset (43%), ubetydeligt (14%)
<i>Ph.d.-studerende:</i>	Stort (53%), meget begrænset (41%),
<i>TAP:</i>	Meget begrænset (58%), ubetydelig (48%)
<i>Foulum:</i>	Meget begrænset (64%), ubetydeligt (18%), stort (18%)
<i>Flakkebjerg:</i>	Ubetydeligt (40%), meget begrænset (20%), stort (20%), meget stort (20%)

Ph.d.-studerende og postdoc – og til dels Flakkebjerg – kunne godt ønske sig, at den daglige leder kunne hjælpe med at prioritere arbejdsopgaverne, mens dette behov var begrænset hos senior VIP, TAP samt Foulum – og til dels Flakkebjerg.

De grupper, der følte, at den daglige leder kunne hjælpe med at prioritere arbejdsopgaverne, blev spurgt om, hvad den daglige leder kunne hjælpe dem med:

<i>Postdocs:</i>	Fokusering (52%); sparre på svage sider (24%)
<i>Ph.d.-studerende:</i>	Fokusering (44%), aflive dødssejlere (31%), sparre på svage sider (19%)
<i>Flakkebjerg:</i>	Sparre på svage sider (40%), aflive dødssejlere (33%), fokusering (20%)

UDKØRTHED

Over halvdelen af medarbejdere og studerende føler sig ofte eller næsten altid udkørte. Omfanget af udkørtheden varierer lidt for grupperne. "Sker det, at du føler dig udkørt?":

<i>Senior VIP:</i>	Ofte (43%), sjældent (35%), næsten altid (14%)
<i>Postdocs:</i>	Ofte (50%), sjældent (32%), næsten altid (18%)
<i>Ph.d.-studerende:</i>	Ofte (44%), sjældent (35%), næsten altid (15%)
<i>TAP:</i>	Sjældent (55%), ofte (36%)
<i>Foulum:</i>	Ofte (53%), sjældent (32%)
<i>Flakkebjerg:</i>	Ofte (48%), sjældent (24%), altid (14%), næsten altid (24%)

De primære årsager for udkørthed for de der svarede "altid, næsten altid og ofte":

<i>Senior VIP:</i>	For mange opgaver, der ikke drejer sig om kerneydelser (35%) For mange arbejdsopgaver (27%)
<i>Postdocs:</i>	For mange arbejdsopgaver (33%) Eget forventningspres (27%)
<i>Ph.d.-studerende:</i>	For mange opgaver, der ikke drejer sig om kerneydelser (28%) For mange arbejdsopgaver (20%) Eget forventningspres (20%) Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver (20%)
<i>TAP:</i>	For mange opgaver, der ikke drejer sig om kerneydelser (45%) For mange arbejdsopgaver (27%) Ujævn fordeling af arbejdsopgaver (18%)
<i>Foulum:</i>	Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver (19%) Eget forventningspres (19%) For mange arbejdsopgaver (15%) Ujævn fordeling af arbejdsopgaver (15%) For mange opgaver, der ikke drejer sig om kerneydelser (12%) Stort forventningspres fra omgivelser (12%).
<i>Flakkebjerg:</i>	For mange arbejdsopgaver (38%) Eget forventningspres (18%) For mange opgaver, der ikke drejer sig om kerneydelser (13%),

For over halvdelen tog det nogle dage at komme sig over udkørtheden, mens det for en del skulle flere uger til at komme sig. Fordelingen blandt grupperne ser således ud:

<i>Senior VIP:</i>	Dage (44%), uger (38%), timer (19%)
<i>Postdocs:</i>	Dage (55%), uger (30%), timer 10%)
<i>Ph.d.-studerende:</i>	Dage (56%), uger (22%), timer (17%)
<i>TAP:</i>	Dage (58%), timer (38%)
<i>Foulum:</i>	Dage (60%), timer (27%), uger (10%)
<i>Flakkebjerg:</i>	Dage (47%), timer (37%), uger (11%)

På spørgsmålet om, hvem der kunne gøre noget ved situationen, var der noget blandede svar, idet en del mente, at det var dem selv, nogle mente, at det var AU og ST's ledelse mens andre mente, at det var en del af at arbejde på denne arbejdsplads:

<i>Senior VIP:</i>	AU og ST ledelsen (47%) Ingen, det er en del af at være på denne arbejdsplads (24%)
<i>Postdocs:</i>	Mig (35%) Daglige leder (20%) Ingen, det er en del af at være på denne arbejdsplads (20%)
<i>Ph.d.-studerende:</i>	Ingen, det er en del af at være på denne arbejdsplads (43%) Mig (17%) Daglig leder (14%) Institutlederen (11%)
<i>TAP:</i>	Mig (39%) Daglige leder (35%) Ingen, det er en del af at være på denne arbejdsplads (17%)
<i>Foulum:</i>	Mig (31%) Daglige leder (28%) Ingen, det er en del af at være på denne arbejdsplads (16%) AU og ST ledelsen (16%)

Flakkebjerg: Mig (33%), %
Ingen, det er en del af at være på denne arbejdsplads (33%)
Daglig vejleder (14%)
AU og ST ledelsen (10%)

Kommentarer ved klikkermøderne:

Senior VIP

- Den stadig søgen for at skaffe fondsmidler til aktiviteter/forskningsarbejde er meget krævende
- Lobby-aktivitet og anden hjælp fra AU til indhentning af projekter er meget dårlig
- Der skal bruges mere tid til møder pga. instituttets/universitetets størrelse (FSU, sektionsmøder, gruppemøder)
- Der skal stadig bruges meget tid på at finde ud af, hvor man skal henvende sig.
- Behov for at beholde nuværende systemer lang tid fremover – ikke flere nye systemer.

STRESS

Mere end ¾ af medarbejdere og studerende føler sig stresset i forskelligt omfang.

De forskellige grupperinger svarede således på spørgsmålet: "Giver arbejdet dig stærke stresssymptomer, så som tilbagetrækkethed, hjertebanken, ondt i maven, muskelspændinger, nedtrykthed, rastløshed, koncentrationsbesvær, svært ved at huske?"

Senior VIP: Nogle gange om måneden (43%)
Flere gange ugentligt (19%)
Nogle få gange om året (14%)

Postdocs: Nogle få gange om året (35%)
Nogle gange om måneden (30%)

Ph.d.-studerende: Nogle få gange om året (40%)
Nogle gange om måneden (31%)
Flere gange ugentligt (14%)

TAP: Nogle få gange om året (39%)
Nogle gange om måneden (10%)

Foulum: Nogle gange om måneden (44%)
Nogle få gange om året (31%)

Flakkebjerg: Nogle få gange om året (30%)
Flere gange ugentligt (25%)

Følgende har haft *sygedage* på grund af stress:

Senior VIP: 19%
Postdocs: 17%
Ph.d.-studerende: 26%
TAP: 33%
Foulum: 23%
Flakkebjerg: 24%

Følgende har gjort brug af professionel støtte i forbindelse med stress:

Senior VIP: 15%
Postdocs: 14%
Ph.d.-studerende: 15%
TAP: 23%
Foulum: 15%
Flakkebjerg: 5%

Nogle har fået andre arbejdsopgaver grundet stress: postdocs: (24%), Flakkebjerg (20%), TAP (12%), Foulum (9%).

Af de der har haft stresssymptomer angiver de følgende *primære* årsager:

<i>Senior VIP:</i>	For mange arbejdsopgaver (33%) For mange arbejdsopgaver der ikke drejer sig om kerneydelser (20%) Økonomiske rammevilkår (20%) Ujævn fordeling af arbejdsopgaver (13%) Eget forventningspres (13%)
<i>Postdocs:</i>	Eget forventningspres (33%) For mange arbejdsopgaver (20%) Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver (13%) Stort forventningspres fra omgivelser (13%)
<i>Ph.d.-studerende:</i>	Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver (27%) Eget forventningspres (20%) Stor forventninger fra omgivelser (13%)
<i>TAP:</i>	For mange arbejdsopgaver (21%) Eget forventningspres (21%) Ujævn fordeling af arbejdsopgaver (14%) For mange arbejdsopgaver der ikke drejer sig om kerneydelser (14%) Stort forventningspres fra omgivelser (14%)
<i>Foulum:</i>	For mange arbejdsopgaver (29%) Ujævn fordeling af arbejdsopgaver (14%) Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver (14%) Økonomiske rammevilkår (11%) Stort forventningspres fra omgivelser (11%) For mange arbejdsopgaver der ikke drejer sig om kerneydelser (11%)
<i>Flakkebjerg:</i>	For mange arbejdsopgaver (17%) Ujævn fordeling af arbejdsopgaver (17%) Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver (17%) Stort forventningspres fra omgivelser (17%) Økonomiske rammevilkår (17%),

Af de der har haft stresssymptomer angiver de følgende *sekundære* årsager:

<i>Senior VIP:</i>	Økonomiske rammevilkår (31%) Stort forventningspres fra omgivelser (15%) Eget forventningspres (15%) AUs faglige og administrative forandringsproces (15%)
<i>Postdocs:</i>	Eget forventningspres (36%) Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver (21%)
<i>Ph.d.-studerende:</i>	For mange arbejdsopgaver (37%) Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver (17%)
<i>TAP:</i>	For mange arbejdsopgaver (31%) For mange arbejdsopgaver der ikke drejer sig om mine kerneydelser (25%) Ujævn fordeling af arbejdsopgaver (19%) Eget forventningspres (19%)

Foulum: For mange arbejdsopgaver (22%)
Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver (22%)
Ujævn fordeling af arbejdsopgaver (19%)
Eget forventningspres (15%)

Flakkebjerg: For mange arbejdsopgaver (26%)
Ujævn fordeling af arbejdsopgaver (21%)
Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver (11%)
Stort forventningspres fra omgivelser (11%)

Af de der har haft stresssymptomer angiver de følgende *tertiære* årsager:

Senior VIP: Økonomiske rammevilkår (38%)
Eget forventningspres (23%)
For mange arbejdsopgaver der ikke drejer sig om mine kerneydelser (15%)

Postdocs: For mange arbejdsopgaver (67%)
Stort forventningspres fra omgivelser (33%)

Ph.d.-studerende: Stort forventningspres fra omgivelser (28%)
For mange arbejdsopgaver (17%)
Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver (14%)
Økonomiske rammevilkår (14%)

TAP: Ujævn fordeling af arbejdsopgaver (23%)
Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver (23%)
Store forventningspres fra omgivelser (15%)

Foulum: For mange arbejdsopgaver (20%)
For mange arbejdsopgaver der ikke drejer sig om mine kerneydelser (20%)
Ujævn fordeling af arbejdsopgaver (16%)

Flakkebjerg: Ujævn fordeling af arbejdsopgaver (18%)
Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver (18%)
Økonomiske rammevilkår (18%)

På spørgsmålet om, hvem der primært kan gøre noget ved det, fordelte besvarelsene sig således:

Senior VIP: AU og ST ledelsen (68%), mig (21%)

Postdocs: Mig (65%), daglig leder (29%)

Ph.d.-studerende: Mig (33%), daglig leder (30%), institutleder (27%)

TAP: Mig (62%), daglig leder (24%)

Foulum: Mig (47%), daglig leder (22%), AU og ST ledelsen (22%)

Flakkebjerg: Mig (38%), daglig leder (33%), AU og ST ledelsen (24%)

Kommentarer ved klikkermøderne:

Foulum:

Stress kan skyldes andre faktorer end de, der nævnes i skemaet, eksempelvis: 2) mangel på motivation (fx pga. omstruktureringer) 2) samarbejdsproblemer (fx i projektsamarbejde).

Information om psykologhjælp skal være nemt at tilgå: opslag, foldere, mv., og der bør være hurtig adgang til psykologhjælp.

Ph.d.-studerende:

- Det større antal seminarer stresser og er en større arbejdsbyrde
- Der er ikke tid til at tænke over tingene eller lade sig inspirere af, det man hører/ser

- Kjeldgaard Lectures (KL):
Selve foredragene er fine, men frokost og andres specifikke spørgsmål til projekter tager for meget tid og er ikke relevante for de fleste.
KL ligger midt på dagen og "ødelægger" derved hele dagen.
Forslag om at gøre selve foredragene obligatoriske men den sidste del frivillig.
Forslag om at samle flere KL på en dag samt tilføje sociale events.
Forslag om at opfordre foredragsholderne til at fortælle om deres karriereveje.
- Ph.d.-planer virker ikke og er et meget stort irritations/stress moment.
- Stort ønske om et hvilerum i Forskerparken.
- Stress/pres skyldes ikke alene uddannelsen men også private anliggender i hverdagen

TAP (laboranter)

Bekymring for fremtiden i forhold til "dele-laboranter" – kan laboranterne fremover risikere, at deres arbejdskraft skal fordeles på mere end to arbejdssteder, hvis fondsmidlerne bliver færre.

Bekymring for "underskud" af laboranter hvis der sker ansættelser af flere VIP men ikke flere laboranter.

Hovedkonklusioner fra klikkerundersøgelsen:

- **Omgangstonen/samværsformen** på MBG er præget af respekt, anerkendelse og humor
- Vi er rimeligt gode til at **samarbejde** – dog kunne det forbedres for nogle grupper.
Tidspres og fysisk placering sætter dog visse grænser for dette
- Alle vil gerne **mødes uformelt** med kollegaer fra samme personalekategori ca. fire gange om året – ph.d.-studerende oftere
- Der er bekymring om **fremtidsudsigterne** - skyldes hovedsageligt økonomiske begrænsninger, manglende sikkerhed i ansættelsen, uklare karriereveje og usikkerhed om den fremtidige fysiske placering
- **Arbejdspladsen** kan i større eller mindre grad **anbefales** - økonomiske begrænsninger, uklare karriereveje og manglende sikkerhed i ansættelsen trækker nedad
- Medarbejdere og studerende **anerkender** hinanden i et rimeligt omfang – der skal dog skabes større bevidsthed om at huske at anerkende hinanden enten fagligt eller personligt.
Manglende omtanke eller tidspres er hovedårsagerne til manglende erkendelse af andre.
- Ikke alle føler sig som en del af **et socialt fællesskab** – begrænsningerne for et fælles socialt fællesskab er specielt mulighed for at mødes, tidspres og til dels fysisk placering
- Postdocs og ph.d.-studerende efterspørger mere **hjælp** deres fra daglige leder **til prioritering af arbejdsopgaver** såsom fokusering, aflivning af dødsejere og sparring på svage sider. Derudover efterspørger de **karrierevejledning**
- Over halvdelen af medarbejdere og studerende føler sig **udkørte** – hovedårsagerne til dette er for mange arbejdsopgaver, for mange opgaver, der ikke drejer sig om kerneydelser, eget forventningspres og problemer med at prioritere arbejdsopgaver
- Mere end 3/4 føler sig **stresset** i forskelligt omfang – skyldes primært for mange arbejdsopgaver, for mange arbejdsopgaver der ikke drejer sig om kerneydelser, ujævn fordeling af arbejdsopgaver og økonomiske rammevilkår

Hovedkonklusioner for hver enkelt personalekategori/geografisk lokalitet for udvalgte indsatsområder

For de områder der var udvalgt som indsatsområder, er der nedenfor konkluderet for de enkelte grupper.

Hovedårsagerne til bekymring om fremtidsudsigterne, udkørthed og stress:

Senior VIP

Bekymring for MBG's fremtid som forsknings-og undervisningsinst.	Fremtidsudsigter
Manglende sikkerhed i ansættelsen	Fremtidsudsigter
Økonomiske rammevilkår	Fremtidsudsigter og stress
For mange arbejdsopgaver	Udkørthed og stress
For mange arbejdsopgaver der ikke drejer sig om kerneydelser	Udkørthed og stress
Ujævn fordeling af arbejdsopgaver	Stress
Eget og andres forventningspres	Stress

Postdocs

Manglende sikkerhed i ansættelsen	Fremtidsudsigter
Uklare karriereveje	Fremtidsudsigter
Økonomiske begrænsninger for at udføre forskningen	Fremtidsudsigter
For mange arbejdsopgaver	Udkørthed og stress
Eget forventningspres	Udkørthed og stress
Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver	Stress
Stor forventningspres fra omgivelser	Stress

Ph.d.-studerende:

Uklare karriereveje	Fremtidsudsigter
Usikkerhed om den fremtidige fysiske placering	Fremtidsudsigter
For mange arbejdsopgaver der ikke drejer sig om kerneydelser	Udkørthed
For mange arbejdsopgaver	Udkørthed
Eget forventningspres	Udkørthed og stress
Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver	Stress

TAP:

Manglende sikkerhed i ansættelsen	Fremtidsudsigter
Usikkerhed om fysisk placering	Fremtidsudsigter
For mange arbejdsopgaver der ikke drejer sig om kerneydelser	Udkørthed
For mange arbejdsopgaver	Udkørthed og stress
Eget forventningspres	Udkørthed og stress

Foulum:

Manglende sikkerhed i ansættelsen	Fremtidsudsigter
Uklare karriereveje	Fremtidsudsigter
Usikkerhed om den fremtidige fysiske placering	Fremtidsudsigter og stress
Eget forventningspres	Udkørthed
Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver	Udkørthed og stress
For mange arbejdsopgaver	Stress
Ujævn fordeling af arbejdsopgaver	Stress
Økonomiske rammevilkår	Stress

Flakkebjerg:

Usikkerhed om den fremtidige fysiske placering	Fremtidsudsigter
Manglende sikkerhed i ansættelsen	Fremtidsudsigter
Eget og andres forventningspres	Udkørthed og stress
For mange arbejdsopgaver	Udkørthed og stress
Ujævn fordeling af arbejdsopgaver	Stress
Økonomiske rammevilkår	Stress
Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver	Stress

Følgende konklusioner kan drages om socialt fællesskab/relation til kollegaer:

Generelt er der et stort behov for at føle sig som en del af et større socialt fællesskab.

Det vigtigste sociale fællesskab for hovedparten af medarbejdere og studerende er: kollegaer med samme baggrund (senior VIP og TAP) eller forskningsgruppen (ph.d.-studerende, postdocs, Foulum, Flakkebjerg).

På grund af instituttets størrelse og forskellige geografiske placeringer er et fællesskab med forskningsgruppen eller kollegaer mest realistisk.

Hovedparten af medarbejdere og studerende kunne tænke sig at mødes uformelt fire gange om året med deres kollegaer med samme baggrund; dog kunne 24% af de ph.d.-studerende godt tænke sig at mødes 10-20 gange om året.

Det sociale fællesskab i Flakkebjerg samt blandt postdocs og ph.d.-studerende er ikke optimalt og bør styrkes. Flakkebjerg indikerede dog, at de havde et begrænset behov for at være en del af et større socialt fællesskab. Det bør undersøges, hvad der ligger til grund for denne besvarelse, da et socialt fællesskab normalt er godt for trivslen.

2.3. Vurdering, beskrivelse og prioritering af de fundne indsatsområder

2.3.1 Specielle forhold for MBG

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

1) MBG er delt i fem geografiske enheder

MBG er delt i fem enheder med placeringer i Foulum (ved Viborg), Flakkebjerg (ved Slagelse) og i Aarhus i Biokæden i Universitetsparken, iNANO huset på Gustav Wiedes Vej 14 og i Forskerparken på Gustav Wiedes Vej 10, hvor institutlederen har kontor.

Denne geografiske adskillelse kan give en mindre grad af fællesskabsfølelse, gøre det svære at samarbejde, ligesom mange af medarbejderne er adskilt fra ledelsen.

Dette søges løst delvist ved, at institutlederen er i Foulum én gang om ugen, i Flakkebjerg en gang om måneden og fremover ligeledes vil være at finde i Biokæden én gang om ugen. Derudover laves der forskellige fællesarrangementer (se nedenfor),

2) Uklarhed om fysisk placering

Det er planen, at MBGs forskellige enheder skal samles i en fælles bygning i ved Campus i Aarhus. Det har endnu ikke været muligt at få en endelig tilkendegivelse fra AU's ledelse om, hvor dette bliver, og hvornår en sammenflytning kan finde sted.

Denne mangel på klarhed har stor indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø for medarbejdere og ph.d.-studerende – i særdeleshed i Flakkebjerg, hvor medarbejdere og studerende skal flytte fra Sjælland til Jylland – men også for Foulum. Men resten af instituttet, der er fordelt på flere lokaliteter, er også i nogen grad påvirket af, at der endnu ikke er kommet en afklaring.

3) MBG er en meget stor arbejdsplads

Med over 500 medarbejdere og studerende, der har deres daglige gang på instituttet, kan det være svært at kende hinanden godt og få et godt socialt fællesskab. Derfor føler mange medarbejdere et tættere fællesskab med og tilknytning til den forskningsgruppe, de arbejder i, (eller deres kollegaer) end de gør til instituttet. Dette kan svække fællesskabet ved hele instituttet.

Dette forsøges løst ved at samle alle til ca. 5 årlige institutseminarer, ca. 12 årlige internationale seminarer og et institutårsmøde med efterfølgende fest.

Derudover er der et årligt to-dages internatmøde på Sandbjerg for alle gruppelederne, for at disse kan lære hinanden bedre at kende, opbygge netværk og styrke forskningssamarbejdet.

4) MBG har mange eksternt finansierede medarbejdere

Over halvdelen af MBGs finansiering kommer fra eksterne midler, hvilket betyder, at instituttet har mange medarbejdere, der er ansat tidsbegrænset. Dette giver stor usikkerhed for fremtiden for de mange ansatte, der er ansat med ekstern finansiering.

5) Basisbevillingerne til MBG er utilstrækkelige

Det er ikke muligt at drive forskning på instituttet uden ekstern finansiering, da basisbevillingerne er minimale. Derfor bruger forskerne meget tid på at skrive ansøgninger til forskellige fonde, og da succesraten generelt ikke er særlig høj, udsættes forskerne for en stor psykisk belastning.

Som noget nyt er forskerne blevet bedt om at søge endnu flere eksterne midler, hvoraf de skal af med en ekstra afgift på 20% til fællesskabet. Dette skaber et urimeligt højt forventningspres, som kan skabe endnu flere psykiske problemer såsom udkørthed og stress.

2.3.2. Overordnede betragtninger

Nedenstående betragtninger kommer fra en senior VIP, og hans holdninger deles af LSU. Det synes derfor at være relevant at tage det med, da det på en klar måde illustrerer situationen for forskerne – ikke bare på MBG – men også rundt om på nogle af de andre institutter ved specielt ST og Health.

Bedring af gruppeledernes (senior VIP) trivsel er en vigtig forudsætning for, at der kan opnås bedringer i trivslen for alle medarbejdergrupper.

Gruppeledere/senior VIP kan betragtes som "hovedet på dyret" i forskningsgrupperne. Fungerer gruppelederen ikke, kan man heller ikke forvente, at resten af gruppen fungerer optimalt. Er gruppelederen overbebyrdet/usikker/stresset, er der ikke overskud til, at denne kan være rigtigt tilstede over for forskningsgruppens øvrige medarbejdere. Dvs. holde samtaler, gøre opgaver og prioriteringer klare, delegere arbejdet, anerkende andres indsats osv., og dermed er kimen til mange problemer for resten af gruppens medarbejdere også lagt. Bedring af gruppeledernes trivsel er derfor en vigtig forudsætning for at der kan opnås bedringer i trivslen for alle medarbejdergrupper.

Økonomisk usikkerhed

De økonomiske rammebetingelser og kritiske udsigter for fremtidig forskningsfinansiering virker dystre. Der skal bruges megen tid og energi på at skrive ansøgninger og tilvejebringe finansiering af gruppens aktiviteter. Denne tid går fra den tid, man kan bruge på forskning og undervisning, og outputtet på disse kerneprodukter bliver derfor både kvalitativt og kvantitativt dårligere, end man kunne ønske. Er der ikke succes på ansøgningsfronten, fører dette til en negativ oplevelse af det arbejde, man udfører, og dermed også hvorledes man vil anbefale sin arbejdsplads overfor andre.

Administrativ support

Mængden af IT-systemer og administrative personer man skal forholde sig til er uoverskuelig. Meget mere nærhed ville være at foretrække. Lokale blæksprutter der ved lidt om det hele er at foretrække frem for fjerne eksperter, der ikke kan forstå de nære problemer. Det virker ikke som om, at man har fået nogen gevinst ud af centralisering af administrationen, set fra en gruppeleders vinkel. Er der sket en effektivisering af administrationen, så er det nok sket på bekostning af "primær-producenterne" på universitetet, som nu oplever at skulle udføre mere af administrationen selv.

Nogle af de administrative IT-systemer bruger man kun sjældent (så sjældent at man ikke kan huske login, password og slet ikke hvordan de fungerer). Irritationsmomentet over disse er ofte dråben, der kan få det til at flyde over i en travl hverdag. Forslag: Kunne man ikke indføre et unikt login og et password til alle AU-IT systemer (AURUS, PURE, INDFAK, PHD-Planner, AULA, Mit-AU, Mail/Kalender osv.)? Ideelt set skulle der være en lokal sekretær, der tog sig af alle disse systemer for os, så vi kunne bruge energien på vore kerneopgaver.

Kollegial samhørighed/fællesskab:

MBG er et meget stort og ikke homogent institut, det er derfor ikke realistisk (eller hensigtsmæssigt?) at tilstræbe at alle skal føle sig som en del af et stort MBG fællesskab. Det kollegiale fællesskab skal opbygges/udbygges i meget mindre enheder for at have nogen effekt på trivslen. At man mødes fire gange om året fx hele MBG VIP eller TAP gruppen vil ikke have den samme effekt, som hvis man mødtes i mindre og mere nære enheder.

2.3.3. Prioritering af indsatsområder

Baseret på ovennævnte resultater, besluttede LSU, at der skulle være speciel fokus på at finde løsninger, der kan reducere stressniveauet, skabe tryghed om fremtidsudsigterne og opnå et større socialt fællesskab og/eller kollegialt samarbejde.

Da der er forskellige årsager til at disse områder ikke fungerer hos de forskellige grupper, skal der forskellige indsatser til for at opnå positive resultater for disse forskellige personalekategorier og geografiske lokaliteter. Foulum og Flakkebjergs forskellige personalegrupper vil selvfølgelig på samme måde få gavn af de tiltag, der iværksættes i Aarhus, i det omfang det er relevant.

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

2.3.3.1. Senior VIP

- 1) Der skal laves en prioriteret liste over, hvilke administrative områder, senior VIP gerne vil have mere (lokal) hjælp til at udføre
- 2) Der skal laves et årshjul over forskellige administrative tidsfrister, så det bliver muligt at prioritere eller evt. få ændret nogle af tidsfrister, så de ikke kolliderer med sommerferie eller travle perioder
- 3) Der skal oprettes en seniormentorordning, hvor erfarne senior VIP kan tilmelde sig som mentorer for andre senior VIP og junior VIP til at vejlede om forskning, fondsmuligheder, mental og faglig støtte, mv.
- 4) Etablering af et forum, hvor senior VIP kan mødes uformelt ca. fire gange om året
- 5) Der skal arbejdes på at lave en samling af tiltag til at sikre et balanceret budget på MBG, så det ikke er forskerne, der er ansvarlige for at få økonomien til at hænge sammen for institut/fakultet.

2.3.3.2. Postdocs

- 1) Der skal afholdes regelmæssige MUS, for at der bliver en højre grad af forventningsafstemning og prioritering af opgaver
- 2) Etablering af et forum, hvor postdocs kan mødes uformelt ca. fire gange om året
- 3) Etablering af et forum for karrierevejledning
- 4) De postdocs der ønsker dette skal have mulighed for at undervise

2.3.3.3. Ph.d.-studerende

- 1) Der skal afholdes regelmæssige MUS, for at der bliver en højre grad af forventningsafstemning og prioritering af opgaver
- 2) Der skal laves en mere retfærdig undervisningsfordeling for ph.d.-studerende (inkl. Flakkebjerg)
- 3) Der skal laves et bedre kursusudbud for de ph.d.-studerende
- 4) Etablering af et forum, hvor de ph.d.-studerende kan mødes uformelt ca. 10 gange om året
- 5) Etablering af et forum for karrierevejledning
- 6) Seminarprogrammet Kjeldgaard Lectures skal gennemtænkes, så udbyttet bliver optimalt og mindre tidskrævende

2.3.3.4. TAP

- 1) Der skal afholdes regelmæssige MUS, for at der bliver en højre grad af forventningsafstemning og prioritering af opgaver
- 2) Deling af laboranter blandt flere grupper bør undgås. I de tilfælde, hvor dette ikke kan undgås, bør der være en lang varslings, inddragelse i processen og evt. kompensation i form af tildeling af engangsvederlag
- 3) Der skal udarbejdes klare retningslinjer for instituttets regler (1. maj, arbejdsdsko mv.)

2.3.3.5. Foulum

- 1) Sikre at der snarest bliver lavet en plan for, hvor og hvornår instituttet bliver samlet i Aarhus
- 2) Det skal tilstræbes, at Foulum på længere sigt får lavet en økonomimodel som i Aarhus, der giver mere sikkerhed i ansættelsen
- 3) Indsatsområderne for de enkelte personalekategorier ovenfor i pkt. 2.3.3.1-2.3.3.4 – i det omfang det er relevant

2.3.3.6. Flakkebjerg

- 1) Sikre at der snarest bliver lavet en plan for, hvor og hvornår instituttet bliver samlet i Aarhus
- 2) Nærmere undersøgelse af potentielle problemer omkring sociale netværk
- 3) Indsatsområderne for de enkelte personalekategorier ovenfor i pkt. 2.3.3.1-2.3.3.4 – i det omfang det er relevant

2.3.4. Opmærksomhedspunkter

Udover de områder, der er blevet udvalgt som indsatsområder, har LSU udvalgt følgende områder som opmærksomhedspunkter:

- Anerkendelse
- Mobning, diskrimination, chikane og vold
- Specialestuderende

Anerkendelse

Alle grupper efterspurgt en højere grad af anerkendelse fra både ledelse og kollegaer ved instituttet, og alle medarbejdere og studerende har ansvaret for, at der etableres en kultur, hvor fællesskab, anerkendelse og respekt er i højsædet.

Mobning, diskrimination, chikane og vold

Alle har ansvaret for at sikre, at der ikke forekommer nogen form for mobning, diskrimination, chikane eller vold.

Specialestuderende

Instituttets ca. 105 specialestuderende har ikke deltaget i denne undersøgelse, og det skal sikres, at MBGs specialestuderende, der færdes til dagligt på instituttet, ligeledes får glæde af de tiltag, der iværksættes for medarbejdere og ph.d.-studerende, i det omfang det er muligt.

3. HANDLINGSPLAN

3.1. Udarbejdelse og implementering af handlingsplan

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

MBG ønsker ikke et tilbud om kurser i stresshåndtering o.l. men har valgt selv at tage hånd om at afhjælpe nogle af de ting, der giver problemer for medarbejdere og ph.d.-studerende.

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

Indsatsområder	Ansvarlig	Dato for iværksættelse/ afslutning
Senior VIP		
Prioriteret liste over administrative områder senior VIP gerne vil have mere (lokal) hjælp til	Institutlederen	August 2013/ oktober 2013
Årshjul over forskellige administrative tidsfrister	Institutsekretariatslederen	August 2013/ oktober 2013
Oprettelse af seniormentorordning	Institutlederen	August 2013/ oktober 2013
Etablering af et forum, hvor senior VIP kan mødes uformelt	Institutlederen	September 2013
Der skal arbejdes på at lave en samling af tiltag til at sikre et balanceret budget på MBG	Institutlederen	September 2013 /oktober 2013
Postdocs		
Regelmæssig afholdelse af MUS	Gruppelederne	Oktober 2013/ december 2013 - Løbende
Oprettelse af et forum for karrierevejledning	Institutlederen	November 2013
Etablering af et forum, hvor postdocs kan mødes uformelt	Institutlederen	September 2013
Mulighed for at undervise	Formanden for Uddannelsesudvalget	Juni 2013/september 2013 - Løbende
Ph.d.-studerende		
Regelmæssig afholdelse af MUS	Gruppelederne	Oktober 2013/ December 2013 - Løbende
Mere retfærdig undervisningsfordeling for ph.d.-studerende (inkl. Flakkebjerg)	Formanden for Ph.d.-programudvalget	Juni 2013/september 2013
Bedre kursusudbud for ph.d.-studerende	Formanden for Ph.d.-programudvalget	Juni 2013/ september 2013
Oprettelse af et forum for karrierevejledning	Institutlederen	November 2013
Etablering af et forum, hvor de ph.d.-studerende kan mødes uformelt	Institutlederen	September 2013
Gennemtænkning af seminarprogrammet Kjeldgaard Lectures	Formanden for Seminarudvalget	Juni 2013/ september 2013

TAP		
Regelmæssig afholdelse af MUS	Gruppelederne	November 2013/ December 2013 – Løbende
Ved deling af laboranter blandt flere grupper: en lang varslings, inddragelse i processen og evt. kompensation	Instituttlederen	Løbende
Klare retningslinjer for instituttets regler (1. maj, arbejdssko mv.)	Instituttlederen	August 2013/ september 2013
Foulum		
Plan for hvor og hvornår instituttet bliver samlet	Dekanen	September 2013
Foulum skal have samme økonomimodel som Aarhus	Instituttlederen	September 2013/ januar 2014
Flakkebjerg		
Plan for hvor og hvornår instituttet bliver samlet	Dekanen	September 2013
Nærmere undersøgelse af potentielle problemer omkring sociale netværk	Sektionskoordinator	September 2013/ Oktober 2013

3.2. Opfølgning på implementeringen af handlingsplanen

Det er vigtigt med en opfølgning for at se, om indsatsen har båret frugt, 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. LSU vil derfor på de kommende møder have psykisk arbejdsmiljø som et punkt på dagsordenen for at sikre sig, at hvert enkelt punkt af handlingsplanen bliver ført ud i livet. Dette vil ske ved, at LSU løbende får en opdateret, detaljeret oversigt over resultaterne i form af fx en opgørelse over afholdte MUS.

Hovedparten af indsatsområderne klares lokalt på instituttet, så disse områder er rimeligt lette at følge op på. Derudover har dekanen fået til opgave at skabe nogle fornuftige økonomiske rammer for forskerne, ligesom han må sikre, at der snarest kommer en fast beslutning om, hvor og hvornår instituttet kan samles i en fælles bygning ved Campus i Aarhus.

I forbindelse med undersøgelserne af den psykiske APV i 2009 var mange af problemerne de samme, som vi ser i dag. Men på grund af gennemførelse af den faglige udviklingsproces på AU, var der mange af disse problemer, der ikke blev taget hånd om, hvilket har givet mange frustrationer. Derfor er det vigtigt, at det sker denne gang, hvis den type undersøgelser skal tages seriøst også i fremtiden.

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.

I forbindelse med klikkermøderne blev alle opmærksomme på, hvor vigtigt det er at anerkende hinanden – hvad enten det er fagligt eller personligt. Der synes derfor at være en tendens til, at folk er blevet bedre til at anerkende hinanden på instituttet. Udfordringen bliver derfor at fastholde denne positive tendens. Dette – og andre positive tiltag – vil blive et af diskussionspunkterne på de kommende LSU-møder.

Ved at sætte psykisk arbejdsmiljø på som et fast punkt på dagsordenen til LSU-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 trivslen 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 MBG fået til opgave at identificere, hvilke områder MBG 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 MBG. Dog blev der identificeret nogle områder, hvor graden af trivsel burde forbedres, og MBGs LSU fik til opgave at kortlægge disse områder og lave en handlingsplan for at løse disse.

Da der kunne være geografiske forskelle samt forskellige baggrunde for svarene fra de forskellige personalegrupper, valgte LSU at få AU til at lave to ekstra kørsler for at identificere disse forskelle.

For at få uddybet besvarelserne fra AUs undersøgelse og særkørslerne, indkaldte institutlederen alle medarbejdere og ph.d.-studerende til klikkermøder med det formål at få uddybet og begrundet de områder, hvor tilfredsheden var lavest.

Prioritering af indsatsområder

Baseret på ovennævnte resultater fra AU's undersøgelse og MBGs klikkerundersøgelse, besluttede LSU, at der skulle være speciel fokus på at finde løsninger, der kunne reducere stressniveauet, skabe tryghed om fremtidsudsigterne og opnå et større socialt fællesskab og/eller kollegialt samarbejde.

Da der er forskellige årsager til, at disse områder ikke fungerer hos de forskellige grupper, udarbejdede LSU en handlingsplan med forskellige indsatser for at opnå positive resultater for disse forskellige personalekategorier og geografiske lokaliteter. I et forsøg på at løse de problemer, der er identificeret i undersøgelsen, foreslog LSU derfor følgende tiltag:

Senior VIP

- Der skal laves en prioriteret liste over, hvilke administrative områder, senior VIP gerne vil have mere (lokal) hjælp til at udføre
- Der skal laves et årshjul over forskellige administrative tidsfrister, så det bliver muligt at prioritere eller evt. få ændret nogle af tidsfrister, så de ikke kolliderer med sommerferie eller travle perioder
- Der skal oprettes en seniormentorordning, hvor erfarne senior VIP kan tilmelde sig som mentorer for andre senior VIP og junior VIP til at vejlede om forskning, fondsmuligheder, mental og faglig støtte, mv.
- Etablering af et forum, hvor senior VIP kan mødes uformelt ca. fire gange om året
- Der skal arbejdes på at lave en samling af tiltag til at sikre et balanceret budget på MBG, så det ikke er forskerne, der er ansvarlige for at få økonomien til at hænge sammen for institut/fakultet.

Postdocs

- Der skal afholdes regelmæssige MUS, for at der bliver en højre grad af forventningsafstemning og prioritering af opgaver
- Etablering af et forum, hvor postdocs kan mødes uformelt ca. fire gange om året
- Etablering af et forum for karrierevejledning
- De postdocs der ønsker dette skal have mulighed for at undervise

Ph.d.-studerende

- Der skal afholdes regelmæssige MUS for at der bliver en højre grad af forventningsafstemning og prioritering af opgaver
- Der skal laves en mere retfærdig undervisningsfordeling for ph.d.-studerende (inkl. Flakkebjerg)
- Der skal laves et bedre kursusudbud for de ph.d.-studerende
- Etablering af et forum, hvor de ph.d.-studerende kan mødes uformelt ca. 10 gange om året
- Etablering af et forum for karrierevejledning
- Seminarprogrammet Kjeldgaard Lectures skal gennemtænkes, så udbyttet bliver optimalt og mindre tidskrævende

TAP

- Der skal afholdes regelmæssige MUS, for at der bliver en højre grad af forventningsafstemning og prioritering af opgaver
- Deling af laboranter blandt flere grupper bør undgås. I de tilfælde, hvor dette ikke kan undgås, bør der være en lang varslings, inddragelse i processen og evt. kompensation i form af tildeling af engangsvederlag
- Der skal udarbejdes klare retningslinjer for instituttets regler (1. maj, arbejdsso mv.)

Foulum

- Sikre at der snarest bliver lavet en plan for, hvor og hvornår instituttet bliver samlet
- Det skal tilstræbes, at Foulum på længere sigt får lavet en økonomimodel som i Aarhus, der giver mere sikkerhed i ansættelsen
- Indsatsområderne for de enkelte personalekategorier ovenfor – i det omfang det er relevant

Flakkebjerg

- Sikre at der snarest bliver lavet en plan for, hvor og hvornår instituttet bliver samlet
- Nærmere undersøgelse af potentielle problemer omkring sociale netværk
- Indsatsområderne for de enkelte personalekategorier ovenfor – i det omfang det er relevant

Opmærksomhedspunkter

Udover de områder, der er blevet udvalgt som indsatsområder, har LSU udvalgt følgende områder som opmærksomhedspunkter:

- Anerkendelse (alle har ansvaret for, at vi anerkender hinanden)
- Mobning, diskrimination, chikane og vold (alle har ansvaret for, at disse ting ikke forekommer)
- Specialestuderende (MBGs specialestuderende skal ligeledes få glæde af de tiltag, der iværksættes for medarbejdere og ph.d.-studerende, i det omfang det er muligt og relevant.

Opfølgning på implementeringen af handlingsplanen og plan for fastholdelse af de gode resultater

Det er vigtigt med en opfølgning for at se, om indsatsen har båret frugt, 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. LSU vil derfor på de kommende møder have psykisk arbejdsmiljø som et punkt på dagsordenen for at sikre sig, at handlingsplanen bliver ført ud i livet, og at alle positive tiltag bliver fastholdt også i fremtiden.

5. KILDER

1. APV 2012. Psykisk Arbejdspladsvurdering. Rapport nr. 02. Faculty of Science and Technology. (Bilag 7.1)
2. Særkørsel for instituttets geografiske lokaliteter (Aarhus, Foulum, Flakkebjerg) og forskellige personalegrupper (Senior VIP, postdocs, ph.d.-studerende og TAP) (Bilag 7.2)
3. Resultater fra klikkermøder for alle instituttets medarbejdere og ph.d.-studerende (Bilag 7.3)
4. Videncenter for arbejdsmiljø <http://www.arbejdsmiljoviden.dk/> - artikel om mobning <http://www.forebyggmobning.dk/Saadan-goer-andre/Bostedet-Dannebrogsgade>
5. BAR – arbejdsmiljøweb <http://www.arbejdsmiljoweb.dk/> - artikel om stressfri hverdag <http://www.stressfrihverdag.dk/>
6. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da> forsker i arbejdsmiljø.
7. Arbejdstilsynet <http://arbejdstilsynet.dk/da/> giver et godt overblik over nyeste arbejdsmiljøregler <http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/>

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 and Genetics (MBG) was asked to identify any particular areas that MBG 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 MBG in general. However, a number of areas were identified where the degree of well-being could be improved, and MBG's Cooperation Committee (LSU) was asked to study these areas and prepare an action plan to address these issues.

Since there might be geographical differences and different backgrounds for the responses of different groups of staff, LSU chose to get AU to make two extra studies to identify these differences.

The Head of Department called all staff and PhD students to a clicker meeting to identify the reasons behind some of the answers where the satisfaction was lowest.

Focus areas

Based on the above results from AU's and MBG's studies, LSU decided that special focus should be given to solutions that could reduce the levels of stress, provide better future prospects and to improve the social network and/or collaboration with peers.

In an attempt to solve the problems identified from the results above, various initiatives to achieve positive results for various categories of staff and geographic locations should be initiated:

Senior scientific staff

- Creation of a prioritised list of administrative tasks the scientific staff would like local administrative staff to take care of
- Creation of an annual cycle of work for various administrative deadlines to make it possible to prioritise or change some of the deadlines to avoid an overlap with vacation or busy periods
- Establishment of a senior mentor network, where experienced senior scientific staff can offer support to other senior or junior scientific staff on various areas such as research, funding, mental and professional support, etc.
- Establishment of a forum where senior scientific staff can meet informally around four times a year
- Efforts should be made to make a series of actions to ensure a balanced budget at MBG to avoid the scientists being responsible for finding extra money for the department via external funding

Postdocs

- Establishment of regular performance reviews ("Medarbejderudviklingssamtaler" – MUS) to allow for a higher degree of matching of expectations and prioritisation of tasks
- Establishment of a forum where postdocs can meet informally around four times a year
- Establishment of a forum for career guidance
- Postdocs should have the opportunity to teach if they wish so

Ph.d.-studerende

- Establishment of regular performance reviews ("Medarbejderudviklingssamtaler" – MUS) to allow for a higher degree of matching of expectations and prioritisation of tasks
- Establishment of a more fair distribution of teaching for PhD students (incl. those at Flakkebjerg)
- Establishment of more relevant PhD courses
- Establishment of a forum where PhD students can meet informally around ten times a year
- Establishment of a forum for career guidance

- New plan for participation in the Kjeldgaard Lectures to optimise the output and reduce the work load

Technical and administrative staff

- Establishment of regular performance reviews ("Medarbejderudviklingssamtaler" – MUS) to allow for a higher degree of matching of expectations and prioritisation of tasks
- Sharing of a laboratory technician among groups should be avoided. When this is not possible, there should be a longer period of notice, the person in question should be involved in the process and a compensation might be given.
- Creation of clear guidelines for department rules (1 May, shoes for working in the lab, etc.)

Foulum

- Ensure that there will be made a plan shortly for when and where the whole department will move to the same building in Aarhus
- Ensure that in the long term Foulum (like Aarhus) gets a financial model that provides more job security
- Indsatsområderne for de enkelte personalekategorier ovenfor i pkt. 2.3.3.1-2.3.3.4 – i det omfang det er relevant
- Implementation of focus areas for the individual staff categories above - where appropriate

Flakkebjerg

- Ensure that there will be made a plan shortly for when and where the whole department will move to the same building in Aarhus
- Establishment of a closer study of potential problems relating to the social network(s)
- Implementation of focus areas for the individual staff categories above - where appropriate

Points for attention

In addition to the focus areas above, the LSU selected the following areas as points for attention:

- *Recognition* (we are all responsible for recognising one another)
- *Bullying, discrimination, harassment and violence* (we all have to make sure that none of this takes place)
- *Graduate students* (MBG graduate students must also benefit from the actions undertaken whenever possible and relevant)

Follow-up on the implementation of the action plan and plan for maintenance of the good results

It is important to have a follow-up to see whether the effort has paid off as the lack of positive results can create more frustration than there was before, as there are now created an expectation that problems will be solved. At the coming meetings of LSU, the psychological working environment will be on the agenda to ensure that the action plan is implemented and that all positive actions are maintained in the future.

7. BILAG

7.1. Resultater fra AUs undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ved MBG fra rapporten: *APV 2012. Psykisk Arbejdspladsvurdering 2012. Rapport nr. 02. Faculty of Science and Technology*

En nærmere beskrivelse af, hvilken betydning hvert enkelt område har for det psykiske arbejdsmiljø findes ligeledes i ovennævnte rapport.

LÆSEVEJLEDNING TIL TABEL 1.2.

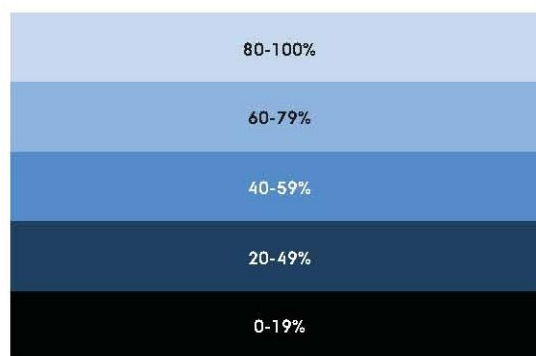
	OMRÅDE	ENHED A
Føler du dig godt tilpas på dit arbejde? ¹ (Altid/næsten altid+Ofte)	97% 96/98	97% 96/100
	96%	95%
	96/97	95/96

97 procent af de ansatte i Enhed A svarer at de føler sig tilpas "Altid/næsten altid" eller "Ofte"

... for VIP er andelen 96 procent ...

... for TAP er andelen 100 procent ...

FARVELÆGNING AF TABEL 1.2.



Note: Skalaen er vendt om for negativt ladede spørgsmål.
For spørgsmålene om arbejdsbyrde er der anvendt ti procent-intervaller.
For spørgsmål om ensomhed og stærke stresssymptomer er der anvendt fem procent-intervaller.

TABEL 1.2.: HOVEDRESULTATER

	ST	ENG	ANIS	AGRO	FOOD	ENVS	BIOS	MBG	CHEM	PHYS
I. TRIVSEL										
Føler du dig godt tilpas på dit arbejde? (‘Aldtid/Næsten altid’ + ‘Ofte’)	85% 84/87	88% 88/89	88% 87/89	84% 77/91	84% 80/90	84% 85/81	80% 82/79	86% 85/89	90% 89/91	89% 87/94
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde (‘Helt enig’ + ‘Delvist enig’)	89% 89/90	88% 90/83	87% 84/89	89% 85/93	93% 89/98	85% 91/76	90% 90/90	86% 86/85	90% 87/94	93% 92/96
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet (‘Helt enig’ + ‘Delvist enig’)	56% 57/56	69% 75/50	49% 38/59	52% 55/49	39% 40/39	45% 49/40	53% 52/55	48% 43/57	71% 73/67	71% 69/74
Jeg kan anbefale min arbejdsplads til andre (‘Helt enig’ + ‘Delvist enig’)	69% 68/72	75% 80/63	66% 64/69	61% 56/68	74% 75/72	65% 65/63	66% 64/68	65% 58/78	73% 71/77	82% 78/91
II. RELATION TIL ARBEJDET										
Finder du dit arbejde interessant? (‘Aldtid/Næsten altid’ + ‘Ofte’)	87% 90/82	88% 90/83	89% 95/83	87% 88/85	91% 93/90	81% 91/67	83% 89/75	89% 91/85	90% 89/91	91% 93/85
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (‘Aldtid/Næsten altid’ + ‘Ofte’)	75% 72/79	64% 62/67	81% 80/82	82% 80/85	82% 80/85	84% 87/79	75% 74/76	72% 68/79	78% 71/91	72% 69/81
Jeg føler, at jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt (‘Helt enig’ + ‘Delvist enig’)	91% 90/92	81% 84/72	91% 92/90	92% 91/95	86% 83/90	92% 94/88	93% 92/95	92% 91/92	93% 93/94	91% 89/94
Jeg har arbejdsopgaver, jeg har lyst til at engagere mig i (‘Helt enig’ + ‘Delvist enig’)	93% 94/91	94% 94/94	89% 95/83	92% 94/90	97% 96/98	91% 96/83	94% 94/93	93% 92/94	93% 91/97	96% 95/100
Er du tilfreds med den indflydelse, du har på tilrettelæggelsen af dit daglige arbejde? (‘Aldtid/Næsten altid’ + ‘Ofte’)	83% 86/79	80% 81/76	86% 95/81	83% 89/76	80% 85/73	80% 85/74	80% 85/73	85% 85/84	89% 89/87	86% 87/83

TABEL 1.2.: HOVEDRESULTATER

	ST	ENG	ANIS	AGRO	FOOD	ENVS	BIOS	MBG	CHEM	PHYS
III. RELATION TIL KOLLEGAER ('Altid/Næsten altid' + 'Ofte')										
På min arbejdsplads er mine kollegaer imødekommende	87%	88%	84%	87%	90%	84%	86%	86%	91%	95%
	88/86	85/94	86/82	88/86	87/93	91/74	87/84	84/90	95/84	94/98
På min arbejdsplads er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	75%	77%	78%	79%	80%	76%	69%	72%	86%	86%
	73/79	72/89	78/78	74/86	74/87	78/74	70/69	65/85	85/87	82/96
På min arbejdsplads er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter	77%	78%	73%	78%	72%	76%	80%	79%	76%	78%
	76/77	75/87	82/64	75/83	63/83	78/73	81/79	76/85	80/69	78/78
På min arbejdsplads er der et godt samarbejde mellem forskningspersonalet og det teknisk/administrative personale	82%	73%	79%	89%	89%	77%	82%	81%	81%	91%
	82/81	70/82	87/71	89/89	94/83	76/78	83/80	79/85	87/70	88/98
På min arbejdsplads bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde	58%	73%	50%	48%	67%	47%	57%	52%	54%	70%
	61/63	77/61	58/42	50/45	67/68	58/32	60/52	51/54	57/48	71/67
På min arbejdsplads er vi villige til at lytte til andres opgaver og give konstruktiv feedback	77%	83%	71%	74%	76%	74%	74%	77%	82%	90%
	79/74	81/88	76/66	72/76	72/80	78/69	78/68	76/80	89/69	91/87
På min arbejdsplads føler jeg mig som del af et større socialt fællesskab	70%	63%	71%	70%	79%	73%	68%	64%	76%	74%
	69/72	61/67	70/72	64/77	74/85	84/60	69/67	58/76	82/66	71/81
IV. OPLEVET LEDELSE I HVERDAGEN ('Helt enig' + 'Delvist enig')										
[Den daglige ledelse] anerkender medarbejdernes arbejde	75%	79%	76%	76%	88%	78%	65%	72%	79%	81%
	77/73	80/79	84/68	77/75	93/83	88/64	69/61	71/74	78/81	79/85
[Den daglige ledelse] er synlig i dagligdagen	67%	68%	69%	62%	67%	67%	62%	70%	67%	74%
	68/64	69/67	76/62	63/61	65/69	67/67	65/59	69/72	70/61	75/70
[Den daglige ledelse] kan hjælpe mig med at prioritere arbejdsopgaver	54%	53%	57%	56%	52%	61%	47%	55%	57%	62%
	53/57	47/71	60/53	57/56	49/55	63/59	45/51	49/66	60/52	60/64
[Den daglige ledelse] kan hjælpe mig med faglige problemstillinger	63%	67%	64%	65%	60%	63%	46%	72%	64%	71%
	62/64	61/85	65/63	64/67	55/67	59/68	45/47	67/81	67/57	73/65
[Den daglige ledelse kan jeg] trygt henvende mig til	79%	81%	77%	75%	82%	81%	73%	79%	87%	87%
	80/77	82/79	83/71	76/74	85/79	83/79	73/73	78/83	91/81	88/83

TABEL 1.2.: HOVEDRESULTATER

	ST	ENG	ANIS	AGRO	FOOD	ENVS	BIOS	MBG	CHEM	PHYS
V. INSTITUTLEDELSE ^δ ('Helt enig' + 'Delvist enig')										
Lederen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes	59% 60/58	53% 59/38	56% 64/50	50% 51/49	68% 75/59	64% 61/68	50% 51/50	69% 69/69	51% 57/42	70% 60/89
Lederen giver gode muligheder for, at medarbejderne kan involvere sig i beslutningsprocesserne	55% 57/52	55% 60/44	55% 68/44	45% 47/43	67% 67/67	65% 70/58	42% 44/40	63% 63/62	47% 56/31	69% 64/79
Lederen kommunikerer klart sine begrundelser for de truffne beslutninger	55% 55/56	50% 58/31	52% 53/52	48% 49/46	71% 75/66	61% 59/63	43% 44/41	64% 62/66	44% 49/36	66% 57/84
VI. ARBEJDSBYRDE, STRESS OG ENSOMHED ('Altid/Næsten altid' + 'Ofte')										
Sker det, at du føler dig udkørt?	28% 33/18	22% 27/11	26% 35/18	27% 33/20	24% 28/19	35% 38/30	25% 31/18	30% 35/19	28% 34/19	28% 34/15
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid og energi, at det går ud over privativet?	30% 38/17	33% 41/11	23% 36/11	31% 42/18	31% 43/15	37% 45/26	32% 39/21	30% 40/11	33% 44/16	26% 31/13
Giver arbejdet dig stærke stresssymptomer?	13% 15/9	12% 14/6	10% 16/4	13% 19/4	12% 15/7	14% 15/14	15% 16/14	16% 20/8	11% 11/13	9% 11/4
Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen?	10% 11/8	9% 10/6	8% 15/1	13% 17/9	11% 11/10	13% 15/12	11% 11/11	11% 12/9	6% 4/10	5% 6/2
Oplever du, at du ikke er tilfreds med resultatet af dit arbejde, fordi der er for travlt?	20% 23/16	24% 31/6	15% 24/7	17% 19/14	25% 24/27	23% 24/23	23% 26/19	23% 28/15	22% 31/6	16% 15/17
VII. BERØRTHED AF FORANDRINGSPROCESSENE ('Ja')										
Fået udskiftet flertallet af dine nærmeste kollegaer ^a	8% 6/11	17% 14/25	6% 3/8	16% 14/17	12% 7/19	5% 6/5	5% 4/6	7% 7/6	8% 6/12	3% 2/4
Fået ny nærmeste leder ^a	27% 23/34	44% 41/53	11% 6/17	42% 37/48	47% 38/59	59% 48/73	44% 44/45	11% 13/6	20% 16/27	15% 15/15
Fået væsentligt nye arbejdsopgaver ^a	11% 8/16	22% 20/31	5% 1/9	16% 14/19	17% 9/29	16% 20/10	10% 8/12	9% 8/10	10% 6/18	5% 5/7
Fået uønskede opgaver ^a	11% 10/11	17% 15/25	6% 2/10	6% 5/8	13% 13/14	13% 13/12	10% 9/12	11% 11/10	10% 8/15	9% 9/9
Fået flere interessante opgaver ^a	12% 9/16	26% 20/47	12% 6/18	20% 17/23	25% 22/28	21% 22/19	7% 6/9	9% 10/5	5% 5/6	6% 3/13

TABEL 1.2.: HOVEDRESULTATER

	ST	ENG	ANIS	AGRO	FOOD	ENV5	BIOS	MBG	CHEM	PHYS
VIII. FAGLIG UDVIKLINGSPROCES ('Forbedrer væsentligt' + 'Forbedrer')										
At gennemføre banebrydende forskning ^{Δ b}	21%	34%	9%	25%	35%	25%	17%	17%	18%	13%
At producere tværfaglig forskning inden for komplekse problemfelter ^{Δ b}	39%	48%	21%	41%	53%	39%	30%	42%	45%	33%
At højne undervisningskvalitet ^{Δ b}	23%	28%	26%	39%	33%	28%	22%	25%	12%	12%
IX. ADMINISTRATIV REORGANISERING ('Forbedrer væsentligt' + 'Forbedrer')										
At reagere hurtigt på brugernes behov ^{Δ c}	10%	*	0%	18%	*	14%	6%	22%	14%	20%
At give en ensartet sagsbehandling ^{Δ c}	35%	*	60%	20%	*	50%	27%	25%	38%	25%
At betjene og samarbejde med forskere og undervisere ^{Δ c}	9%	*	25%	9%	*	20%	3%	0%	17%	17%
X. OMLÆGNING AF IT-SYSTEMER										
IT-implementeringens betydning nu ^{Δ d} (‘Det har lettet mit arbejde væsentligt’ + ‘Det har lettet mit arbejde’)	9% 10/7	8% 8/7	7% 8/6	13% 19/6	10% 15/3	7% 10/3	7% 8/4	8% 7/10	11% 9/15	4% 4/5
IT-implementeringens betydning på sigt ^{Δ e} (‘Det vil lette mit arbejde væsentligt’ + ‘Det vil lette mit arbejde’)	25% 26/24	43% 46/33	20% 20/20	28% 36/19	30% 35/22	20% 20/19	17% 17/17	27% 28/25	26% 23/31	19% 14/33

Note: ^Δ Mange respondenter har svaret 'ved ikke/ikke-relevant' til disse spørgsmål. Disse respondenter indgår ikke i denne opgørelse. Se detaljerne i kapitlerne 7 og 9.

* Af anonymitetshensyn rapporteres disse tal ikke.

^Δ Har du (eller vil du) som følge af reorganiseringen.

^Δ Vurder hvorvidt den faglige udviklingsproces (efter din mening og inden for dit felt) forbedrer eller forringer vilkårene for følgende.

^Δ Vurder hvorvidt den administrative forandringsproces (efter din mening og inden for dit felt) forbedrer eller forringer vilkårene for følgende.

^Δ I de seneste år er der implementeret en række nye IT-systemer (fx STADS, EDDI, PURE, Outlook mv.). Vurder hvordan det alt i alt har påvirket dit arbejde?

^Δ Hvordan forventer du, at implementeringen af IT-systemerne (fx STADS, EDDI, PURE, Outlook mv.) på 3-årig sigt vil påvirke dit arbejde?

T

KAP. 11: DISKRIMINATION OG CHIKANE

I forhold til trivsel er fraværet af diskrimination, mobning, chikane og trusler om vold afgørende. Tilstedeværelsen af en af disse faktorer ødelægger trivsel. For Aarhus Universitet som helhed er disse problemer små og under gennemsnittet for danske arbejdspladser. Når det er sagt, er enhver sag én for mange.

Science and Technology er et hovedområde, hvor få medarbejdere angiver problemer med mobning. Kun tre procent angiver at være blevet udsat for mobning inden for de sidste 12 måneder. Til sammenligning er gennemsnittet for Aarhus Universitet fire procent. På ENVS er det 6 procent, og på STENO er det 13 procent, der angiver at have været udsat for mobning inden for de seneste 12 måneder.

TABEL 11.1.: "HAR DU INDEN FOR DE SIDSTE 12 MÅNEDER VÆRET UDSAT FOR ..."

	ST	ENG	ANIS	AGRO	FOOD	ENVS	BIOS	MBG	CHEM	PHYS
Mobning	3%	2%	4%	4%	1%	6%	4%	3%	3%	2%
Sexchikane	1%	2%	2%	2%	0%	3%	1%	2%	1%	0%
Trusler om vold eller truende adfærd	2%	3%	3%	2%	0%	3%	1%	2%	1%	0%
Fysisk vold	1%	2%	2%	2%	0%	2%	1%	1%	1%	0%

Note: Tallene angiver andelen, der har svaret 'Ja'. Resten har svaret 'Nej'.
Mobning blev i skemaet defineret som bevidst og systematisk personforfølgelse

Sexchikane og vold er forekommende, men for hele ST er det under én procent, der rapporterer om dette. Trusler om vold eller truende adfærd er ligeledes lavt med samlet to procent.

TABEL 11.1.: "HAR DU INDEN FOR DE SIDSTE 12 MÅNEDER VÆRET UDSAT FOR ... " (FORTSAT)

	ST	GEO	MATH	CS	INANO	DCA*	DCE*	QGM*	CSE*	STENO	DEK ST*
Mobning	3%	0%	0%	2%	2%					13%	
Sexchikane	1%	0%	0%	2%	2%					0%	
Trusler om vold eller truende adfærd	2%	0%	0%	2%	1%					4%	
Fysisk vold	1%	0%	0%	2%	1%					0%	

Note: Tallene angiver andelen, der har svaret 'Ja'. Resten har svaret 'Nej'.
Mobning blev i skemaet defineret som bevidst og systematisk personforfølgelse
* udeladt af anonymitetshensyn (se Baggrundsrapport)

Føler du dig godt tilpas på dit arbejde? (Altid/næsten altid + Ofte)							
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde (Helt enig + Delvist enig)							
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet (Helt enig + Delvist enig)							
Jeg kan anbefale min arbejdsplads til andre (Helt enig + Delvist enig)							
Finder du dit arbejde interessant? (Altid/næsten altid + Ofte)							
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (Altid/næsten altid + Ofte)							
Jeg føler, at jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt (Helt enig + Delvist enig)							
Jeg har arbejdsopgaver, jeg har lyst til at engagere mig i (Helt enig + Delvist enig)							
Er du tilfreds med den indflydelse, du har på tilrettelæggelsen af dit daglige arbejde? (Altid/næsten altid + Ofte)							
[På min arbejdsplads] er mine kollegaer imødekommende (Altid/næsten altid + Ofte)							
[På min arbejdsplads] er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne (Altid/næsten altid + Ofte)							
[På min arbejdsplads] er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter (Altid/næsten altid + Ofte)							
[På min arbejdsplads] er der et godt samarbejde mellem forskningspersonalet og det teknisk/administrative personale (Altid/næsten altid + Ofte)							
[På min arbejdsplads]bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde (Altid/næsten altid + Ofte)							
[På min arbejdsplads] er vi villige til at lytte til andres opgaver og give konstruktiv feedback (Altid/næsten altid + Ofte)							
[På min arbejdsplads] er nye ideer og forslag velkomne (Altid/næsten altid + Ofte)							
[På min arbejdsplads] føler jeg mig som del af et større socialt fællesskab (Altid/næsten altid + Ofte)							
[Den daglige ledelse] anerkender medarbejdernes arbejde (Helt enig + Delvist enig)							
[Den daglige ledelse] er synlig i dagligdagen (Helt enig + Delvist enig)							
[Den daglige ledelse] kan hjælpe mig med at prioritere arbejdsopgaver (Helt enig + Delvist enig)							
[Den daglige ledelse] kan hjælpe mig med faglige problemstillinger (Helt enig + Delvist enig)							
[Den daglige ledelse] jeg trygt kan henvende mig til (Helt enig + Delvist enig)							
Lederen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes (Helt enig + Delvist enig)							
Lederen giver gode muligheder for, at medarbejderne kan involvere sig i beslutningsprocesserne (Helt enig + Delvist enig)							
Lederen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter (Helt enig + Delvist enig)							
Lederen kommunikerer klart sine begrundelser for de trufne beslutninger (Helt enig + Delvist enig)							
Lederen opstiller klare mål (Helt enig + Delvist enig)							
Sker det, at du føler dig udkørt? (Altid/næsten altid + Ofte)							
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid og energi, at det går ud over privatlivet? (Altid/næsten altid + Ofte)							
Giver arbejdet dig stærke stresssymptomer? (Altid/næsten altid + Ofte)							
Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen? (Altid/næsten altid + Ofte)							
Oplever du, at du ikke er tilfreds med resultatet af dit arbejde, fordi der er for travlt? (Altid/næsten altid + Ofte)							
Flyttet kontor							
Flyttet til en anden organisatorisk enhed							
Fået væsentlig længere til arbejde							
Fået udskiftet flertallet af dine nærmeste kollegaer							
Fået ny nærmeste leder							
Fået væsentligt nye arbejdsopgaver							
Fået uønskede opgaver							
Fået flere interessante opgaver							
[Til VIP] At gennemføre banebrydende forskning (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)							
[Til VIP] At producere tværfaglig forskning inden for komplekse problemfelter (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)							
[Til VIP] At højne undervisningens kvalitet (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)							
[Til VIP] At etablere et fleksibelt indre uddannelsesmarked (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)							
[Til VIP] At skabe nye uddannelser, der dækker behovene på fremtidens arbejdsmarked (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)							
[Til VIP] At udvikle kernefaglige fællesskaber (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer))							
[Til VIP] At tiltrække de bedste forskertalenter (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)							
[Til VIP] At dele viden med det omgivende samfund (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)							
[Til VIP] At rådgive og betjene offentlige myndigheder (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)							
[Til TAP-adm] At reagere hurtigt på brugernes behov (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)							
[Til TAP-adm] At give en ensartet sagsbehandling (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)							
[Til TAP-adm] At træffe korrekte afgørelser (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)							
[Til TAP-adm] At skabe et interessant administrationsfagligt miljø (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)							
[Til TAP-adm] At gøre tydeligt hvem der har beslutningskompetencerne (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)							
[Til TAP-adm] At betjene og samarbejde med forskere og undervisere (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)							
[Til TAP-adm] At betjene andre administrative enheder (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)							
[Til TAP-adm] Vurdering af den administrative forandringsproces på 3årig sigt (Forbedre kvaliteten væsentligt + Forbedre)							
Vurdering af IT implementeringens betydning nu (Letter arbejdet væsentligt + letter)							
Vurdering af implementeringen af ITsystemerne på 3årig sigt (Vil lette arbejdet væsentligt + vil lette)							

lokal							
Flakkebjerg	Foulum	Kalø	Roskilde	Silkeborg	Aarhus	Årslev	
Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	
	85%	84%	72%	79%	82%	88%	90%
	89%	87%	74%	87%	92%	90%	97%
	40%	50%	47%	48%	46%	63%	38%
	53%	66%	58%	59%	61%	76%	76%
	88%	87%	85%	80%	86%	89%	94%
	85%	77%	81%	80%	79%	71%	89%
	92%	90%	97%	91%	95%	93%	86%
	89%	92%	89%	92%	95%	94%	97%
	87%	84%	82%	77%	81%	85%	81%
	84%	84%	82%	83%	92%	90%	95%
	79%	75%	47%	71%	74%	78%	83%
	81%	73%	78%	76%	85%	78%	80%
	85%	83%	89%	77%	82%	83%	94%
	50%	53%	67%	49%	47%	62%	66%
	73%	73%	77%	72%	71%	83%	78%
	84%	78%	79%	77%	78%	84%	79%
	67%	68%	62%	67%	69%	72%	86%
	75%	76%	69%	71%	59%	77%	83%
	64%	65%	56%	63%	65%	69%	69%
	51%	55%	45%	53%	42%	58%	51%
	59%	65%	35%	53%	35%	67%	66%
	75%	77%	76%	80%	66%	80%	83%
	57%	54%	51%	61%	59%	62%	75%
	49%	53%	37%	55%	57%	55%	77%
	47%	56%	43%	68%	71%	65%	79%
	49%	53%	42%	55%	58%	54%	79%
	48%	51%	25%	53%	43%	52%	84%
	35%	27%	31%	31%	23%	25%	18%
	34%	28%	41%	34%	35%	28%	24%
	13%	12%	26%	15%	13%	12%	5%
	17%	10%	14%	12%	9%	9%	11%
	20%	17%	46%	23%	23%	19%	25%
	23%	24%	40%	24%	49%	20%	28%
	47%	29%	42%	54%	48%	10%	26%
	18%	6%	23%	9%	35%	2%	25%
	18%	10%	8%	6%	5%	6%	17%
	45%	26%	33%	63%	57%	17%	49%
	19%	12%	15%	15%	11%	8%	20%
	12%	8%	13%	12%	4%	11%	10%
	22%	16%	13%	17%	9%	6%	28%
	22%	21%	26%	19%	17%	15%	39%
	39%	35%	50%	31%	24%	38%	53%
	53%	30%	41%	19%	36%	14%	41%
	37%	44%	40%	19%	16%	26%	50%
	42%	40%	44%	33%	38%	27%	33%
	37%	27%	33%	25%	21%	20%	38%
	27%	30%	32%	19%	18%	18%	44%
	21%	22%	26%	14%	10%	25%	22%
	17%	16%	19%	4%	5%	19%	21%
	0%	12%	0%	13%	0%	15%	17%
	0%	48%	0%	33%	17%	38%	20%
	0%	13%	0%	13%	0%	22%	20%
	0%	13%	0%	22%	0%	27%	20%
	0%	19%	0%	26%	0%	20%	17%
	0%	17%	0%	11%	0%	8%	0%
	0%	22%	0%	10%	0%	15%	0%
	0%	37%	0%	17%	7%	28%	17%
	6%	11%	5%	5%	9%	7%	11%
	23%	26%	21%	16%	17%	25%	30%

	Institut/VDomr							
	MBG							
	STstilling					vådtør		
	Phd	Adjunkt/postdoc	Lektor	Professor	Seniorforsker	TAP tør	TAP våd	
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	
Føler du dig godt tilpas på dit arbejde? (Altid/næsten altid + Ofte)	91%		81%	74%	100%	83%	90%	89%
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde (Helt enig + Delvist enig)	93%		79%	85%	90%	83%	90%	85%
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet (Helt enig + Delvist enig)	58%		27%	38%	50%	56%	90%	53%
Jeg kan anbefale min arbejdsplads til andre (Helt enig + Delvist enig)	68%		50%	48%	56%	61%	90%	77%
Finder du dit arbejde interessant? (Altid/næsten altid + Ofte)	93%		92%	91%	100%	89%	90%	85%
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (Altid/næsten altid + Ofte)	57%		68%	68%	90%	94%	100%	76%
Jeg føler, at jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt (Helt enig + Delvist enig)	84%		95%	97%	100%	89%	100%	91%
Jeg har arbejdsopgaver, jeg har lyst til at engagere mig i (Helt enig + Delvist enig)	96%		95%	91%	100%	78%	90%	94%
Er du tilfreds med den indflydelse, du har på tilrettelæggelsen af dit daglige arbejde? (Altid/næsten altid + Ofte)	85%		92%	74%	100%	89%	100%	82%
[På min arbejdsplads] er mine kollegaer imødekommende (Altid/næsten altid + Ofte)	93%		84%	62%	100%	89%	100%	89%
[På min arbejdsplads] er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne (Altid/næsten altid + Ofte)	64%		73%	56%	56%	72%	100%	83%
[På min arbejdsplads] er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter (Altid/næsten altid + Ofte)	71%		81%	71%	89%	78%	90%	84%
[På min arbejdsplads] er der et godt samarbejde mellem forskningspersonalet og det teknisk/administrative personale (Altid/næsten altid + Ofte)	82%		59%	79%	80%	100%	100%	83%
[På min arbejdsplads]bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde (Altid/næsten altid + Ofte)	73%		50%	29%	60%	50%	80%	50%
[På min arbejdsplads] er vi villige til at lytte til andres opgaver og give konstruktiv feedback (Altid/næsten altid + Ofte)	84%		76%	65%	89%	78%	70%	82%
[På min arbejdsplads] er nye ideer og forslag velkomne (Altid/næsten altid + Ofte)	87%		84%	68%	89%	89%	90%	82%
[På min arbejdsplads] føler jeg mig som del af et større socialt fællesskab (Altid/næsten altid + Ofte)	73%		56%	41%	70%	56%	90%	74%
[Den daglige ledelse] anerkender medarbejdernes arbejde (Helt enig + Delvist enig)	76%		86%	58%	56%	67%	80%	74%
[Den daglige ledelse] er synlig i dagligdagen (Helt enig + Delvist enig)	80%		80%	55%	60%	67%	90%	70%
[Den daglige ledelse] kan hjælpe mig med at prioritere arbejdsopgaver (Helt enig + Delvist enig)	62%		54%	35%	25%	44%	70%	66%
[Den daglige ledelse] kan hjælpe mig med faglige problemstillinger (Helt enig + Delvist enig)	81%		83%	46%	14%	61%	70%	83%
[Den daglige ledelse] jeg trygt kan henvende mig til (Helt enig + Delvist enig)	76%		86%	76%	80%	72%	90%	81%
Lederen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes (Helt enig + Delvist enig)	72%		63%	67% *	*	*		*
Lederen giver gode muligheder for, at medarbejderne kan involvere sig i beslutningsprocesserne (Helt enig + Delvist enig)	62%		52%	71% *	*	*		*
Lederen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter (Helt enig + Delvist enig)	82%		70%	73% *	*	*		*
Lederen kommunikerer klart sine begrundelser for de trufne beslutninger (Helt enig + Delvist enig)	63%		52%	65% *	*	*		*
Lederen opstiller klare mål (Helt enig + Delvist enig)	58%		43%	53% *	*	*		*
Sker det, at du føler dig udkørt? (Altid/næsten altid + Ofte)	36%		39%	41%	40%	17%	20%	18%
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid og energi, at det går ud over privatlivet? (Altid/næsten altid + Ofte)	43%		37%	48%	40%	33%	10%	11%
Giver arbejdet dig stærke stresssymptomer? (Altid/næsten altid + Ofte)	33%		16%	18%	20%	6%	10%	7%
Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen? (Altid/næsten altid + Ofte)	20%		5%	15%	10%	0%	10%	9%
Oplever du, at du ikke er tilfreds med resultatet af dit arbejde, fordi der er for travlt? (Altid/næsten altid + Ofte)	33%		24%	33%	30%	17%	0%	17%
Flyttet kontor	27%		38%	26%	10%	44%	50%	18%
Flyttet til en anden organisatorisk enhed	26%		26%	29%	20%	56%	10%	13%
Fået væsentlig længere til arbejde	4%		10%	11%	0%	39%	11%	6%
Fået udskiftet flertallet af dine nærmeste kollegaer	8%		10%	9%	0%	6%	20%	4%
Fået ny nærmeste leder	2%		5%	31%	10%	28%	20%	4%
Fået væsentligt nye arbejdsopgaver	4%		0%	20%	20%	17%	30%	7%
Fået uønskede opgaver	6%		8%	20%	20%	17%	20%	9%
Fået flere interessante opgaver	10%		8%	14%	10%	18%	20%	3%

MBG							
[Til VIP] At gennemføre banebrydende forskning (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)	16%	21%	12%	0%	28%	.	11%
[Til VIP] At producere tværfaglig forskning inden for komplekse problemfelter (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)	51%	45%	33%	22%	41%	.	44%
[Til VIP] At højne undervisningens kvalitet (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)	28%	33%	21%	10%	29%	.	29%
[Til VIP] At etablere et fleksibelt indre uddannelsesmarked (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)	26%	28%	14%	20%	23%	.	14%
[Til VIP] At skabe nye uddannelser, der dækker behovene på fremtidens arbejdsmarked (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)	31%	39%	7%	10%	14%	.	25%
[Til VIP] At udvikle kernefaglige fællesskaber (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer))	34%	27%	24%	10%	18%	.	25%
[Til VIP] At tiltrække de bedste forskertalenter (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)	30%	29%	12%	0%	24%	.	29%
[Til VIP] At dele viden med det omgivende samfund (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)	29%	26%	10%	0%	6%	.	22%
[Til VIP] At rådgive og betjene offentlige myndigheder (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)	15%	12%	4%	38%	6%	.	13%
[Til TAP-adm] At reagere hurtigt på brugernes behov (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)	.	.	.	.	.	22%	.
[Til TAP-adm] At give en ensartet sagsbehandling (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)	.	.	.	.	.	25%	.
[Til TAP-adm] At træffe korrekte afgørelser (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)	.	.	.	.	.	11%	.
[Til TAP-adm] At skabe et interessant administrationsfagligt miljø (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)	.	.	.	.	.	11%	.
[Til TAP-adm] At gøre tydeligt hvem der har beslutningskompetencerne (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)	.	.	.	.	.	22%	.
[Til TAP-adm] At betjene og samarbejde med forskere og undervisere (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)	.	.	.	.	.	0%	.
[Til TAP-adm] At betjene andre administrative enheder (Forbedrer vilkårene væsentligt + Forbedrer)	.	.	.	.	.	11%	.
[Til TAP-adm] Vurdering af den administrative forandringsproces på 3årig sigt (Forbedre kvaliteten væsentligt + Forbedre)	.	.	.	.	.	22%	.
Vurdering af IT implementeringens betydning nu (Letter arbejdet væsentligt + letter)	13%	8%	3%	0%	0%	13%	10%
Vurdering af implementeringen af ITsystemerne på 3årig sigt (Vil lette arbejdet væsentligt + vil lette)	40%	28%	22%	10%	11%	38%	24%

1.) Er duAre you (Multiple Choice)

	Senior VIP -2: Post docs -22 ph.d. -34			TAP - 33	Foulum -32	Flakkebjerg - 21
	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Senior VIP	95%	0%	3%	0%	47%	40%
Post doc	5%	100%	0%	0%	13%	20%
TAP	0%	0%	3%	100%	19%	10%
ph.d. student	0%	0%	94%	0%	22%	30%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

2.) Hvad præger primært omgangstone/samværsformen lokalt

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Respekt - Respect					57%	
Anerkendelse - Recognition					20%	
Humor - Humour					13%	
Afvisning - Rejection					3%	
Nedgørelse - Patronization					7%	
Totals					100%	

3.) Hvad præger sekundært omgangstone/samværsformen lokalt

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Respekt - Respect					Percent	
Anerkendelse - Recognition					44%	
Humor - Humour					25%	
Afvisning - Rejection					28%	
Nedgørelse - Patronization					0%	
Totals					3%	
					100%	

2.) Hvad præger primært omgangstone/samværsformen på MBG?How would you primarily describe the tone/form of contact at MBG? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Respekt - Respect	67%	39%	32%	50%	45%	37%
Anerkendelse - Recognition	19%	22%	32%	41%	26%	47%
Humor - Humour	10%	39%	26%	9%	3%	11%
Afvisning - Rejection	5%	0%	6%	0%	6%	5%
Nedgørelse - Patronization	0%	0%	3%	0%	19%	0%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

3.) Hvad præger sekundært omgangstonen/samværsformen på MBG? How would you secondarily describe the tone/form of contact at MBG? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Respekt - Respect	11%	24%	42%	29%	21%	40%
Anerkendelse - Recognition	47%	12%	3%	29%	47%	20%
Humor - Humour	42%	47%	45%	39%	26%	30%
Afvisning - Rejection	0%	12%	6%	0%	6%	10%
Nedgørelse - Patronization	0%	6%	3%	4%	0%	0%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Lokalt er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne At MBG, we are good at collaborating in solving tasks (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Altid - Always						10%
Næsten Altid - Almost always						33%
Ofte - Often						48%
Sjældent - Seldom						10%
Aldrig - Never						0%
Totals						100%

4.) På MBG er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne At MBG, we are good at collaborating in solving tasks (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Altid - Always	10%	17%	26%	26%	21%	0%
Næsten Altid - Almost always	38%	50%	31%	61%	47%	0%
Ofte - Often	48%	28%	40%	13%	26%	50%
Sjældent - Seldom	5%	6%	3%	0%	6%	50%
Aldrig - Never	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

5.) Dem der har svaret Ofte, Sjældent eller Aldrig - Those who have replied Often, seldom or never - Hvad er begrænsningerne for samarbejdet? - What are the limitations for collaboration? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Fysisk placering - Physical location	18%	0%	0%	0%	33%	58%
Mulighed for at mødes - The opportunity to meet	18%	17%	12%	67%	0%	11%
Manglende respekt - Lack of respect	9%	17%	18%	0%	25%	21%
Tidspres - Time pressure	55%	67%	71%	33%	42%	11%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

6.) Hvem har ansvar for at samarbejdet forbedres? Who is responsible for improving the collaboration? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Mig - Me	47%	39%	78%	68%	53%	56%
Mine kolleger - My colleagues	11%	56%	17%	10%	9%	13%
Instituttlederen - The Head of Department	42%	6%	6%	23%	38%	31%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

7.) Jeg vil mødes uformelt ? gange om året med mine kolleger ud over nuværende aktiviteter I would like to meet informally with my colleagues ? times a year in addition to the current activities (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
0	16%	24%	29%	3%	31%	44%
4	68%	71%	47%	83%	59%	50%
10	16%	0%	12%	10%	6%	6%
20	0%	6%	12%	3%	3%	0%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

8.) Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet I'm happy with my future prospects of work (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Helt enig - Totally agree	0%	0%	0%	31%	16%	5%
Delvis enig - Partly agree	29%	11%	38%	41%	28%	24%
Hverken enig eller uenig - Neither agree nor disagree	24%	33%	35%	16%	16%	14%
Delvis uenig - Partly disagree	38%	28%	12%	9%	34%	38%
Helt uenig - Disagree completely	10%	28%	15%	3%	6%	19%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

9.) Dem der har svaret Hverken enig eller uenig, delvis uenig og helt uenig - Min bekymring for fremtiden skyldes primært Those who have answered Neither agree nor disagree, partly disagree and disagree completely - My concern for the future is primarily due to ... (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Mine økonomiske begrænsninger for at udføre forskningen - My financial constraints for carrying out research	27%	6%	4%	0%	13%	5%
Manglende sikkerhed i ansættelsen - Lack of job security	20%	59%	13%	67%	39%	58%
Uklare karriereveje - Unclear career paths	7%	29%	63%	0%	22%	11%
Bekymring for MBGs fremtid som forsknings- og undervisningsinstitution - Concern for MBG's future as a research and teaching institution	27%	6%	0%	0%	9%	0%
Forskningen bliver tiltagende konkurrencepræget - Research is becoming increasingly competitive	7%	0%	8%	0%	0%	5%
Usikkerhed om den fremtidige fysiske placering - Uncertainty about future physical location	7%	0%	13%	33%	17%	21%
Bekymring for AaUs og STs fremtid som forsknings- og undervisningsinstitution - Concern for AU's and ST's future as a research and teaching institution	7%	0%	0%	0%	0%	0%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

10.) Min bekymring for fremtiden skyldes sekundært ... My concern for the future is secondarily due to ... (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Mine økonomiske begrænsninger for at udføre forskningen - My financial constraints for carrying out research	43%	12%			10%	15%
Manglende sikkerhed i ansættelsen - Lack of job security	14%	29%			40%	25%
Uklare karriereveje - Unclear career paths	7%	41%			25%	15%
Bekymring for MBGs fremtid som forsknings- og undervisningsinstitution - Concern for MBG's future as a research and teaching institution	21%	0%			5%	10%
Forskningen bliver tiltagende konkurrencepræget - Research is becoming increasingly competitive	14%	6%			5%	20%
Usikkerhed om den fremtidige fysiske placering - Uncertainty about future physical location	0%	6%			15%	15%
Bekymring for AaUs og STs fremtid som forsknings- og undervisningsinstitution - Concern for AU's and ST's future as a research and teaching institution	0%	6%			0%	0%
Totals	100%	100%			100%	100%

11.) Min bekymring for fremtiden skyldes tertiært ... My concern for the future is tertiarily due to ... (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Mine økonomiske begrænsninger for at udføre forskningen - My financial constraints for carrying out research	10%	40%			20%	5%
Manglende sikkerhed i ansættelsen - Lack of job security	10%	20%			15%	10%
Uklare karriereveje - Unclear career paths	10%	20%			0%	25%
Bekymring for MBGs fremtid som forsknings- og undervisningsinstitution - Concern for MBG's future as a research and teaching institution	30%	20%			20%	5%
Forskningen bliver tiltagende konkurrencepræget - Research is becoming increasingly competitive	20%	0%			15%	30%
Usikkerhed om den fremtidige fysiske placering - Uncertainty about future physical location	10%	0%			25%	25%
Bekymring for AaUs og STs fremtid som forsknings- og undervisningsinstitution - Concern for AU's and ST's future as a research and teaching institution	10%	0%			5%	0%
Totals	100%	100%			100%	100%

12.) Jeg kan anbefale mit universitet til andre I can recommend my university to others (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Helt enig - Totally agree	10%	11%	38%	39%	39%	19%
Delvis enig - Partly agree	38%	56%	32%	42%	42%	38%
Hverken enig eller uenig - Neither agree nor disagree	29%	28%	22%	12%	11%	19%
Delvis uenig - Partly disagree	19%	6%	8%	6%	8%	19%
Helt uenig - Disagree completely	5%	0%	0%	0%	0%	5%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

13.) Jeg kan anbefale mit Institut til andre I can recommend my department to others (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Helt enig - Totally agree	5%	12%	25%	34%	35%	24%
Delvis enig - Partly agree	35%	47%	44%	53%	38%	33%
Hverken enig eller uenig - Neither agree nor disagree	40%	35%	19%	13%	18%	29%
Delvis uenig - Partly disagree	15%	6%	8%	0%	9%	10%
Helt uenig - Disagree completely	5%	0%	3%	0%	0%	5%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

14.) Dem der har svaret Hverken enig eller uenig, delvis uenig og helt uenig - Primære årsag til at jeg ikke vil anbefale MBG til andre Those who have answered Neither agree nor disagree, partly disagree and disagree completely - Primary reasons for not recommending MBG to others (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Økonomiske begrænsninger for at drive forskning - Financial constraints for carrying out research	54%	10%	25%	0%	10%	8%
Manglende sikkerhed i ansættelsen - Lack of job security	31%	50%	8%	40%	30%	42%
Uklare karriereveje - Unclear career paths	0%	40%	8%	40%	10%	50%
Manglende anerkendelse for arbejdet - Lack of recognition of my work	0%	0%	25%	0%	30%	0%
Forskningen bliver tiltagende konkurrencepræget - Research is becoming increasingly competitive	0%	0%	8%	0%	10%	0%
Manglende forskningsfrihed - Lack of academic freedom	15%	0%	8%	0%	10%	0%
Daglige leder eller Institutlederen - The Daily leader or the Head of Department	0%	0%	17%	20%	0%	0%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

15.) Sekundære årsag til at jeg ikke vil anbefale MBG til andreSecondary reasons for not recommending MBG to others (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Økonomiske begrænsninger for at drive forskning - Financial constraints for carrying out research	30%	0%			30%	0%
Manglende sikkerhed i ansættelsen - Lack of job security	30%	50%			10%	50%
Uklare karriereveje - Unclear career paths	30%	40%			10%	20%
Manglende anerkendelse for arbejdet - Lack of recognition of my work	0%	0%			20%	0%
Forskningen bliver tiltagende konkurrencepræget - Research is becoming increasingly competitive	10%	10%			0%	30%
Manglende forskningsfrihed - Lack of academic freedom	0%	0%			30%	0%
Daglige leder eller Institutlederen - The Daily leader or the Head of Department	0%	0%			0%	0%
Totals	100%	100%			100%	100%

16.) På MBG bliver man anerkendt for et godt stykke arbejdeAt MBG, you are recognised for a job well done (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Altid - Always	5%	13%	9%	6%	6%	10%
Næsten Altid - Almost lways	25%	30%	32%	38%	21%	19%
Ofte - Often	45%	30%	32%	44%	39%	29%
Sjældent - Seldom	25%	26%	24%	13%	33%	38%
Aldrig - Never	0%	0%	3%	0%	0%	5%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

17.) Hvem har ansvaret for at vi bliver bedre til at anerkende hinanden? Who is responsible for our becoming better at recognising one another? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Mig - Me	61%	33%	9%	39%	46%	25%
Mine kolleger - My colleagues	11%	43%	28%	12%	25%	35%
Institutlederen - The Head of Department	28%	24%	63%	48%	29%	40%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

18.) Hvor ofte har du det sidste år anerkendt en kollegas arbejde? During the past year, how often did you acknowledge a colleague's work? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Aldrig - Never	5%	0%	0%	0%	6%	5%
Flere gange årligt - Several times a year	62%	13%	17%	15%	34%	45%
Flere gange hver måned - Several times a month	29%	43%	49%	45%	40%	20%
Flere gange hver uge - Several times a week	5%	39%	31%	30%	9%	25%
Dagligt - Daily	0%	4%	3%	9%	11%	5%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

19.) Hvor ofte har du det sidste år anerkendt en medarbejders arbejde? During the past year, how often did you acknowledge a colleague's work? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Aldrig - Never	0%					
Flere gange årligt - Several times a year	5%					
Flere gange hver måned - Several times a month	33%					
Flere gange hver uge - Several times a week	43%					
Dagligt - Daily	19%					
Totals	100%					

20.) Ideelt set, hvor ofte bør du anerkende en kollegas arbejde? Ideally, how often should you recognise a colleague's work? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Aldrig - Never	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Flere gange årligt - Several times a year	11%	0%	14%	0%	19%	33%
Flere gange hver måned - Several times a month	74%	36%	36%	33%	44%	29%
Flere gange hver uge - Several times a week	16%	50%	44%	48%	22%	24%
Dagligt - Daily	0%	14%	6%	18%	16%	14%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

21.) Ideelt set, hvor ofte bør du anerkende en medarbejders arbejde? Ideally, how often should you recognise a colleague's work? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Aldrig - Never	0%					
Flere gange årligt - Several times a year	0%					
Flere gange hver måned - Several times a month	25%					
Flere gange hver uge - Several times a week	45%					
Dagligt - Daily	30%					
Totals	100%					

22.) Hvad er begrænsningerne for at anerkende kollegers arbejde? Why would you refrain from recognising a colleague's work? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Manglende omtanke - Lack of thoughtfulness	73%	67%	41%	69%	56%	72%
Tidspres - time pressure	20%	33%	41%	28%	38%	6%
Manglende respekt - Lack of respect	0%	0%	0%	0%	3%	11%
Det er ikke min drivkraft - It's not my driving force	7%	0%	17%	3%	3%	11%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

23.) Hvilken type anerkendelse er vigtig for dig? What type of recognition is the most important for you? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Ros fra nærmeste leder - Praise from daily leader	19%	35%	57%	53%	31%	5%
Privilegier - Benefits	0%	4%	3%	0%	6%	5%
Anerkendelse fra kolleger - Recognition from colleagues	81%	48%	29%	37%	51%	65%
Løn/avancement - Higher salary/promotion	0%	13%	11%	10%	11%	25%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

24.) Hvilken type anerkendelse er næstvigtigst for dig?What type of recognition is the second most important for you? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Ros fra nærmeste leder - Praise from daily leader	47%	50%		28%	37%	28%
Privilegier - Benefits	5%	0%		9%	6%	17%
Anerkendelse fra kolleger - Recognition from colleagues	11%	41%		28%	37%	22%
Løn/avancement - Higher salary/promotion	37%	9%		34%	20%	33%
Totals	100%	100%		100%	100%	100%

25.) På MBG føler jeg mig som del af et større socialt fællesskabAt MBG, I feel like part of a larger social network (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Altid - Always	10%	17%	6%	27%	12%	0%
Næsten Altid - Almost lways	43%	9%	18%	52%	35%	29%
Ofte - Often	19%	26%	38%	21%	32%	19%
Sjældent - Seldom	29%	43%	32%	0%	18%	43%
Aldrig - Never	0%	4%	6%	0%	3%	10%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

26.) Dem der har svaret Sjældent eller aldrig - Mit ønske om at være en del af et større socialt fællesskab er Those who answered Seldom or Never - My desire to become part of a larger social network is ... (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Meget stort - Huge	10%	0%	7%	0%	13%	15%
Stort - Big	50%	53%	57%	50%	67%	15%
Begrænset - Limited	40%	33%	21%	33%	20%	46%
Meget begrænset - Very limited	0%	13%	14%	0%	0%	23%
Ubetydelig - Insignificant	0%	0%	0%	17%	0%	0%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

27.) Hvilket socialt fællesskab er vigtigst for mig?Which social network is the most important for me? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Instituttet - The department	14%	22%	6%	9%	6%	5%
Sektionen - The section	10%	9%	15%	3%	29%	37%
Forskningsgruppen - The research group	29%	57%	62%	25%	48%	47%
Kolleger med samme baggrund - Colleagues with same background	48%	13%	18%	63%	16%	11%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

28.) Hvem har ansvaret for at der skabes et socialt fællesskab? Who is responsible for creating a social network? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Mig - Me	55%	52%	56%	77%	73%	80%
Mine kolleger - My colleagues	0%	24%	21%	7%	17%	10%
Institutlederen - The Head of Department	45%	24%	24%	17%	10%	10%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

29.) Hvad er begrænsningerne for at blive en del af et større socialt fællesskab? What are the limitations for your becoming part of a larger social network? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Fysisk placering - Physical location	24%	5%	5%	23%	22%	16%
Mulighed for at mødes - The opportunity to meet	38%	36%	38%	53%	16%	11%
Manglende respekt - Lack of respect	0%	0%	0%	0%	6%	5%
Tidspres - Time pressure	38%	55%	51%	23%	53%	42%
Jeg lægger ikke vægt på det sociale - I don't find socialising important	0%	0%	5%	0%	0%	26%
Helt uenig - Totally disagree	0%	5%	0%	0%	3%	0%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

30.) Min daglige leder kan hjælpe mig med at prioritere arbejdsopgaver My daily leader can help me prioritise my tasks (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Helt enig - Totally agree	0%	23%	9%	21%	17%	35%
Delvis enig - Partly agree	14%	41%	43%	42%	37%	35%
Hverken enig eller uenig - Neither agree nor disagree	48%	23%	26%	27%	23%	20%
Delvis uenig - Partly disagree	24%	14%	20%	9%	14%	5%
Helt uenig - Totally disagree	14%	0%	3%	0%	9%	5%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

31.) Dem der har svaret Delvis uenig og Helt uenig - Mit ønske om at den daglige leder skal hjælpe mig med at prioriterer mine arbejdsopgaver er ... Those who have answered Partly disagree and totally disagree - My wish for the daily leader to help me proritise my tasks is ... (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Meget stort - Huge	0%	0%	6%	0%	0%	20%
Stort - Big	0%	43%	53%	0%	18%	20%
Meget begrænset - Very limited	71%	43%	41%	58%	64%	20%
Ubetydelig - Insignificant	29%	14%	0%	42%	18%	40%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

30.) Hvad kan den daglige leder hjælpe mig med? With what things can my daily leader help me?
(Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Fokusering - Focus		52%	44%		0%	20%
Aflive dødssejlere - Kill projects foredoomed to failure		10%	31%		0%	33%
Sparre på min svage sider - Discuss my weak points with me		24%	19%		0%	40%
Andet - Other		14%	6%		0%	0%
Ikke noget - Nothing		0%	0%		100%	7%
Totals		100%	100%		100%	100%

32.) Sker det, at du føler dig udkørt? Do you ever feel exhausted? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Altid - Always	0%	0%	3%	0%	3%	14%
Næsten Altid - Almost lways	14%	18%	15%	3%	9%	10%
Ofte - Often	43%	50%	44%	36%	53%	48%
Sjældent - Seldom	38%	32%	35%	55%	32%	24%
Aldrig - Never	5%	0%	3%	6%	3%	5%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

33.) Dem der har svaret Altid/Næsten Altid + Ofte - Primære årsag til udkørtheden er Those who have answered Always/Almost always + Often - The primary reason for the exhaustion is ... (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
For mange arbejdsopgaver - Too many tasks	27%	33%	20%	27%	15%	38%
Ujævn fordeling af arbejdsopgaver - Uneven distribution of tasks	9%	0%	0%	18%	15%	6%
For mange arbejdsopgaver der ikke drejer sig om mine kerneydelser - Too many tasks that are not my main areas of work	36%	7%	28%	45%	12%	13%
Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver - Difficult to assess and prioritise tasks	0%	20%	20%	0%	19%	6%
Stort forventningspres fra omgivelser - Large pressure of expectations from my surroundings	9%	13%	8%	0%	12%	6%
Eget forventningspres - Own large pressure of expectations	9%	27%	20%	9%	19%	19%
Økonomiske rammevilkår - Financial conditions	9%	0%	4%	0%	8%	13%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

34.) Sekundære årsag til udkørtheden erThe secondary reason for the exhaustion is ... (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
For mange arbejdsopgaver - Too many tasks	27%	29%	24%	15%	20%	40%
Ujævn fordeling af arbejdsopgaver - Uneven distribution of tasks	0%	0%	0%	23%	12%	20%
For mange arbejdsopgaver der ikke drejer sig om mine kerneydelser - Too many tasks that are not my main areas of work	36%	7%	4%	15%	16%	13%
Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver - Difficult to assess and prioritise tasks	9%	21%	32%	23%	24%	7%
Stort forventningspres fra omgivelser - Large pressure of expectations from my surroundings	0%	21%	24%	0%	12%	7%
Eget forventningspres - Own large pressure of expectations	9%	21%	12%	23%	16%	13%
Økonomiske rammevilkår - Financial conditions	18%	0%	4%	0%	0%	0%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
For mange arbejdsopgaver - Too many tasks	20%	30%	19%		21%	15%
Ujævn fordeling af arbejdsopgaver - Uneven distribution of tasks	10%	0%	19%		13%	8%
For mange arbejdsopgaver der ikke drejer sig om mine kerneydelser - Too many tasks that are not my main areas of work	10%	20%	8%		21%	8%
Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver - Difficult to assess and prioritise tasks	0%	20%	15%		4%	23%
Stort forventningspres fra omgivelser - Large pressure of expectations from my surroundings	10%	10%	15%		4%	15%
Eget forventningspres - Own large pressure of expectations	20%	20%	23%		29%	23%
Økonomiske rammevilkår - Financial conditions	30%	0%	0%		8%	8%
Totals	100%	100%	100%		100%	100%

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Timer - Hours	19%	10%	17%	38%	27%	37%
Dage - Days	44%	55%	56%	58%	60%	47%
Uger - Weeks	38%	30%	22%	4%	10%	11%
Måneder - Months	0%	5%	3%	0%	3%	0%
År - Years	0%	0%	3%	0%	0%	5%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Mig - Me	6%	35%	17%	39%	31%	33%
Daglige leder/vejleder - Daily leader/supervisor	6%	20%	14%	35%	28%	14%
Kolleger - Colleagues	6%	10%	3%	0%	3%	0%
Institutlederen - The Head of Department	6%	5%	11%	4%	3%	5%
Ingen, det er en del af at være på denne arbejdsplads - Nobody, these are the conditions when working here	24%	20%	43%	17%	16%	33%
AU og ST ledelsen - the Management of AU and ST	47%	5%	11%	4%	16%	10%
Ministeriet og folketinget - The Ministry and the "Folketing" (Danish parliament)	6%	5%	0%	0%	3%	5%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

39.) Hvem kan sekundært gøre noget ved det? Who can secondarily do something about it? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Mig - Me	6%	27%	25%	39%	21%	15%
Daglige leder/vejleder - Daily leader/supervisor	6%	27%	19%	28%	25%	30%
Kolleger - Colleagues	0%	0%	3%	0%	14%	0%
Institutlederen - The Head of Department	18%	7%	19%	0%	7%	0%
Ingen, det er en del af at være på denne arbejdsplads - Nobody, these are the conditions when working here	18%	33%	22%	33%	18%	35%
AU og ST ledelsen - the Management of AU and ST	41%	7%	9%	0%	14%	15%
Ministeriet og folkettinget - The Ministry and the "Folketing" (Danish parliament)	12%	0%	3%	0%	0%	5%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

40.) Giver arbejdet dig stærke stresssymptomer, så som tilbagetrukkethed, hjertebanken, ondt i maven, muskelspændinger, nedtrykthed, rastløshed, koncentrationsbesvær, svært ved at huske? Does work give you strong stress symptoms, such as seclusion, palpitations, stomach ache, muscle tension, depression, restlessness, difficulty concentrating, difficulty remembering? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Ja, dagligt - Yes, daily	0%	0%	3%	3%	3%	10%
ja, flere gange ugentligt - Yes, several times a week	19%	4%	14%	6%	9%	25%
ja, nogle gange om måneden - Yes, a few times a month	43%	30%	31%	10%	44%	0%
ja, nogle få gange om året - Yes, a few times a year	14%	35%	40%	39%	31%	30%
Nej - No	24%	30%	11%	42%	13%	35%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

41.) Har du haft sygedag(e) på grund af stress? Have you had (a) sick day(s) due to stress? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Ja - Yes	19%	17%	26%	33%	23%	24%
Nej - No	81%	83%	74%	67%	77%	76%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

42.) Har du gjort brug af professionel støtte i forbindelse med stress? Have you made use of professional support in connection with stress? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Ja - Yes	15%	14%	15%	23%	15%	5%
Nej - No	85%	86%	85%	77%	85%	95%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

43.) Har du fået andre arbejdsopgaver grundet stress? Have you got other tasks due to your stress? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Ja - Yes	0%	24%	0%	12%	9%	20%
Nej - No	100%	76%	100%	88%	91%	80%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

44.) Dem der har haft stresssymptomer Primære årsag til stresssymptomer Those who have had stress symptoms Primary cause of stress symptoms (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
For mange arbejdsopgaver - Too many tasks	33%	20%	10%	21%	29%	17%
Ujævn fordeling af arbejdsopgaver - Uneven distribution of tasks	13%	0%	3%	14%	14%	17%
For mange arbejdsopgaver der ikke drejer sig om mine kerneydelser - Too many tasks that are not my main areas of work	20%	7%	20%	14%	11%	6%
Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver - Difficult to assess and prioritise tasks	0%	13%	27%	7%	14%	17%
Stort forventningspres fra omgivelser - Large pressure of expectations from my surroundings	0%	13%	13%	14%	11%	17%
Eget forventningspres - Own large pressure of expectations	13%	33%	23%	21%	4%	0%
Økonomiske rammevilkår - Financial conditions	20%	0%	0%	0%	11%	17%
AUs faglige og administrative forandringsproces	0%	0%	3%	0%		0%
Ikke arbejdsrelateret - Non-work related	0%	13%	0%	7%	7%	11%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

45.) Sekundære årsag til stresssymptomer Secondary cause of stress symptoms (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
For mange arbejdsopgaver - Too many tasks	8%	7%	37%	31%	22%	26%
Ujævn fordeling af arbejdsopgaver - Uneven distribution of tasks	8%	7%	3%	19%	19%	21%
For mange arbejdsopgaver der ikke drejer sig om mine kerneydelser - Too many tasks that are not my main areas of work	8%	7%	10%	25%	7%	5%
Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver - Difficult to assess and prioritise tasks	0%	21%	17%	0%	22%	11%
Stort forventningspres fra omgivelser - Large pressure of expectations from my surroundings	15%	7%	10%	0%	4%	11%
Eget forventningspres - Own large pressure of expectations	15%	36%	10%	19%	15%	5%
Økonomiske rammevilkår - Financial conditions	31%	7%	3%	0%	4%	5%
AUs faglige og administrative forandringsproces	15%	0%	3%	0%		5%
Ikke arbejdsrelateret - Non-work related	0%	7%	7%	6%	7%	11%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

46.) Tertiære årsag til stresssymptomer Tertiary cause of stress symptoms (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
For mange arbejdsopgaver - Too many tasks	8%	67%	17%	8%	20%	0%
Ujævn fordeling af arbejdsopgaver - Uneven distribution of tasks	0%	0%	3%	23%	16%	18%
For mange arbejdsopgaver der ikke drejer sig om mine kerneydelser - Too many tasks that are not my main areas of work	15%	0%	7%	8%	20%	12%
Svært at overskue og prioritere arbejdsopgaver - Difficult to assess and prioritise tasks	8%	0%	14%	23%	0%	18%
Stort forventningspres fra omgivelser - Large pressure of expectations from my surroundings	0%	33%	28%	15%	4%	12%
Eget forventningspres - Own large pressure of expectations	23%	0%	7%	8%	12%	0%
Økonomiske rammevilkår - Financial conditions	38%	0%	14%	0%	12%	18%
AUs faglige og administrative forandringsproces	8%	0%	7%	8%		6%
Ikke arbejdsrelateret - Non-work related	0%	0%	3%	8%	16%	18%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

47.) Hvem kan primært gøre noget ved det? Who can primarily do something about it? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Mig - Me	21%	65%	33%	62%	47%	38%
Daglige leder/vejleder - Daily leader/supervisor	0%	29%	30%	24%	22%	33%
Kolleger - Colleagues	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Instituttlederen - The Head of Department	11%	0%	27%	10%	6%	5%
AU og ST ledelsen - the Management of AU and ST	68%	6%	6%	0%	22%	24%
Ministeriet og folketinget - The Ministry and the "Folketing" (Danish parliament)	0%	0%	3%	5%	3%	0%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

48.) Hvem kan sekundært gøre noget ved det? Who can secondarily do something about it? (Multiple Choice)

	Senior VIP	Post docs	ph.d.	TAP	Foulum	Flakkebjerg
Mig - Me	17%	36%	38%	24%	31%	11%
Daglige leder/vejleder - Daily leader/supervisor	0%	43%	28%	47%	31%	37%
Kolleger - Colleagues	0%	0%	6%	6%	17%	0%
Instituttlederen - The Head of Department	44%	14%	25%	24%	3%	21%
AU og ST ledelsen - the Management of AU and ST	28%	0%	3%	0%	10%	26%
Ministeriet og folketinget - The Ministry and the "Folketing" (Danish parliament)	11%	7%	0%	0%	7%	5%
Totals	100%	100%	100%	100%	100%	100%

