

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 varsling, inddragelse i processen og evt. compensation 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.