



INSTITUT FOR MOLEKYLÆRBIOLOGI OG GENETIK
AARHUS UNIVERSITET



Handlingsplan

for indsats til forbedring af det psykiske arbejdsmiljø
ved Institut for Molekylærbiologi og Genetik (MBG)
Aarhus Universitet

APV 2015/2016

Arbejdsgruppen bag bearbejdning af resultaterne fra "Psyisk Arbejdspladsvurdering. APV 2016. Institutter og Centre (rapport nr. 3) samt Enheder under Institutter og Centre (rapport nr. 4) samt handlingsplan.

Samarbejdsudvalget ved Institut for Molekylærbiologi og Genetik

A-siden (ledelsesrepræsentanter)

Medlemmer

Erik Østergaard Jensen (formand)
Pia Møller Martensen
Bo Thomsen (Foulum)
Finn Skou Pedersen
Esben Skipper Sørensen

Suppleanter

Claus Oxvig
Mogens Sandø Lund (Foulum)
Torben Heick Jensen
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

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

Lotte Thue Pedersen
HK/DL-F

Tom Aagaard Mortensen
Dansk Metalarbejderforbund

Line L. Dvinge
HK-kontor

Suppleanter

Mette Kirkegaard
Dansk Magisterforening

Anders Olsen
Dansk Magisterforening

-

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

Ulla Birk Henriksen
HK/DL-F

-

Sofie L.A. Gravesen
HK-kontor

Forkortelser

APV = ArbejdsPladsVurdering
AU = Aarhus Universitet
Fastansat-VIP = seniorforskere, professorer, lektorer
LSU = Lokalt samarbejdsudvalg
MBG = Institut for Molekylærbiologi og Genetik
Midlertidig VIP = postdocs, adjunkter, forskningsassistenter, mv.

MUS = MedarbejderUdviklingsSamtaler
ST = Faculty of Science and Technology
TR = tillidsrepræsentant
TAP = Teknisk og Administrativt Personale
VIP = Videnskabeligt Personale

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
2.1. Opstart og forankring.....	2
2.2. Identificering og kortlægning af evt. psykiske arbejdsmiljøproblemer ved MBG.....	2
2.2.1. <i>Præsentation af resultaterne fra undersøgelsen for MBG</i>	3
2.2.2. <i>Udvælgelse af indsatsområder ved MBG</i>	6
2.2.3. <i>Resultater fra opfølgning af besvarelsene for de fastansatte VIP'er</i>	6
2.2.4. <i>Resultater fra opfølgning af besvarelsene fra de ph.d.-studerende og midlertidige VIP'er</i>	8
2.3. Prioritering af indsatsområder	11
3. HANDLINGSPLAN	13
3.1. Udarbejdelse og implementering af handlingsplan	13
3.2. Udfordringer i forbindelse med implementering af handlingsplanen	14
4. RESUMÉ	15
5. RESUMÉ PÅ ENGELSK (SUMMARY IN ENGLISH).....	16
6. BILAG - Resultater fra AU's undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ved MBG.....	17
6.1. Alle medarbejdere og studerende ved MBG - 218 personer	17
6.2. Resultater opdelt efter personalekategorier (særkørsel)	21
6.3. Opdeling af besvarelses fra stressede og ikke-stressede medarbejdere (særkørsel)	22
6.4. MBG Forsøgsvej 1, Flakkebjerg (Afgrødegenetik og Bioteknologi) - 19 personer	23
6.5. MBG C.F. Møllers Allé 3 (Genekspression og Genmedicin + Genom stabilitet og teknologi + Molekylær celle- og udvikling) - 32 personer.....	25
6.6. MBG Blichers Allé 20, Foulum (Kvantitativ Genetik og Genomforsk., Cent. F. + Molekylær Genetik og Systembiologi)- 53 personer.....	28
6.7. MBG Gustav Wieds Vej 10 (DANDRITE + Molekylær Ernæring + Molekylær Intervention + Plantemolekylærbiologi) - 99 personer	31
6.8. MBG Gustav Wieds Vej 10 (Molekylærbiologi og Genetik, Inst. f. + Sekretariat + Teknikerværk) - 15 personer	34
6.9. Ekstra spørgeskemaundersøgelse blandt alle ph.d.-studerende ved MBG	36

1. INDLEDNING

Formålet med denne rapport er at gennemgå resultaterne af undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø på Institut for Molekylærbiologi og Genetik (MBG), at identificere eventuelle indsatsområder, hvor tiltag er nødvendige for at forbedre og/eller fastholde et godt arbejdsmiljø på MBG og at lave en handlingsplan for hvert enkelt af disse områder.

I alt 218 medarbejdere ved MBG ud af 315 mulige (69%) deltog i spørgeskemaundersøgelsen (der var på både dansk og engelsk) fordelt på følgende personalekategorier: 52 Fastansat VIP'er (videnskabeligt personale) har besvaret spørgeskemaet (59%), 59 Midlertidige VIP'er (64%), 29 ph.d.-studerende (64%), 70 TAP'er (teknisk og administrativt personale) (83%). Geografisk set har 99 personer i Forskerparken besvaret spørgeskemaet, 53 i Foulum, 32 i Biokæden, 19 i Flakkebjerg og 15 i sekretariat/værksted.

Rapporten fra MBG tager udgangspunkt i de data, der er offentliggjort i rapporterne: 1) APV 2016. Psykisk Arbejdspladsvurdering. Rapport nr. 03. Faculty of Science and Technology (ST). Institutter og Centre, 2) APV 2016. Psykisk Arbejdspladsvurdering. Rapport nr. 04. Faculty of ST. Enheder under Institutter og Centre (opdelt efter MBG's geografiske lokaliteter: Foulum, Flakkebjerg, Forskerparken og Biokæden).

MBG's Lokale Samarbejdsudvalg (LSU) blev udpeget til at stå for udarbejdelse af og opfølgning på 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 samt i instituttets interne nyhedsbrev. MBG's rapport med handlingsplanen vil være tilgængelig på instituttets medarbejderside (mbg.medarbejdere.au.dk) under Arbejdsmiljø, og en oversigt over den løbende opfølgning på handlingsplanen vil findes på instituttets intranet for medarbejdere (<http://mbg.medarbejdere.au.dk/>).

Kort om instituttet

Instituttet blev etableret i 1968 under navnet Institut for Molekylær Biologi og holdt til huse i det såkaldte "Biokæden" i universitetsparken. Fra 1. juli 2011 blev instituttet til Institut for Molekylærbiologi og Genetik (MBG) ved samling af det daværende Molekylærbiologisk Institut og de faglige grupperinger fra det tidligere Dansk Jordbrugsforskning lokaliseret i Foulum (ved Viborg) og Flakkebjerg (ved Slagelse).

Instituttet har ca. 400 medarbejdere og studerende (heraf ca. 105 udlændinge fra 39 forskellige lande), der fordeler sig med 72 fastansatte VIP'er, 92 midlertidigt ansatte VIP'er, 84 TAP'er, 92 ph.d.-studerende og ca. 60 speciale-, udvekslings- og projekt-studerende, der alle har deres daglige gang på instituttet. Det er dog kun VIP'er, TAP'er og ph.d.-studerende (del B), der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen.

Instituttets aktiviteter har i dag til huse seks forskellige steder (Forskningscenter Foulum, Forskningscenter Flakkebjerg og fire forskellige steder i Aarhus i eller omkring campus - i Biokæden i universitetsparken, i Forskerparken på Gustav Wieds Vej 10, i iNANO-huset på Gustav Wieds Vej 14, og i forskellige bygninger i Biomedicin), men på længere sigt planlægges de fleste af instituttets aktiviteter samlet i et fælles bygningskompleks i det nuværende Kommunehospital, når aktiviteterne herfra flytter til Skejby (formentlig omkring 2021).

Instituttet er opdelt i 12 sektioner, der består af godt 50 forskningsgrupper, der alle ledes af en gruppeleder (fastansat VIP/senior-VIP). Det teknisk-administrative personale omfatter ansatte inden for områderne administration, værksted, væksthuse, glasvask og laboratorier, hvoraf laboranter udgør knap halvdelen af TAP'erne. Mens laboranter og gartnere hovedsageligt er tilknyttet en forskningsgruppe, er de øvrige TAP'er generelt ansat til at varetage opgaver for alle instituttets medarbejdere.

MBG har en meget stor ekstern finansiering – søgt af forskerne fra forskellige danske og udenlandske fonde – der i 2015 udgjorde godt 147 mio. kr. MBG havde i 2015 en basisbevilling fra fakultetet på godt 54 mio. kr., særbevillinger fra AU/ST (strategiske midler, medfinansiering for ph.d.-studerende, mv.) på godt 41 mio. kr. Af disse gik godt 149 mio. kr. til lønninger, 41 mio. til driftsomkostninger, mens godt 51 mio. kr. gik til AU som bidrag til fællesadministrationen og godt 15 mio. kr. til bidrag til universitetsstrategiske midler.

Rapportens struktur

I *Kapitel 2* identificeres og beskrives de psykiske arbejdsmiljøproblemer ved MBG, der skal danne grundlag for diskussion i MBG's Samarbejdsudvalg med henblik på en identificering af indsatsområder. En beskrivelse af udarbejdelse, implementering og opfølgning af handlingsplan findes i *Kapitel 3*. I *Kapitel 4* er der et resumé af undersøgelsen og handlingsplanen, i *Kapitel 5* er der et resumé på engelsk, og endelig er der i *Kapitel 6* bilag med resultater fra følgende undersøgelser: 1) Opdeling efter hele instituttet, 2) Opdeling efter sektioner (og geografi), 3) Opdeling efter personalekategorier (særkørsel), 3) Opdeling af besvarelser fra stressede og ikke-stressede medarbejdere (særkørsel), 4) Både Del A og Del B ph.d.-studerende (særundersøgelse).

2. DISKUSSION OG BEARBEJDNING AF RESULTATER

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

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 MBG's 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.

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

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

I rapporterne berøres spørgsmålene om a) trivsel, b) relation til arbejdet, c) relation til kollegaer, d) oplevet (daglig) ledelse i hverdagen, e) arbejdsbyrde, stress og ensomhed, samt f) spørgsmål om mobning, vold, krænkelser. Opdelingen i år fokuserer på samarbejde på arbejdspladsen, ledelse på arbejdspladsen, mobning, vold, krænkelser mv. på arbejdspladsen men for overskuelighedens skyld er der valgt at lave en opdeling, der fokuserer på de ovennævnte emner i lighed med sidste psykiske APV.

Da der kunne være forskellige svar fra de forskellige stillingskategorier, valgte instituttet at få AU til at lave en særkørsel for at identificere disse forskelle samt en særkørsel med besvarelser fra medarbejdere med og uden stress.

2.2.1. Præsentation af resultaterne fra undersøgelsen for MBG

Resultaterne for instituttet er gennemgået for at se, om der var områder, der burde ses nærmere. Svar på spørgsmålene for de personer, der har svaret "altid/næsten altid" eller "ofte" (fig. 1) samt "helt enig" eller "delvist enig" (fig. 2) – se detaljerne i Bilag.

I – trivsel

- 87% er **tilpas på deres arbejde** (VIP: 85%, TAP: 90%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 79%, Midlertidig-VIP: 85%, ph.d.-studerende: 93%, alle-TAP: 90%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 83%, Foulum: 91%, Biokæden: 94%, Flakkebjerg: 79%, sekretariat/værksted: 87%.
- 90% er overordnet **tilfredse med deres arbejde** (VIP: 88%, TAP: 93%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 79%, Midlertidig-VIP: 96%, ph.d.-studerende: 86%, alle-TAP: 93%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 86%, Foulum: 90%, Biokæden: 97%, Flakkebjerg: 89%, sekretariat/værksted: 92%.
- 56% er tilfredse med **fremtidsudsigterne** i arbejdet. (VIP: 55%, TAP: 56%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 44%, Midlertidig-VIP: 63%, ph.d.-studerende: 52%, alle-TAP: 56%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 37%, Foulum: 80%, Biokæden: 50%, Flakkebjerg: 61%, sekretariat/værksted: 79%.
- 66% kan **anbefale arbejdspladsen** (VIP: 60%, TAP: 76%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 38%, Midlertidig-VIP: 69%, ph.d.-studerende: 72%, alle-TAP: 76%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 57%, Foulum: 79%, Biokæden: 63%, Flakkebjerg: 61%, sekretariat/værksted: 86%.

Det bør undersøges nærmere, hvad denne forholdsvis lave tilfredshed med fremtidsudsigterne skyldes, og hvorfor specielt kun 38% af de fastansatte VIP'er kan anbefale arbejdspladsen.

II – relation til arbejdet

- 92% finder deres **arbejde interessant**. (VIP: 93%, TAP: 90%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 94%, Midlertidig-VIP: 95%, ph.d.-studerende: 86%, alle-TAP: 90%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 90%, Foulum: 95%, Biokæden: 93%, Flakkebjerg: 100%, sekretariat/værksted: 93%.
- 84% ved nøjagtigt, hvad der **forventes af dem i deres arbejde** (VIP: 81%, TAP: 91%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 71%, Midlertidig-VIP: 89%, ph.d.-studerende: 79%, alle-TAP: 91%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 78%, Foulum: 82%, Biokæden: 97%, Flakkebjerg: 90%, sekretariat/værksted: 93%.
- 92% føler, at de har de **nødvendige kompetencer** til at gøre deres arbejde godt (VIP: 92%, TAP: 93%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 92%, Midlertidig-VIP: 93%, ph.d.-studerende: 86%, alle-TAP: 93%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 88%, Foulum: 86%, Biokæden: 96%, Flakkebjerg: 89%, sekretariat/værksted: 100%.
- 95% har arbejdsopgaver, de har **lyst til at engagere** sig i (VIP: 95%, TAP: 93%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 96%, Midlertidig-VIP: 96%, ph.d.-studerende: 90%, alle-TAP: 93%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 92%, Foulum: 92%, Biokæden: 93%, Flakkebjerg: 100%, sekretariat/værksted: 100%.

- 91% er tilfredse med den **indflydelse de har på tilrettelæggelsen af deres daglige arbejde** (VIP: 92%, TAP: 89%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 92%, Midlertidig-VIP: 91%, ph.d.-studerende: 93%, alle-TAP: 89%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 88%, Foulum: 94%, Biokæden: 90%, Flakkebjerg: 95%, sekretariat/værksted: 93%.

Rimelig tilfredshed. Ingen indsats nødvendig.

III – relation til kollegaer

- 80% mener, at vi er **gode til at samarbejde om løsningen af arbejdsopgaverne** (VIP: 78%, TAP: 83%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 79%, Midlertidig-VIP: 83%, ph.d.-studerende: 79%, alle-TAP: 91%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 76%, Foulum: 83%, Biokæden: 88%, Flakkebjerg: 58%, sekretariat/værksted: 87%.
- 83% mener, at vi er **villige til at lytte til andres opgaver og give konstruktiv feedback** (VIP: 82%, TAP: 86%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 71%, Midlertidig-VIP: 82%, ph.d.-studerende: 81%, alle-TAP: 79%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 86%, Foulum: 83%, Biokæden: 88%, Flakkebjerg: 58%, sekretariat/værksted: 80%.
- 86% mener, at der er **frihed til at fremføre kritiske synspunkter** (VIP: 86%, TAP: 87%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 86%, Midlertidig-VIP: 84%, ph.d.-studerende: 90%, alle-TAP: 87%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 86%, Foulum: 85%, Biokæden: 87%, Flakkebjerg: 69%, sekretariat/værksted: 87%.
- 69% føler, at de bliver **anerkendt for et godt stykke arbejde** (VIP: 73%, TAP: 60%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 58%, Midlertidig-VIP: 83%, ph.d.-studerende: 72%, alle-TAP: 60%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 53%, Foulum: 76%, Biokæden: 66%, Flakkebjerg: 64%, sekretariat/værksted: 60%.
- 88% føler, at deres **kollegaer er imødekommende** (VIP: 86%, TAP: 90%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 71%, Midlertidig-VIP: 93%, ph.d.-studerende: 97%, alle-TAP: 90%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 86%, Foulum: 91%, Biokæden: 94%, Flakkebjerg: 74%, sekretariat/værksted: 90%.
- 64% føler sig som **del af et større socialt fællesskab** (VIP: 71%, TAP: 69%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 62%, Midlertidig-VIP: 76%, ph.d.-studerende: 66%, alle-TAP: 69%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 61%, Foulum: 84%, Biokæden: 78%, Flakkebjerg: 50%, sekretariat/værksted: 71%.

Rimelig tilfredshed. Ingen indsats nødvendig.

IV – Oplevet (daglig) ledelse i hverdagen

- 79% mener, **at lederen anerkender medarbejdernes arbejde** (VIP: 77%, TAP: 82%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 60%, Midlertidig-VIP: 85%, ph.d.-studerende: 87%, alle-TAP: 82%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 70%, Foulum: 85%, Biokæden: 53%, Flakkebjerg: 77%, sekretariat/værksted: 79%.
- 75% mener, at **lederen er synlig i dagligdagen** (VIP: 73%, TAP: 78%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 48%, Midlertidig-VIP: 87%, ph.d.-studerende: 84%, alle-TAP: 78%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 71%, Foulum: 85%, Biokæden: 63%, Flakkebjerg: 56%, sekretariat/værksted: 64%.
- 61% mener, at **lederen kan hjælpe med at prioritere arbejdsopgaverne** (VIP: 64%, TAP: 71%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 30%, Midlertidig-VIP: 82%, ph.d.-studerende: 87%, alle-

TAP: 71%

Fordelt på geografi: Forskerparken: 55%, Foulum: 77%, Biokæden: 47%, Flakkebjerg: 45%, sekretariat/værksted: 61%.

- 81% mener, **at lederen kan hjælpe med faglige problemstillinger** (VIP: 77%, TAP: 90%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 47%, Midlertidig-VIP: 94%, ph.d.-studerende: 96%, alle-TAP: 90%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 69%, Foulum: 88%, Biokæden: 63%, Flakkebjerg: 77%, sekretariat/værksted: 71%.
- 88% mener, at man **trygt kan henvende sig til lederen** (VIP: 89%, TAP: 86%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 78%, Midlertidig-VIP: 96%, ph.d.-studerende: 96%, alle-TAP: 86%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 76%, Foulum: 92%, Biokæden: 83%, Flakkebjerg: 95%, sekretariat/værksted: 86%.

Rimelig tilfredshed. Ingen indsats nødvendig.

V – Arbejdsbyrde, stress og ensomhed

- 23% føler sig **udkørte** (VIP: 24%, TAP: 20%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 25%, Midlertidig-VIP: 28%, ph.d.-studerende: 21%, alle-TAP: 20%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 19%, Foulum: 19%, Biokæden: 25%, Flakkebjerg: 43%, sekretariat/værksted: 27%.
- 25% føler, **at arbejdet tager så meget af tid og energi, at det går ud over privatlivet** (VIP: 32%, TAP: 12%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 31%, Midlertidig-VIP: 35%, ph.d.-studerende: 34%, alle-TAP: 12%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 24%, Foulum: 27%, Biokæden: 19%, Flakkebjerg: 37%, sekretariat/værksted: 20%.
- 13% føler, at **arbejdet giver dem stærke stresssymptomer** (VIP: 17%, TAP: 4%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 18%, Midlertidig-VIP: 18%, ph.d.-studerende: 21%, alle-TAP: 4%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 14%, Foulum: 15%, Biokæden: 7%, Flakkebjerg: 16%, sekretariat/værksted: 3%.
- 18% **føler ikke, at de er tilfredse med resultatet af deres arbejde grundet travlhed** (VIP: 20%, TAP: 14%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 31%, Midlertidig-VIP: 16%, ph.d.-studerende: 14%, alle-TAP: 14%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 24%, Foulum: 13%, Biokæden: 9%, Flakkebjerg: 21%, sekretariat/værksted: 14%.
- 9% føler sig **ensomme i hverdagen på arbejdspladsen** (VIP: 10%, TAP: 7%)
Fordelt på personalekategorier: Fastansat VIP: 14%, Midlertidig-VIP: 9%, ph.d.-studerende: 7%, alle-TAP: 7%
Fordelt på geografi: Forskerparken: 14%, Foulum: 7%, Biokæden: 8%, Flakkebjerg: 10%, sekretariat/værksted: 14%.

Det bør undersøges nærmere, hvad det skyldes, at omkring 18% af både fastansatte og midlertidigt ansatte VIP'er samt ph.d.-studerende har stærke stresssymptomer.

VI – Mobning, vold, krænkelser

- 2% af medarbejdere/ph.d.-studerende ved MBG har været udsat gentagende tilfælde af **grov, stødende eller nedladende tale**
Fordelt på geografi: Forskerparken: 1%, Foulum: 4%
*Biokæden, Flakkebjerg, sekretariat/værksted har mindre end 50 medarbejdere, og af hensyn til anonymitet bliver data derfor ikke offentliggjort.
- 0% for **mobning**
- 0% for **sexchikane**

- 1% for **trusler om vold eller truende adfærd**. Fordelt på geografi: Forskerparken: 2%, Foulum: 0%,
- 0% har været udsat for **fysisk vold**
- 2% for **diskrimination pga. alder** - Fordelt på geografi: Forskerparken: 4%, Foulum: 0%,
- 1% for **diskrimination pga. køn** - Fordelt på geografi: Forskerparken: 3%, Foulum: 0%
- 0% for **diskrimination pga. religion eller livssyn**
- 1% for **diskrimination pga. etnisk baggrund** - Fordelt på geografi: Forskerparken: 2%, Foulum: 0%,
- 0% for **diskrimination pga. seksuel orientering**

Ingen særlig indsats. Tallene er lavere end i 2012. Dette kan muligvis skyldes, at ledelsen klart meldte ud, at den slags ikke ville blive accepteret, og at LSU anbefalede, at de forurettede i første omgang skulle tale med den person, der udøvede mobning/chikane for at få dette stoppet, da vedkommende måske ikke var klar over virkningen af sin egen opførsel.

Dog skal man holde sig for øje, at der forekommer en vis alders-, etnicitets- og kønsdiskrimination i Forskerparken og grov, stødende eller nedladende tale i Foulum.

2.2.2. Udvalgelse af indsatsområder ved MBG

Baseret på ovennævnte resultater kunne det ses, at der overordnet set var en rimelig høj grad af tilfredshed, men der var enkelte vigtige områder, som medlemmerne af LSU var enige om, at der skulle være fokus på:

- stress
- fremtidsudsigter
- anbefaling af arbejdspladsen

for følgende personalegrupper:

- fastansat VIP
- midlertidig VIP/ph.d.-studerende

For at få indsigt i, hvad der lå bag besvarelserne valgte LSU, at nedsætte to *ad hoc* udvalg – et der skulle tage sig af resultaterne fra de fastansatte VIP'er og et for de midlertidigt ansatte VIP'er/ph.d.-studerende.

2.2.3. Resultater fra opfølgning af besvarelserne for de fastansatte VIP'er

Der var nedsat et *ad hoc* udvalg blandt de fastansatte VIP'er bestående af syv personer fra Aarhus, Foulum og Flakkebjerg til at gennemgå svarene fra denne gruppe. I den forbindelse inviterede udvalget alle de fastansatte VIP'er til et møde d. 21. september 2016.

På basis af besvarelserne var hovedformålet med mødet at få en udredning af årsagerne til de fastansatte VIP'ers relativt *negative forventninger til fremtiden, manglende lyst til at anbefale arbejdspladsen* til andre samt det høje niveau af *stress* som det fremgår af besvarelserne til den psykiske APV.

40% af VIP'erne kunne **ikke anbefale deres arbejdsplads**, og ca. 18% af VIP'erne føler, at de er udsat for **stærk stress**. Ifølge de tilstedeværende VIP'er skyldes dette hovedsageligt **dårlige økonomi** – samt **risikoen for fyringer** forårsaget af dette. Derudover resulterer kravet om **inddækning** og en **større administrationsbyrde** og mindre tid til forskning. Funding-situationen ser dårlig ud, hvilket især rammer MBG, der er et særligt dyrt forskningsområde. Ud over vanskeligheder for forskningen skaber det utryghed, fordi hele forskernes eksistens er hængt op på ekstern funding.

Pengene er små, men forventningerne er store: "Det forventes, at vi spiller i Superligaen, men vi har vilkår som om vi spiller i 4. division".

Siden sidste psykiske APV er presset strammet yderligere, idet der har været to fyringsrunder. Dette giver udtryk i en frygt for firing, hvis man ikke opfylder krav om funding og forskning.

Der var følgende kritikpunkter mht. økonomi:

- økonomien er uigennemskuelig i forhold til fakultetet og universitetet
- beregningsgrundlag for administrative udgifter og inddækning er lavet ud fra historiske tal
- der mangler indflydelse på det økonomiske råderum (herunder udgifter til AU's fællesadministration)
- Der mangler incitamentstrukturer der præmierer hjemtagning af ekstern funding
- En stor del af de fastansattes løn kommer fra overhead og inddækning, hvilket lægger et stort pres på de enkelte gruppeledere om at hjemtage midler – ikke kun for at kunne lave forskning – men også for at opretholde stillingerne ved instituttet.

Forskerne var frustrerede over, at en stor del af basismidlerne betales tilbage for at dække administrationsomkostningerne. Forskerne ønsker i så højt omfang som muligt at kunne "købe" administrative ydelse efter behov

Mange gruppeledere, der har mindre grupper, føler, at de står meget alene, da fundingen mere er målrettet større grupperinger, og *ad hoc*-udvalget havde sat følgende punkter til diskussion på mødet:

- Er vi for dårlige til at lave konsortier i den sammenhæng?
- Mangler vi økonomiske buffersystemer inden for instituttet – hvordan kan disse faciliteres.
- Hvordan kan fundingen udjævnes – hvordan undgår man at ende i et hul, man ikke kan komme op af?
- Er vi gode kolleger? Kan vi skabe bedre sammenhængskraft – vi er udfordret af fysiske rammer (bygninger)?

VIP'erne diskuterede disse punkter på mødet, og de fandt, at det er meget svært at se, hvordan de selv kan gøre ret meget, og at vilkårene og mulighederne er meget forskellige for de enkelte – alt efter hvilket område man arbejder indenfor.

Da problemet med stress og dårlige arbejdsforhold hos medarbejderne bl.a. bunder i de økonomiske rammebetingelser, specielt kravet om inddækning diskuterede medarbejderne problemet med rektor Brian Bech Nielsen under dennes besøg på instituttet i Aarhus d. 23. september 2016, hvor der var meget stor tilslutning til mødet fra alle personalegrupper.

Mange medarbejdere – både VIP'er og TAP'er – fortalte, at de dårlige vilkår i høj grad skyldes instituttets økonomiske problemer, Rektor henviste til at få løst problemet via dekanen, da han har det økonomiske ansvar for instituttet

På mødet med rektor var der et klart ønske om mere gennemsikkelighed i økonomien på AU, således at medarbejderne kan se, hvilke ydelser i fællesadministrationen instituttets basismidler går til.

Hvis universitetsledelsen vil have forskere i verdensklasse, må ledelsen også bidrage til dette og ikke kun forskerne, som det blev udtrykt på mødet. Mange medarbejdere føler, at universitetsledelsen glemmer, hvorfor man har et universitet, og at det er forskning og undervisning, der er kerneområder, ikke fællesadministrationen.

På et efterfølgende institutmøde med dekan Niels Chr. Nielsen d. 11. november 2016, blev de

økonomiske rammebetingelser også diskuteret, og dekanen beskrev den historiske baggrund for fordelingen af basismidlerne på fakultetet og annoncerede at der vil komme en ny økonomimodel på Fakultetet, der ville blive mere transparent.

Da årsagen til mistrivsel blandt de fastansatte VIP'er i høj grad skyldes **den dårlige økonomi**, er det her der skal sættes ind, hvis det psykiske arbejdsmiljø skal forbedres.

2.2.4. Resultater fra opfølgning af besvarelserne fra de ph.d.-studerende og midlertidige VIP'er

For at få uddybet og begrundet besvarelserne for ovennævnte fokusområder indkaldte *ad hoc* udvalget fire midlertidige VIP og to ph.d.-studerende fra MBG i Aarhus, Foulum og Flakkebjerg.

De ph.d.-studerende er stressede pga. et stort tidspres, usikkerhed om hvad der forventes af dem og usikkerhed om fremtiden:

For meget undervisning. De ph.d.-studerende synes, at det er fint, at de får undervisningserfaring, men de føler, at de bliver tildelt for meget undervisning, så de ikke har så meget tid til deres forskning, eller at de må arbejde rigtig mange timer.

Uretfærdig/ufordelagtig fordeling af undervisning. De udenlandske ph.d.-studerende underviser en del mindre end de danske, ligesom de hovedsageligt tildeles de attraktive laboratorieøvelser. Det ville være ønskeligt, om der var mulighed for at undervise i fag, som man har kompetence i. Ph.d.-studerende i Flakkebjerg underviser ikke (dog er der forståelse for dette). Ph.d.-studerende på første år føler sig ikke helt erfarne nok til at kunne påtage sig teoretisk undervisning, så undervisning på laboratorieøvelser vil være bedst for denne gruppe. Kørselstid fra Foulum regnes ikke med i undervisningstiden. Vejledning af bachelor-/kandidatstuderende i laboratoriet under deres projekt tæller ikke som undervisningstid. Ph.d.-studerende ved ST underviser betydeligt mere end de gør ved Health.

Vejleders forventninger. Der er et stor pres fra vejleder om, at den studerende publicerer, og at de færdiggør deres ph.d.-afhandling inden for normeret tid. De ph.d.-studerende er ofte usikre på, hvor mange timer vejlederen forventer, at de arbejder, og hvor mange publikationer de forventes at have, når de er færdige med deres ph.d.

Manglende vejledning. Nogle ph.d.-studerende føler ikke, at de får tilstrækkelig vejledning fra deres vejleder (eller medvejleder). Der burde være større forståelse fra vejleders side, at forløbet er en læringsproces for de ph.d.-studerende, så der skal være tid, til at de lærer af deres fejl og ikke bliver "hjulpes" til resultaterne. Mangler ligeledes støtte til, hvordan man skriver en ph.d.-afhandling. De ph.d.-studerende, der ikke har skrevet speciale har ikke meget erfaring i at skrive så stor en opgave.

Uvæsentlige fag på ph.d.-studiet. De ph.d.-studerende skal opnå 30 ECTS, hvilket er en stor belastning oveni forskning og undervisning. Da de færreste af disse fag synes at tilføre de studerende væsentlig ny viden, forekommer de lidt overflødige.

Usikkerhed om fremtiden. Svært at planlægge sit liv og etablere sig, når man ikke ved, hvor man er om et år. Der er en holdning på uni, at hvis man ikke får et job på uni, så er det lidt af en falliterklæring. Usikkerhed om, hvornår medarbejdere og studerende fra Foulum skal flytte til Aarhus

Ikke-fastansatte VIP'er er stressede pga. usikkerhed i ansættelsen og usikkerhed om fremtiden

Er ofte kun ansat på ét-årige kontrakter, konkurrerer med kollegaer om de få stillinger på uni, svært at overskue fremtidsudsigterne, krav om at publicere for at have en karrieremæssig chance, føler sig lidt ensomme/isolerede, skal selv søge penge til deres løn og forskning.

Stress, fremtidsudsigter og ekstern forskningsfinansiering

Der var enighed om blandt deltagerne i mødet, at mange af de ting der giver stress har relation til usikre fremtidsudsigter og manglende forventningsafstemning, samt kravet om ekstern forskningsfinansiering, og udvalget foreslog følgende løsninger på dette:

Hvad kan vi gøre for at forbedre forholdene?

Ph.d.-studerende

Undervisning

Det første år som ph.d.-studerende skal man fortrinsvis tildeles undervisning ved laboratorieøvelserne, så man har mulighed for at opbygge noget mere viden, inden man skal undervise teori.

Mulighed for selv at vælge de(t) fag man skal undervise i, så man ikke ender op med at undervise i noget, der ligger langt fra ens kompetencer.

Vejledning af bachelor-/kandidatstuderende i laboratoriet under deres projekt skal tælle med i undervisningstiden.

Valgfag

Undersøgelse af mulighed for at have færre end 30 ECTS på ph.d.-studiet, da mange af fagene ikke tilfører væsentlig viden.

Mulighed for at få 5 ECTS for Del A eksamen.

Der skal oplyses om, at det er muligt at opnå ECTS ved udlandsophold eller konferencer.

Da man ikke ved, om man bliver accepteret til udlandsophold eller konferencer, skal der være mulighed for, at man kan tilmelde sig et fag ved AU og så framelde sig, når/hvis man accepteres på disse.

Mere information om hvor man kan søge penge til udlandsophold/konferencer.

Vejledning og forventningsafstemning

Der bør oprettes vejlederteams ved start af ph.d.-studiet, så den ph.d.-studerende har mulighed for at få tilstrækkelig vejledning. De studerende skal have oplysning om, hvem de kan henvende sig til, hvis det går skævt med projekt eller vejleder. De studerende skal oplyses om, at de har en TR, de kan tale med, og at de kan søge lønforhøjelse.

Der bør fra starten laves en forventningsafstemning mellem den ph.d.-studerende og vejleder: hvor mange timer forventes det man arbejder dagligt, hvor mange publikationer forventes det man får, hvor meget forskningsarbejde forventes man at udføre i undervisningsperioder og under skrivning af ph.d.-afhandlingen, etc. Løbende opfølgning på forløbet.

Der bør være et kursus i, hvordan man mentalt håndterer en så stor opgave som at skrive en ph.d.-afhandling, hvor man lærer at strukturere skriveprocessen/litteratursøgning/læsning.

Der kunne også oprettes grupper/netværk for ph.d.-studerende, der er i gang med at skrive, som kunne være en hjælp til at støtte hinanden.

Der er en generel forventning om, at man først går i gang med at skrive afhandlingen tre måneder før afleveringsdatoen, og derfor udnytter tiden i lab indtil tre måneder før afleveringsdatoen. Der bør være en bredere accept af, at man går i gang med skrivningen tidligt nok til, at man selv føler, at man kan komme igennem på en ordentlig måde, og der bør ikke være en forventning om, at man arbejder i laboratoriet, når man skriver sin ph.d.-afhandling.

Karriere

Der bør oprettes en bedre brobygning med industrien (hvilke stillinger er der, hvad ønsker industrien, at man kan, etc.).

Der kunne med fordel oprettes praktikpladser hos relevante firmaer og oprettes fælles projekter med disse.

Der bør skabes mulighed for, at man kan blive ansat ved universitetet, efter man har været ansat i industrien, da universitetsverden kan lære rigtig meget af strategier de bruger (og generelle kompetencer man lærer) i industrien.

Ikke-fastansatte VIP'er

Karriere

Karrierevejledning bør være et vigtigt emne ved MUS samtalerne, så der bliver lavet en realistisk forventningsafstemning i forhold til fortsat karriereforløb. MUS bør foretages af gruppelederen i den tidligere fase og senere i forløbet med institutlederen

Forskningsfinansiering

Sikre at de ikke-fastansatte VIP'er indgår i et netværk, så de ikke er så ensomme og kan søge bevillinger sammen med andre forskere. Rådgivning i hvorledes man spreder sine projekter ud. Hjælp til at overskue, hvilke muligheder der er, hvis ansøgningerne ikke imødekommes. VIP'erne diskuterede disse punkter på et møde, og de fandt, at det er meget svært at se, hvordan de selv kan gøre ret meget, og at vilkårene og mulighederne er meget forskellige for de enkelte – alt efter hvilket område man arbejder indenfor.

Andet

Sikre, at de personer, der er stressede skal tilbydes hjælp i håndtering af stress.

Men ellers er der en generel accept af, at sådan er vilkårene, når man har sådan en stilling.

LSU diskutererede løsninger på ovenstående problemer på deres møde d. 7. september 2016, og det kunne konstateres, at nogle af forslagene desværre ikke kunne lade sig gøre pga. lovgivning (30 ECTS; 5 ECTS for del A eksamen) og manglende ressourcer (penge og personale til at lade andre varetage undervisningen). Dog er uddannelserne under revision, og dette skulle resultere i en mindre undervisningsbelastning. Ph.d.-studerende får et ekstra tillæg for at undervise, og det er op til den enkelte, om man ønsker at undervise. Mange af de udenlandske ph.d.-studerende er fx frikøbt via deres bevilling, og deltager derfor ikke i undervisningen. Men rent faktisk ønsker de fleste ph.d.-studerende at opnå undervisningserfaring.

På basis af ovenstående foreslog LSU følgende tiltag for ph.d.-studerende:

- **undervisningsfordelingen** forsøges tilrettelagt således, at ph.d.-studerende fra **Foulum** får flere undervisningstimer samme dag, så de ikke skal køre så mange gange
- **førsteårs ph.d.-studerende** bør **tildeles laboratorieøvelser** (eller fag de har godt kendskab til) i det omfang det er muligt
- der skal laves en liste over, **hvorledes man kan opnå ECTS-point** (konferencer, udenlandsophold etc.) og hvor man kan **søge midler** til at dække omkostningerne for bundet med dette
- vejlederne skal informeres om, at der ved start af ph.d.-uddannelsen skal laves en **forventningsafstemning** mellem ph.d.-studerende og vejleder om fx hvor mange timer de forventes at bruge om ugen, hvor mange publikationer, de forventes at få, hvor meget tid de må bruge på deres ph.d.-afhandling etc.
- en **løbende opfølgning** på den studerendes planer skal følges op via MUS
- der bør oprettes **netværksgrupper** for studerende, der er i gang med **skrivningen af ph.d.-afhandlingen**
- det sigtes mod at få lavet nogle **praktikpladser** for de studerende i **industrien**

AU's PhD-forening AUPA har ligeledes haft fokus på resultater fra den psykiske APV, idet de inviterede alle ph.d.-studerende til en workshop for at diskutere problemer og erfaringer med hinanden om, hvorledes man skaber en balance mellem arbejde og privatliv. Denne workshop blev afholdt d. 28. september 2016, uden der dog kom nogen konkrete planer ud af dette.

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

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

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

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

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

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

2.3. Prioritering af indsatsområder

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

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

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

2.3.1. Fastansatte VIP'er

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

2.3.2. Ph.d.-studerende

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

3. HANDLINGSPLAN

3.1. Udarbejdelse og implementering af handlingsplan

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

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

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

3.2. Udfordringer i forbindelse med implementering af handlingsplanen

Selv om der blev gjort en stor indsats i 2012/2013 for at forbedre trivslen for medarbejdere og studerende, og mange problemer blev løst, går specielt et meget alvorligt problem igen i de psykiske APV'er i både [2009/2010](#) og [2012/2013](#) – og altså også i 2015/2016.

Det drejer sig om problemet med de fastansatte VIP'ers relativt høje forekomst af stress, som resulterer i "fx tilbagetrukkethed, hjertebanken, ondt i maven, muskelspændinger, nedtrykthed, rastløshed vanskeligheder ved at slappe af, koncentrationsbesvær, vanskeligheder ved at huske mv."

Derfor er det ekstra vigtigt, at der tages hånd om at sikre, at dette problem bliver løst. Hvis den psykiske APV skal tages seriøst, bør der ses alvorligt på, hvad man kan gøre. Hvis det ikke er muligt at rette op på de ting, der skaber stress og frustrationer, vil det være bedst helt at undgå en psykisk APV, da manglende resultater på en opfølgning skaber meget frustration.

Faktisk havde B-siden sendt et brev til AU om at måtte blive fritaget for at deltage i en psykisk APV, eller – hvis dette ikke var muligt – at deltage i en minimumsundersøgelse, da problemet med stress blandt de fastansatte VIP'er ikke var løst de to foregående gange. Begge dele blev afslået af AU.

En bedring af gruppeledernes (fastansatte VIP'er) trivsel er faktisk en vigtig forudsætning for, at der kan opnås bedringer i trivslen for alle medarbejdergrupper. Fungerer gruppelederen ikke, kan man heller ikke forvente, at resten af gruppen fungerer optimalt. Er gruppelederen overbebyrdet/stresset, er der ikke er overskud til, at denne kan være rigtigt tilstede over for forskningsgruppens øvrige medarbejdere og holde MUS, prioritere, uddelegere 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.

Der skal til stadighed arbejdes på at sikre, at vi kun har den administration som er "need-to-have". Da administrationen skal spare 2% årlig over de kommende 4 år, ligger der en opgave i at sikre at prioriteringerne af besparelserne tilgodeser institutternes behov. Det er vigtigt at følge op på den økonomiske fordelingsmodel, der implementeres på fakultetet fra 2018, så der opnås de rette incitamentstrukturer

Hvis det økonomiske problem ikke bliver løst, vil frustrationerne stige og måske medvirke til, at flere får stress, og det kan i fremtiden blive svært for universiteterne at tiltrække de bedste medarbejdere – eller de dygtigste medarbejdere kan søge væk – hvilket utvivlsomt vil gå ud over kvaliteten af forskningen og undervisningen.

Derudover vil incitamentet til at udfylde endnu et spørgeskema om den psykiske APV i fremtiden blive meget lille.

4. RESUMÉ

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 spørgeskemaundersøgelsen kunne det konkluderes, at der overordnet set var en rimelig høj grad af tilfredshed blandt ansatte på MBG. Dog blev der identificeret nogle vigtige områder, hvor graden af trivsel burde forbedres, og MBG's LSU fik til opgave at kortlægge disse områder og lave en handlingsplan for at løse disse.

MBG fik lavet en ekstrakørsel for at identificere evt. forskelle blandt de forskellige personalegrupper. For at få uddybet besvarelserne fra AU's undersøgelse og særkørslerne, blev der nedsat to *ad hoc* udvalg, der skulle få uddybet besvarelserne hos henholdsvis de fastansatte VIP'er og de midlertidigt ansatte VIP'er/ph.d.-studerende, ligesom de fastansatte VIP'er afholdte et fællesmøde for få uddybet besvarelserne. Derudover afholdte de ph.d.-studerende en ny spørgeskemaundersøgelse under en todages konference for denne gruppe for at få en mere repræsentativ besvarelse, idet det kun var Del B ph.d.-studerende, der medvirkede i AU's undersøgelse.

Prioritering af indsatsområder

Baseret på ovennævnte resultater, besluttede LSU, at der skulle være speciel fokus på stress, fremtidsudsigter og anbefaling af arbejdspladsen for de fastansatte VIP'er og midlertidigt ansatte VIP'er/ph.d.-studerende.

Handlingsplan

I et forsøg på at løse de problemer, der blev identificeret i undersøgelsen, foreslog LSU derfor følgende tiltag:

- Fastansatte VIP'er skal gennem en mere sund økonomi, have et gennemskueligt budget fra AU over de enkelte fællesadministrative områder, samt få indflydelse på, hvordan den administrative understøttelse prioriteres
- De Ph.d.-studerende skal sikres, at der sker en forventningsafstemning ved start af studiet og løbende (MUS), en mere hensigtsmæssig planlægning af undervisningen, således at specielt undervisere fra Foulum (men også gerne studerende fra Aarhus) får flere sammenhængende timer, og førsteårs ph.d.-studerende så vidt muligt tildeles laboratorieundervisning, samt oprettelse af netværk i Labbook for de studerende, der skriver deres ph.d.-afhandling.

Der kan være en udfordring i at få løst problemerne i handlingsplanen – specielt når det drejer sig om de fastansatte VIP'er – men vi må følge tæt op på, hvordan den nye økonomiske budgetmodel kommer til at fungere og sikrer de rette incitamentstrukturer

Hvis problemerne ikke løses, kan dette medføre større frustration, og flere personer bliver muligvis stressede, og det kan blive svært at tiltrække nye dygtige medarbejdere eller de dygtigste medarbejdere søger bort, hvorved niveauet for forskning og undervisning falder.

5. RESUMÉ PÅ ENGELSK (SUMMARY IN ENGLISH)

Aarhus University had made a survey of the psychological work environment throughout the university. Based on the results from this study, the department (MBG) was asked to identify the areas to deal with to improve the psychological work of the department and make an action plan for each of these areas.

From the survey, it was concluded that overall there is a reasonably high level of satisfaction among the staff at MBG. However, some important areas where the level of well-being could be improved were identified, and MBG's Liaison Committee (LSU) was asked make an action plan to address these.

To get a more thorough analysis of the results, an *ad hoc* committee was set up to discuss the results from the tenured academic staff and another to discuss the results from the temporary academic staff/PhD students. Additionally, the PhD students held a new survey during a two-day conference for this group to get more representative answers, since only Part B PhD students participated in the AU survey.

Prioritization of areas for action

Based on the above results, the LSU decided to focus on stress, future prospects and recommendation of work place for the tenured academic staff and temporary academic staff/PhD students.

Action plan

- In an attempt to solve the problems that were identified in the study, LSU suggested the following measures: *The tenured staff* should - through a more sound economy - have a transparent budget from AU for each common administrative area, and have an influence on how the administrative support is prioritised.
- *The PhD student* should be ensured that there is a matching of expectations at the start of and during their study, have a more appropriate teaching planning to ensure that the PhD students from Foulum (and also from Aarhus) have their teaching duties concentrated on as few days as possible, and if possible, first-year PhD students should be assigned laboratory teaching, and networking groups should be established in Labbook for the students writing their theses.

There might be a challenge in resolving the problems in the action plan – especially when it comes to the tenured academic staff – but we must follow closely how the new economic budget model will work and ensure the right incentive structures.

If the problems are not solved, this may lead to greater frustration, and more people may become stressed, and it might be difficult to attract new top researchers, or the best researchers will seek other jobs, resulting in a decline in the level of research and teaching.

6. BILAG - Resultater fra AU's undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ved MBG

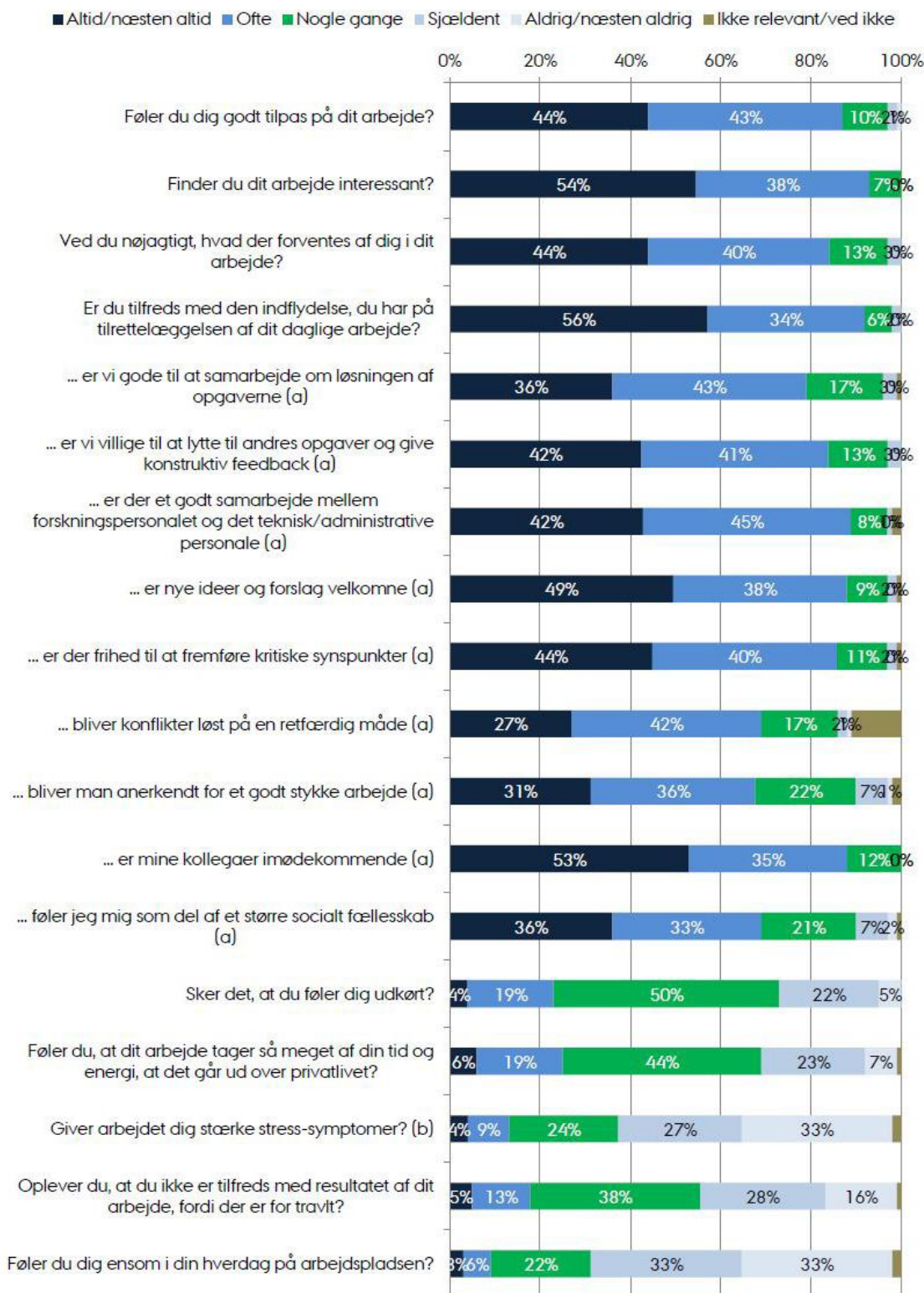
6.1. Alle medarbejdere og studerende ved MBG - 218 personer

Samarbejde på arbejdspladsen:

Note a: Indledende tekst: "Vi stiller dig nu en række spørgsmål om samarbejde på din arbejdsplads. Tænk her på de kollegaer, du arbejder sammen med i hverdagen. På min arbejdsplads ..."

Note b: "(fx tilbageslukkethed, hjertebanken, ondt i maven, muskelspændinger, nedtrykthed, rastløshed vanskeligheder ved at slappe af, koncentrationsbesvær, vanskeligheder ved at huske mv.)?"

Figur 1

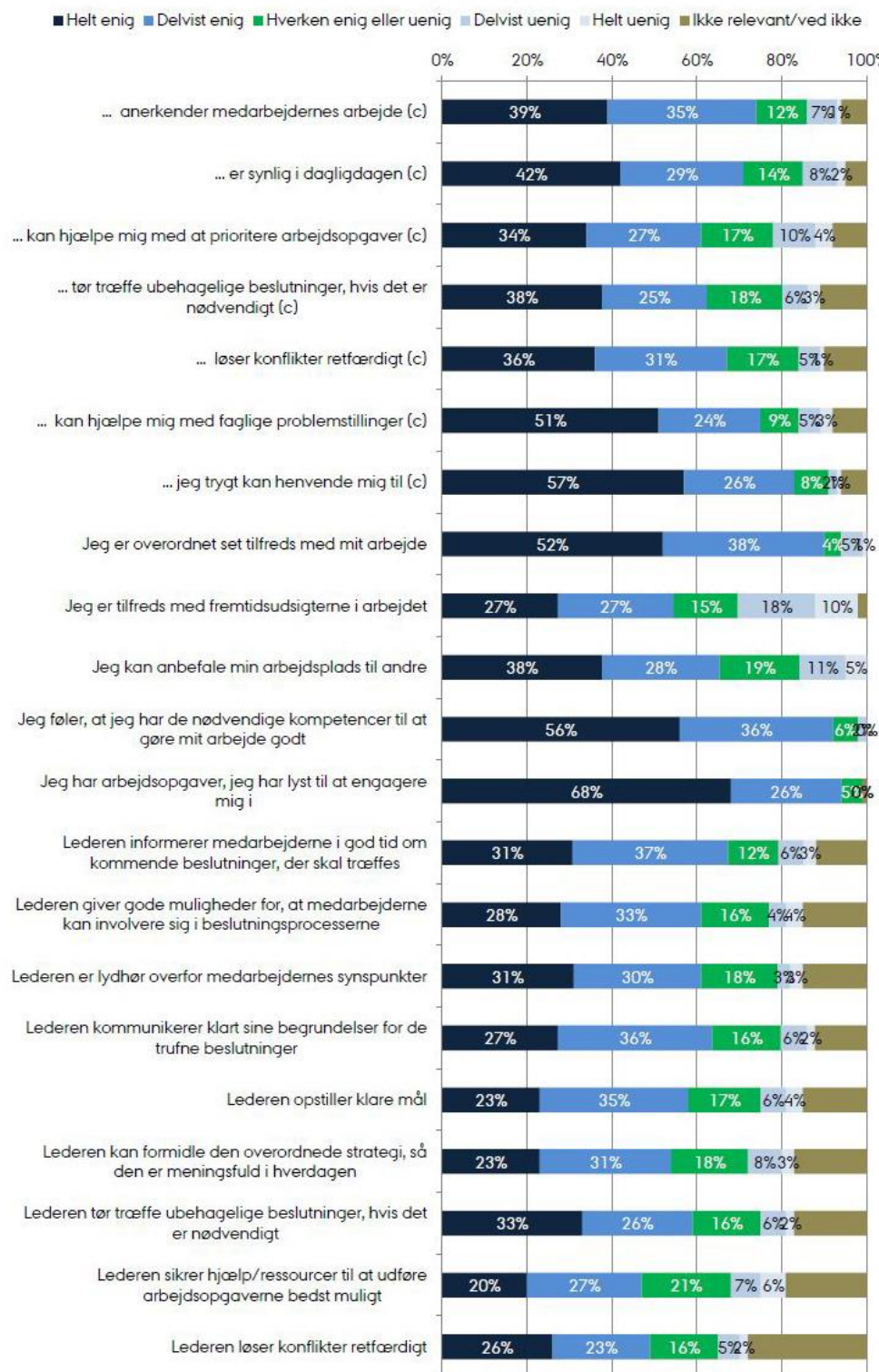


Ledelse på arbejdspladsen:

Note c: Indledende tekst: "Indtil nu har vi spurgt dig om ledelse udført af specifikke ledere, men Aarhus Universitet er en arbejdsplads, hvor medarbejdere ofte har mere end én leder. Derfor stiller vi dig nu en række spørgsmål om din oplevelse af ledelse i hverdagen. Angiv, i hvilken grad du er enig/uenig i nedenstående udsagn. *Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som...*"

Note f: "Aarhus Universitet har registreret, at du er ansat ved: [pågældende center/institut/vicedirektørområde]. Vi beder dig tænke på lederen af denne enhed, når du besvarer de følgende spørgsmål. Angiv, i hvilken grad du er enig/uenig i nedenstående udsagn."

Figur 2



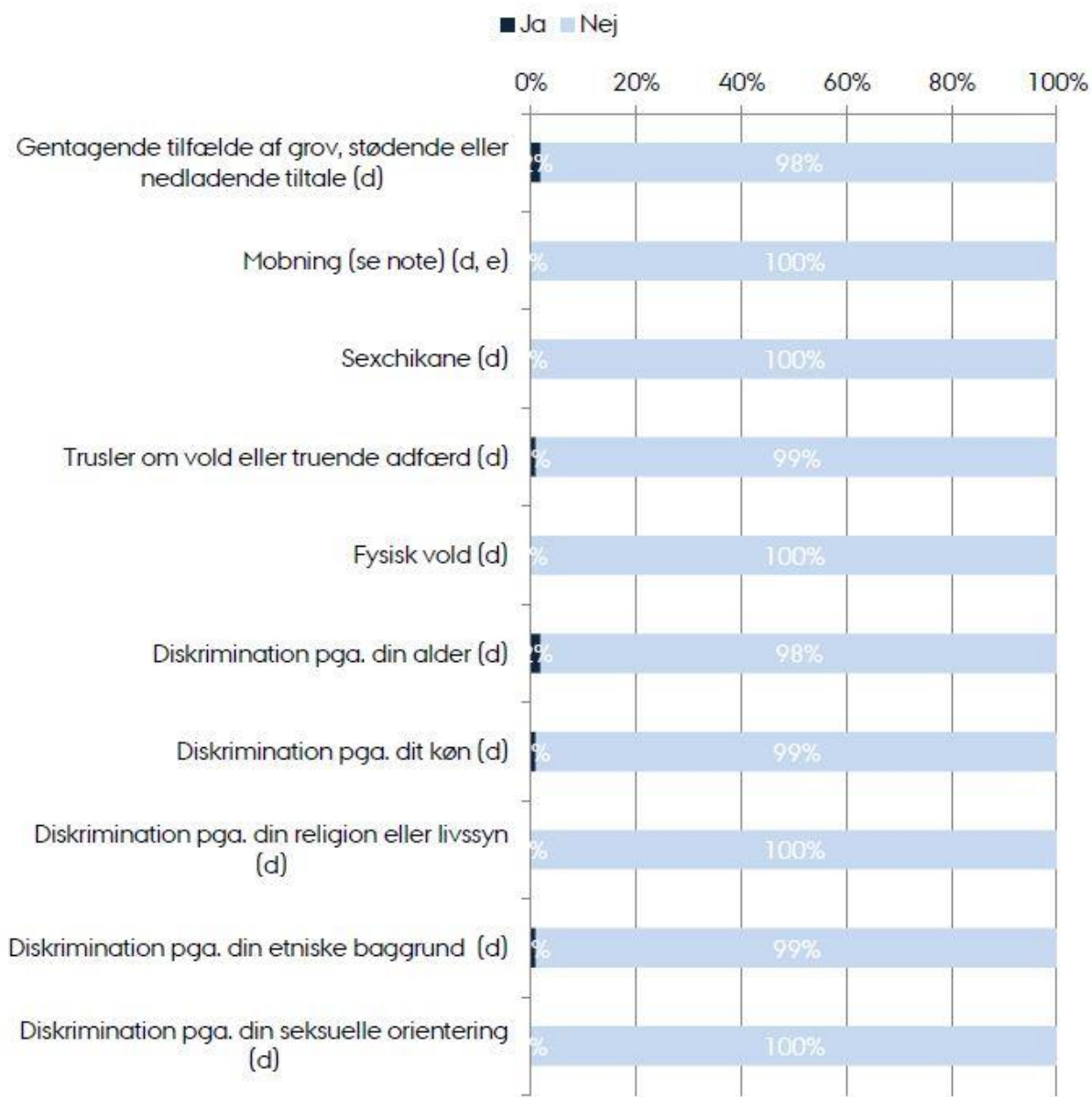
Mobning, vold, krænkelser mv. på arbejdspladsen:

Note d: Indledende tekst: "Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for ..."

Note e: "Note: Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter, er ikke mobning. (Kilde: Arbejdstilsynet)"

Note: Mangler der søjler i diagrammet skyldes dette, at der er færre end hhv. 20 og 50 medarbejdere, hvorfor resultaterne af anonymitetshensyn ikke vises.

Figur 3



	VIP	TAP
Føler du dig godt tilpas på dit arbejde? (altid + ofte)	85%	90%
Finder du dit arbejde interessant? (altid + ofte)	93%	90%
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (altid + ofte)	81%	91%
Er du tilfreds med den indflydelse, du har på tilrettelæggelsen af dit daglige arbejde? (altid + ofte)	92%	89%
[På min arbejdsplads]... er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne (altid + ofte)	78%	83%
[På min arbejdsplads]... er vi villige til at lytte til andres opgaver og give konstruktiv feedback (altid + ofte)	82%	86%
[På min arbejdsplads]... er der et godt samarbejde mellem forskningspersonalet og det teknisk/administrative personale (altid + ofte)	92%	84%
[På min arbejdsplads]... er nye ideer og forslag velkomne (altid + ofte)	88%	90%
[På min arbejdsplads]... er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter (altid + ofte)	86%	87%
[På min arbejdsplads]... bliver konflikter løst på en retfærdig måde (altid + ofte)	77%	79%
[På min arbejdsplads]... bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde (altid + ofte)	73%	60%
[På min arbejdsplads]... er mine kollegaer imødekommende (altid + ofte)	86%	90%
[På min arbejdsplads]... føler jeg mig som del af et større socialt fællesskab (altid + ofte)	71%	69%
Sker det, at du føler dig udkørt? (altid + ofte)	24%	20%
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid og energi, at det går ud over privatlivet? (altid + ofte)	32%	12%
Giver arbejdet dig stærke stress-symptomer? (altid + ofte) (b)	17%	4%
Oplever du, at du ikke er tilfreds med resultatet af dit arbejde, fordi der er for travlt? (altid + ofte)	20%	14%
Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen? (altid + ofte)	10%	7%
Lederen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes (helt + delvist enig)	78%	75%
Lederen giver gode muligheder for, at medarbejderne kan involvere sig i beslutningsprocesserne (helt + delvist enig)	70%	73%
Lederen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter (helt + delvist enig)	71%	73%
Lederen kommunikerer klart sine begrundelser for de trufne beslutninger (helt + delvist enig)	71%	74%
Lederen opstiller klare mål (helt + delvist enig)	63%	79%
Lederen kan formidle den overordnede strategi, så den er meningsfuld i hverdagen (helt + delvist enig)	60%	75%
Lederen tør træffe ubehagelige beslutninger, hvis det er nødvendigt (helt + delvist enig)	70%	73%
Lederen sikrer hjælp/ressourcer til at udføre arbejdsopgaverne bedst muligt (helt + delvist enig)	55%	66%
Lederen løser konflikter retfærdigt (helt + delvist enig)	65%	75%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... anerkender medarbejdernes arbejde (helt + delvist enig)	77%	82%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... er synlig i dagligdagen (helt + delvist enig)	73%	78%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... kan hjælpe mig med at prioritere arbejdsopgaver (helt + delvist enig)	64%	71%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... tør træffe ubehagelige beslutninger, hvis det er nødvendigt (helt + delvist enig)	68%	76%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... løser konflikter retfærdigt (helt + delvist enig)	73%	76%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... kan hjælpe mig med faglige problemstillinger (helt + delvist enig)	77%	90%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... jeg trygt kan henvende mig til (helt + delvist enig)	89%	86%
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde (helt + delvist enig)	88%	93%
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet (helt + delvist enig)	55%	56%
Jeg kan anbefale min arbejdsplads til andre (helt + delvist enig)	60%	76%
Jeg føler, at jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt (helt + delvist enig)	92%	93%
Jeg har arbejdsopgaver, jeg har lyst til at engagere mig i (helt + delvist enig)	95%	93%

6.2. Resultater opdelt efter personalekategorier (særkørsel)

	MBG			
	TAP-medai	PhD-stude	Midlertidig	FastVIP
Føler du dig godt tilpas på dit arbejde? (altid + ofte)	90%	93%	85%	79%
Finder du dit arbejde interessant? (altid + ofte)	90%	86%	95%	94%
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (altid + ofte)	91%	79%	89%	71%
Er du tilfreds med den indflydelse, du har på tilrettelæggelsen af dit daglige arbejde? (altid + ofte)	89%	93%	91%	92%
[På min arbejdsplads]... er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne (altid + ofte)	83%	79%	83%	69%
[På min arbejdsplads]... er vi villige til at lytte til andres opgaver og give konstruktiv feedback (altid + ofte)	86%	86%	88%	71%
[På min arbejdsplads]... er der et godt samarbejde mellem forskningspersonalet og det teknisk/administrative personale (altid + ofte)	84%	100%	90%	90%
[På min arbejdsplads]... er nye ideer og forslag velkomne (altid + ofte)	90%	89%	92%	84%
[På min arbejdsplads]... er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter (altid + ofte)	87%	90%	84%	86%
[På min arbejdsplads]... bliver konflikter løst på en retfærdig måde (altid + ofte)	79%	88%	80%	64%
[På min arbejdsplads]... bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde (altid + ofte)	60%	72%	83%	58%
[På min arbejdsplads]... er mine kollegaer imødekommende (altid + ofte)	90%	97%	93%	71%
[På min arbejdsplads]... føler jeg mig som del af et større socialt fællesskab (altid + ofte)	69%	66%	76%	62%
Sker det, at du føler dig udkørt? (altid + ofte)	20%	21%	28%	25%
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid og energi, at det går ud over privatlivet? (altid + ofte)	12%	34%	35%	31%
Giver arbejdet dig stærke stress-symptomer? (altid + ofte) (b)	4%	21%	18%	18%
Oplever du, at du ikke er tilfreds med resultatet af dit arbejde, fordi der er for travlt? (altid + ofte)	14%	14%	16%	31%
Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen? (altid + ofte)	7%	7%	9%	14%
Lederen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes (helt + delvist enig)	75%	80%	81%	71%
Lederen giver gode muligheder for, at medarbejderne kan involvere sig i beslutningsprocesserne (helt + delvist enig)	73%	59%	78%	63%
Lederen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter (helt + delvist enig)	73%	68%	74%	65%
Lederen kommunikerer klart sine begrundelser for de truffe beslutninger (helt + delvist enig)	74%	65%	80%	62%
Lederen opstiller klare mål (helt + delvist enig)	79%	67%	71%	50%
Lederen kan formidle den overordnede strategi, så den er meningsfuld i hverdagen (helt + delvist enig)	75%	63%	73%	43%
Lederen tør træffe ubehagelige beslutninger, hvis det er nødvendigt (helt + delvist enig)	73%	68%	74%	64%
Lederen sikrer hjælp/ressourcer til at udføre arbejdsopgaverne bedst muligt (helt + delvist enig)	66%	44%	71%	39%
Lederen løser konflikter retfærdigt (helt + delvist enig)	75%	50%	67%	63%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... anerkender medarbejdernes arbejde (helt + delvist enig)	82%	87%	85%	60%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... er synlig i dagligdagen (helt + delvist enig)	78%	84%	87%	48%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... kan hjælpe mig med at prioritere arbejdsopgaver (helt + delvist enig)	71%	87%	82%	30%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... tør træffe ubehagelige beslutninger, hvis det er nødvendigt (helt + delvist enig)	76%	78%	73%	54%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... løser konflikter retfærdigt (helt + delvist enig)	76%	91%	82%	52%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... kan hjælpe mig med faglige problemstillinger (helt + delvist enig)	90%	96%	94%	47%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... jeg trykt kan henvende mig til (helt + delvist enig)	86%	96%	96%	78%
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde (helt + delvist enig)	93%	86%	96%	79%
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet (helt + delvist enig)	56%	52%	63%	44%
Jeg kan anbefale min arbejdsplads til andre (helt + delvist enig)	76%	72%	69%	38%
Jeg føler, at jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt (helt + delvist enig)	93%	86%	93%	92%
Jeg har arbejdsopgaver, jeg har lyst til at engagere mig i (helt + delvist enig)	93%	90%	96%	96%
Jeg oplever, at mulighederne for samarbejde mellem institutter/centre er blevet bedre (helt + delvist enig)	31%	53%	57%	15%
Jeg oplever, at mit institut/center arbejder med det psykiske arbejdsmiljø på en relevant måde (helt + delvist enig)	46%	50%	47%	36%
Jeg oplever, at kravene om ekstern forskningsfinansiering skaber usikkerhed, stress og en fragmenteret hverdag for mig (helt + delvist enig)	62%	47%	67%	86%

6.3. Opdeling af besvarelser fra stressede og ikke-stressede medarbejdere (særkørsel)

	Andel, der angiver "Aldid/næsten altid" eller				Alle (minus de stressede)			
	TAP-med: PhD-stude	Midlertidig	Fastansatte	VIP	TAP-med: PhD-stude	Midlertidig	Fastansatte	VIP
Føler du dig godt tilpas på dit arbejde? (altid + ofte)	61%	75%	59%	59%	92%	93%	91%	94%
Finder du dit arbejde interessant? (altid + ofte)	77%	71%	89%	91%	87%	90%	94%	98%
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? (altid + ofte)	71%	44%	63%	64%	87%	73%	81%	86%
Er du tilfreds med den indflydelse, du har på tilrettelæggelsen af dit daglige arbejde? (altid + ofte)	63%	71%	72%	62%	87%	91%	91%	92%
[På min arbejdsplads]... er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne (altid + ofte)	56%	43%	63%	62%	83%	70%	77%	79%
[På min arbejdsplads]... er vi villige til at lytte til andres opgaver og give konstruktiv feedback (altid + ofte)	54%	67%	72%	59%	80%	83%	84%	74%
[På min arbejdsplads]... er der et godt samarbejde mellem forskningspersonalet og det teknisk/administrative (altid + ofte)	66%	68%	64%	83%	84%	88%	86%	88%
[På min arbejdsplads]... er nye ideer og forslag velkomne (altid + ofte)	58%	77%	76%	70%	83%	89%	88%	84%
[På min arbejdsplads]... er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter (altid + ofte)	47%	67%	69%	68%	79%	89%	87%	85%
[På min arbejdsplads]... bliver konflikter løst på en retfærdig måde (altid + ofte)	34%	62%	54%	56%	71%	86%	82%	72%
[På min arbejdsplads]... bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde (altid + ofte)	43%	50%	43%	32%	60%	73%	72%	58%
[På min arbejdsplads]... er mine kollegaer imødekommende (altid + ofte)	83%	79%	89%	76%	92%	91%	91%	93%
[På min arbejdsplads]... føler jeg mig som del af et større socialt fællesskab (altid + ofte)	56%	50%	54%	49%	75%	66%	66%	75%
Sker det, at du føler dig udkørt? (altid + ofte)	81%	83%	87%	90%	12%	23%	17%	19%
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid og energi, at det går ud over privatlivet? (altid + ofte)	79%	90%	89%	88%	10%	20%	21%	33%
Giver arbejdet dig stærke stress-symptomer? (altid + ofte) (b)	100%	100%	100%	100%	0%	0%	0%	0%
Oplever du, at du ikke er tilfreds med resultatet af dit arbejde, fordi der er for travlt? (altid + ofte)	67%	56%	61%	79%	8%	13%	12%	23%
Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen? (altid + ofte)	19%	29%	40%	21%	5%	12%	8%	6%
Lederen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes (helt + delvist enig)	59%	64%	63%	58%	75%	75%	82%	73%
Lederen giver gode muligheder for, at medarbejderne kan involvere sig i beslutningsprocesserne (helt + delvist enig)	44%	57%	55%	55%	67%	71%	77%	71%
Lederen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter (helt + delvist enig)	47%	58%	62%	58%	71%	76%	79%	74%
Lederen kommunikerer klart sine begrundelser for de truffe beslutninger (helt + delvist enig)	48%	56%	50%	49%	66%	67%	75%	66%
Lederen opstiller klare mål (helt + delvist enig)	48%	64%	46%	41%	64%	64%	68%	59%
Lederen kan formidle den overordnede strategi, så den er meningsfuld i hverdagen (helt + delvist enig)	34%	58%	49%	39%	59%	58%	63%	53%
Lederen tør træffe ubehagelige beslutninger, hvis det er nødvendigt (helt + delvist enig)	63%	61%	58%	82%	75%	78%	74%	75%
Lederen sikrer hjælp/ressourcer til at udføre arbejdsopgaverne bedst muligt (helt + delvist enig)	39%	53%	69%	28%	62%	71%	71%	60%
Lederen løser konflikter retfærdigt (helt + delvist enig)	31%	48%	54%	48%	59%	65%	71%	68%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... anerkender medarbejdernes arbejde (helt + delvist enig)	49%	53%	60%	58%	80%	81%	81%	75%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... er synlig i dagligdagen (helt + delvist enig)	49%	60%	60%	47%	71%	73%	79%	70%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... kan hjælpe mig med at prioritere arbejdsopgaver (helt + delvist enig)	52%	47%	38%	21%	68%	69%	66%	47%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... tør træffe ubehagelige beslutninger, hvis det er nødvendigt (helt + delvist enig)	59%	56%	54%	55%	71%	75%	71%	67%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... løser konflikter retfærdigt (helt + delvist enig)	47%	64%	49%	46%	66%	80%	79%	66%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... kan hjælpe mig med faglige problemstillinger (helt + delvist enig)	51%	67%	78%	32%	73%	84%	81%	47%
[Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som]... jeg trygt kan henvende mig til (helt + delvist enig)	63%	75%	71%	62%	85%	86%	91%	86%
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde (helt + delvist enig)	71%	60%	86%	71%	92%	91%	95%	93%
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet (helt + delvist enig)	49%	54%	39%	40%	65%	73%	53%	66%
Jeg kan anbefale min arbejdsplads til andre (helt + delvist enig)	45%	45%	42%	38%	77%	80%	79%	64%
Jeg føler, at jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt (helt + delvist enig)	76%	71%	84%	93%	92%	89%	93%	97%
Jeg har arbejdsopgaver, jeg har lyst til at engagere mig i (helt + delvist enig)	82%	83%	90%	96%	93%	93%	97%	96%
Jeg oplever, at mulighederne for samarbejde mellem institutter/centre er blevet bedre (helt + delvist enig)	29%	44%	33%	14%	39%	53%	54%	20%
Jeg oplever, at mit institut/center arbejder med det psykiske arbejdsmiljø på en relevant måde (helt + delvist enig)	37%	18%	31%	21%	57%	53%	53%	49%
Jeg oplever, at kravene om ekstern forskningsfinansiering skaber usikkerhed, stress og en fragmenteret hverdag (helt + delvist enig)	57%	70%	79%	89%	49%	53%	69%	76%
Er det din oplevelse, at du generelt arbejder væsentligt mere end den aftalte tid (typisk 37 timer om ugen for et fuldtidsjob) (helt + delvist enig)	65%	91%	79%	87%	36%	66%	54%	76%
Jeg har lyst til at arbejde længere end det aftalte (helt + delvist enig)	18%	39%	42%	42%	46%	68%	61%	62%
Det er nødvendigt at arbejde længere end det aftalte, hvis jeg vil meritere mig tilstrækkeligt (helt + delvist enig)	47%	95%	82%	88%	38%	91%	90%	79%
Det er ikke muligt at nå mine faste arbejdsopgaver indenfor den fastsatte arbejdstid (helt + delvist enig)	100%	92%	87%	93%	85%	69%	64%	81%
Der er ikke andre, som kan overtage mine arbejdsopgaver (helt + delvist enig)	91%	60%	72%	93%	77%	71%	61%	83%
Jeg oplever, at der er en forventning om, at jeg arbejder længere end det aftalte (helt + delvist enig)	29%	83%	61%	66%	27%	54%	42%	34%
Jeg ønsker at beholde mine arbejdsopgaver (helt + delvist enig)	55%	46%	55%	40%	62%	66%	74%	55%

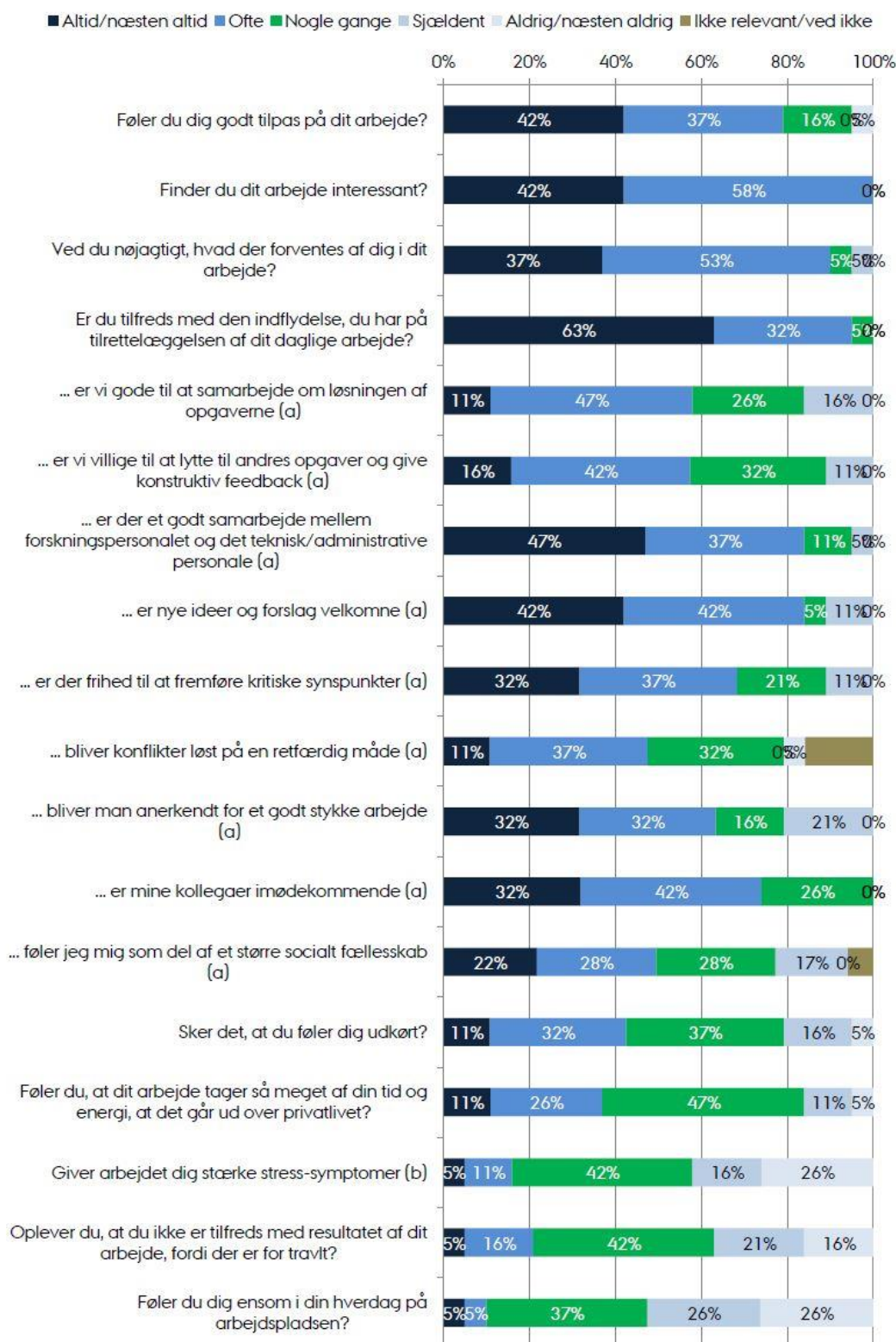
6.4. MBG Forsøgsvej 1, Flakkebjerg (Afgrødegenetik og Bioteknologi) – 19 personer

Samarbejde

Note a: Indledende tekst: "Vi stiller dig nu en række spørgsmål om samarbejde på din arbejdsplads. Tænk her på de kollegaer, du arbejder sammen med i hverdagen. På min arbejdsplads ..."

Note b: "(fx tilbagetrukkethed, hjertebanken, ondt i maven, muskelspændinger, nedtrykthed, rastløshed vanskeligheder ved at slappe af, koncentrationsbesvær, vanskeligheder ved at huske mv.)?"

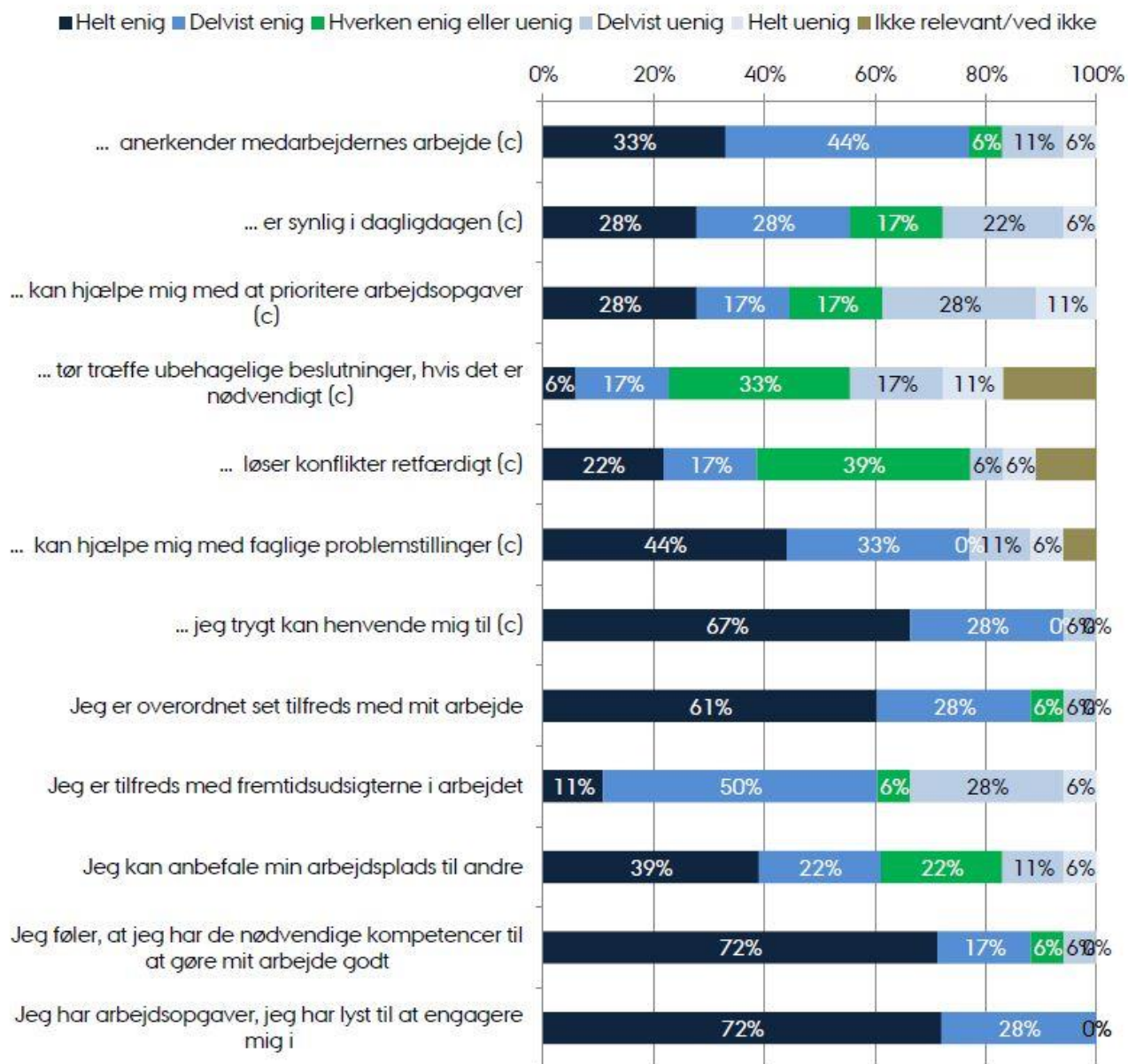
Figur 1



Ledelse

Note c: Indledende tekst: " Indtil nu har vi spurgt dig om ledelse udført af specifikke ledere, men Aarhus Universitet er en arbejdsplads, hvor medarbejdere ofte har mere end én leder. Derfor stiller vi dig nu en række spørgsmål om din oplevelse af ledelse i hverdagen. Angiv, i hvilken grad du er enig/uenig i nedenstående udsagn. Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som..."

Figur 2



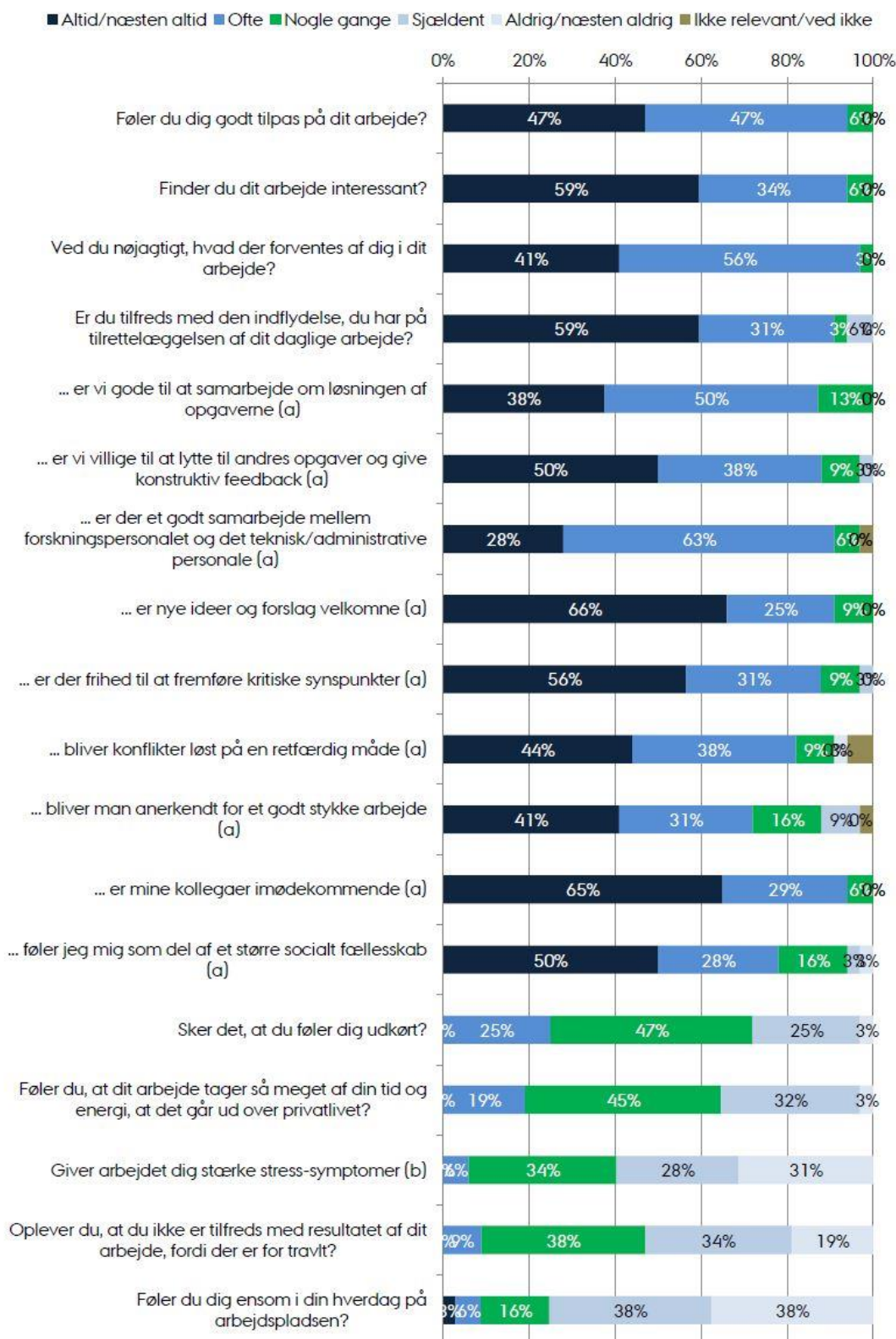
6.5. MBG C.F. Møllers Allé 3 (Genekspression og Genmedicin + Genom stabilitet og teknologi + Molekylær celle- og udvikling) – 32 personer

Samarbejde

Note a: Indledende tekst: "Vi stiller dig nu en række spørgsmål om samarbejde på din arbejdsplads. Tænk her på de kollegaer, du arbejder sammen med i hverdagen. På min arbejdsplads ..."

Note b: "(fx tilbagetrækkethed, hjertebanken, ondt i maven, muskelspændinger, nedtrykthed, rastløshed vanskeligheder ved at slappe af, koncentrationsbesvær, vanskeligheder ved at huske mv.)?"

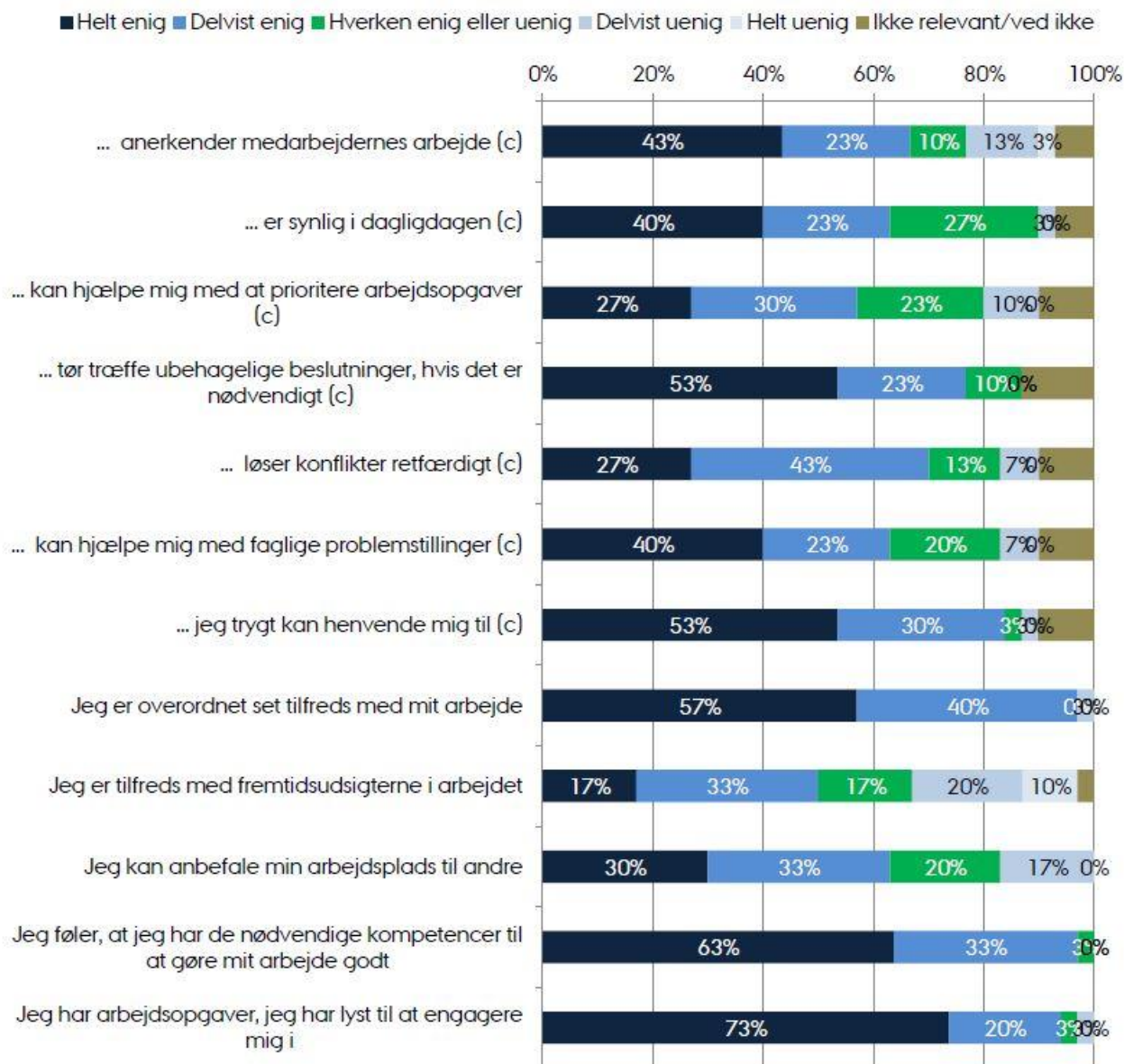
Figur 1



Ledelse

Note c: Indledende tekst: "Indtil nu har vi spurgt dig om ledelse udført af specifikke ledere, men Aarhus Universitet er en arbejdsplads, hvor medarbejdere ofte har mere end én leder. Derfor stiller vi dig nu en række spørgsmål om din oplevelse af ledelse i hverdagen. Angiv, i hvilken grad du er enig/uenig i nedenstående udsagn. Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som..."

Figur 2



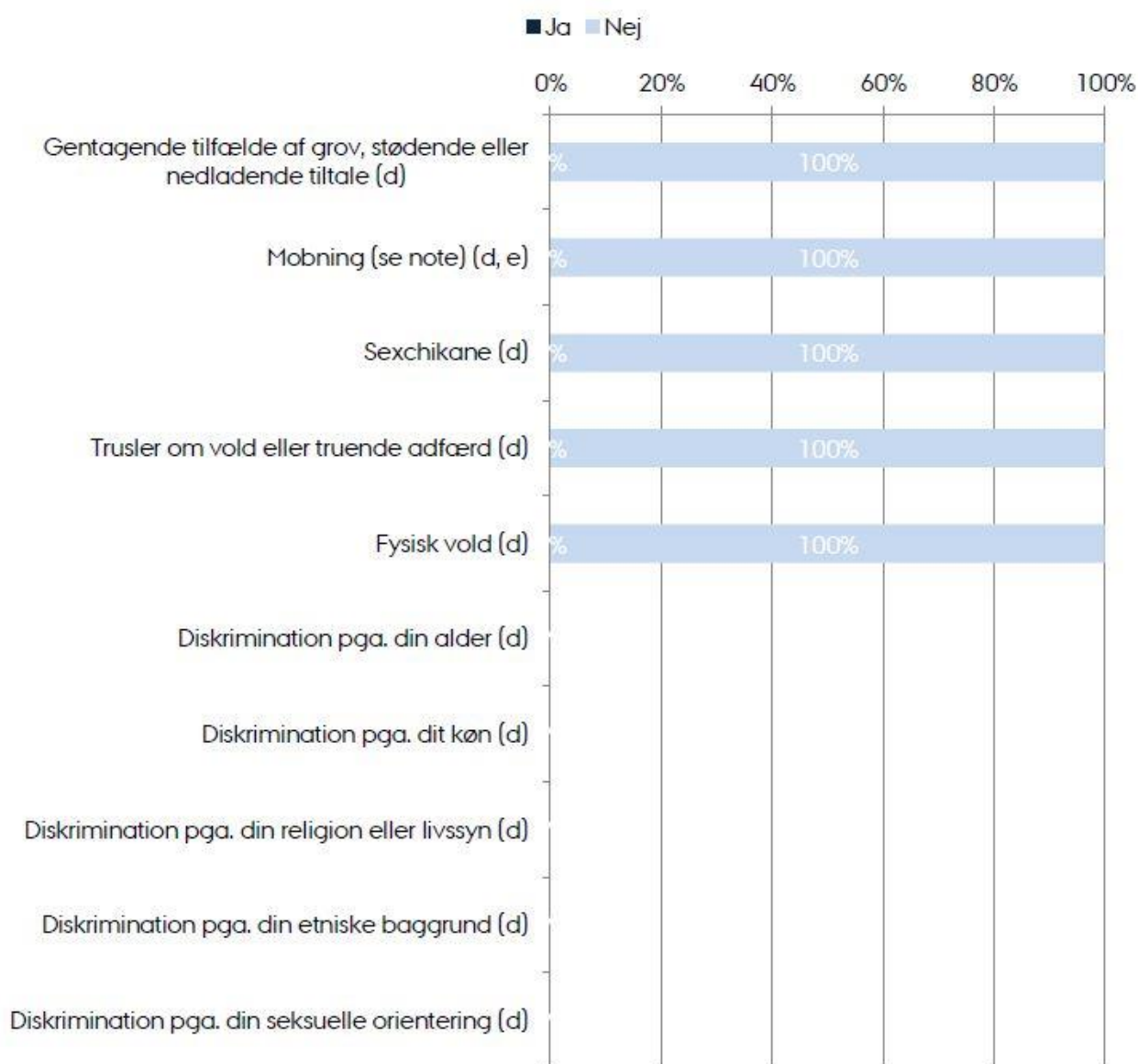
Mobning, vold, krænkelser mv. på arbejdspladsen:

Note d: Indledende tekst: "Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for ..."

Note e: "Note: Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsin-dede eller enkeltstående konflikter, er ikke mobning. (Kilde: Arbejdstilsynet)"

Note: Mangler der søjler i diagrammet skyldes dette, at der er færre end hhv. 20 og 50 medarbejdere, hvorfor resultaterne af anonymitetshensyn ikke vises.

Figur 3



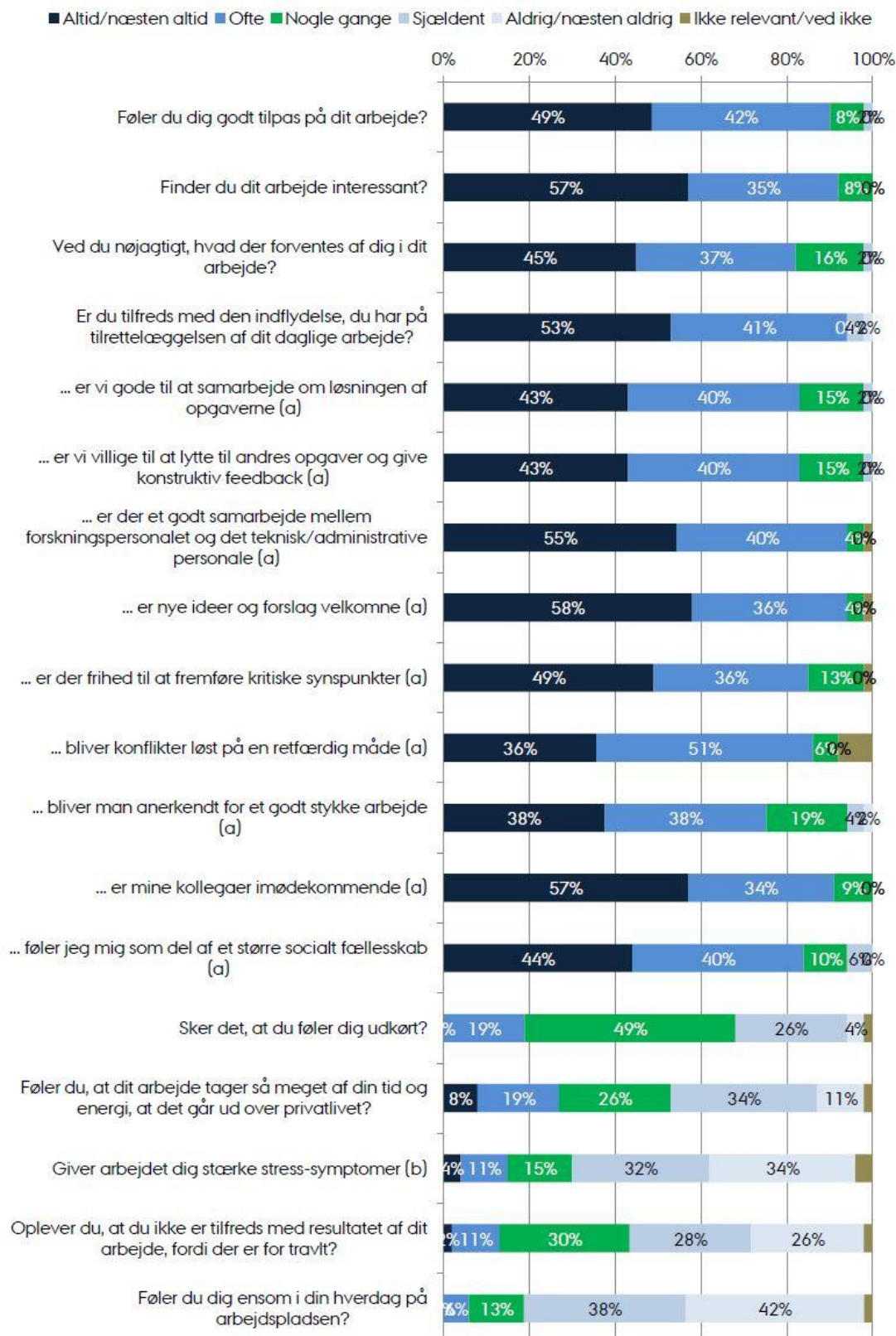
6.6. MBG Blichers Allé 20, Foulum (Kvantitativ Genetik og Genomforsk., Cent. F. + Molekylær Genetik og Systembiologi)- 53 personer

Samarbejde

Note a: Indledende tekst: "Vi stiller dig nu en række spørgsmål om samarbejde på din arbejdsplads. Tænk her på de kollegaer, du arbejder sammen med i hverdagen. På min arbejdsplads ..."

Note b: "(fx tilbagetrækkethed, hjertebanken, ondt i maven, muskelspændinger, nedtrykthed, rastløshed vanskeligheder ved at slappe af, koncentrationsbesvær, vanskeligheder ved at huske mv.)?"

Figur 1

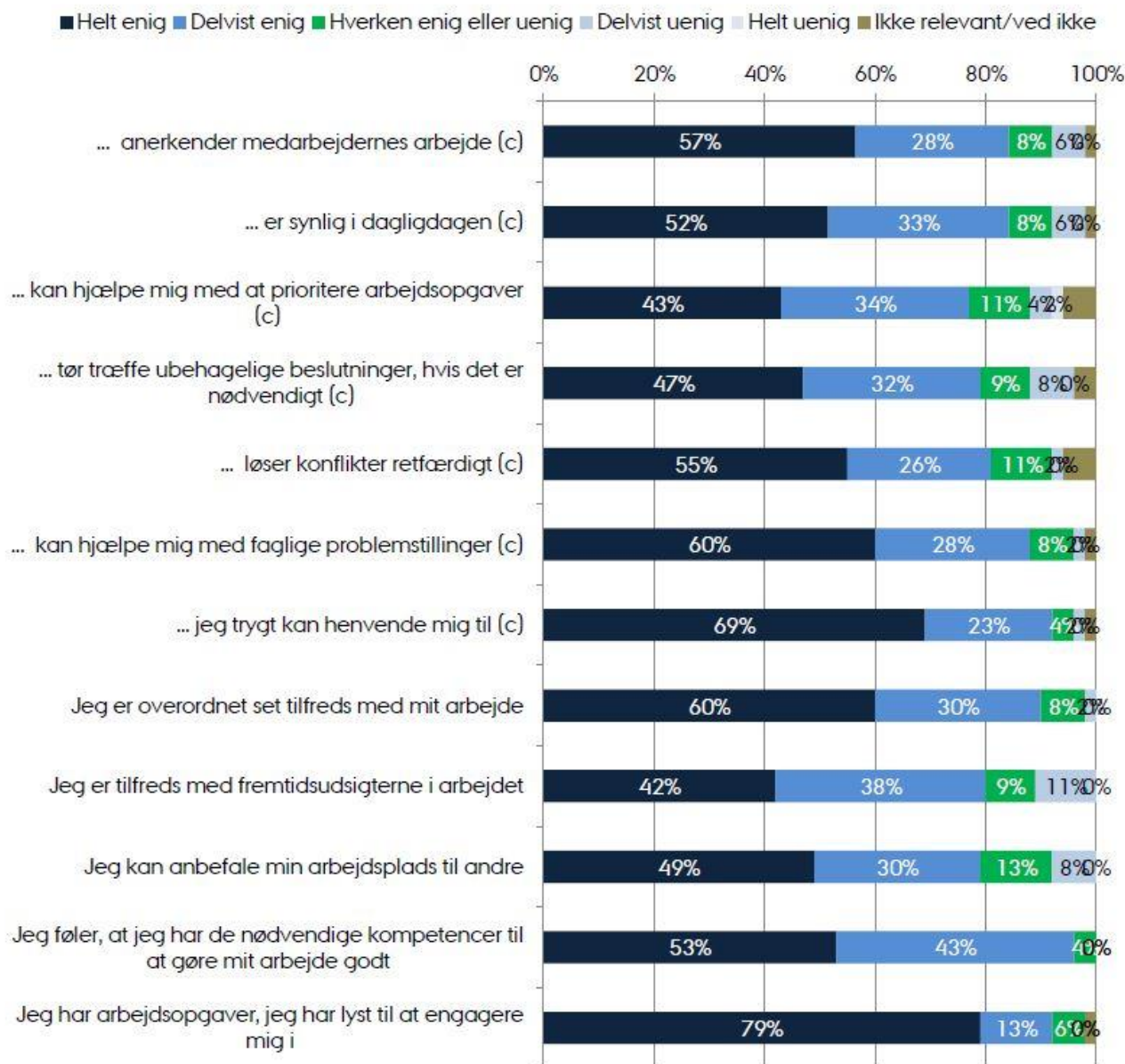


Mobning, vold, krænkelser mv. på arbejdspladsen:

Note d: Indledende tekst: "Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for ..."

Note e: "Note: Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsin-dede eller enkeltstående konflikter, er ikke mobning. (Kilde: Arbejdstilsynet)"

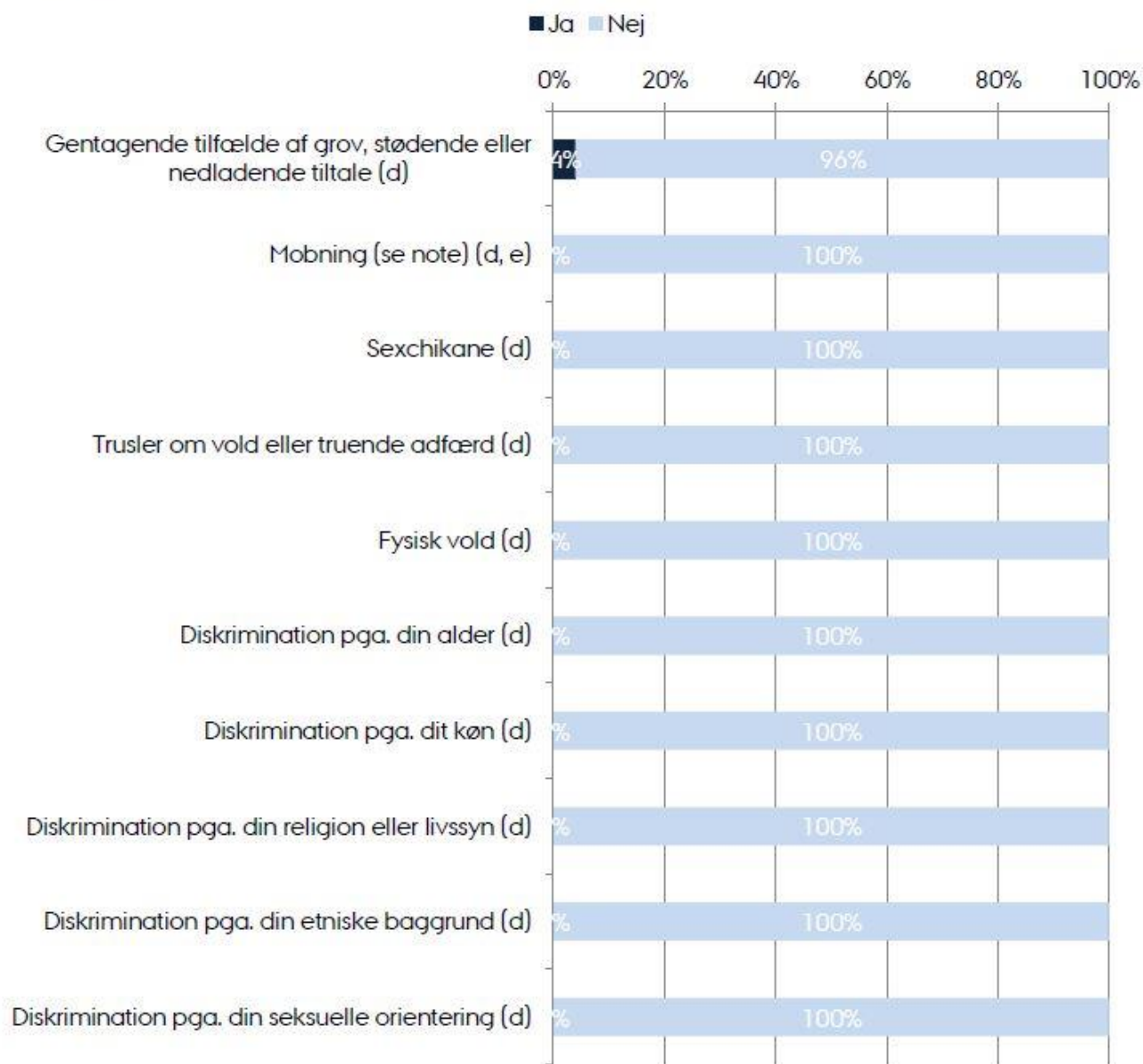
Figur 2



Ledelse

Note c: Indledende tekst: " Indtil nu har vi spurgt dig om ledelse udført af specifikke ledere, men Aarhus Universitet er en arbejdsplads, hvor medarbejdere ofte har mere end én leder. Derfor stiller vi dig nu en række spørgsmål om din oplevelse af ledelse i hverdagen. Angiv, i hvilken grad du er enig/uenig i nedenstående udsagn. Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som..."

Figur 3



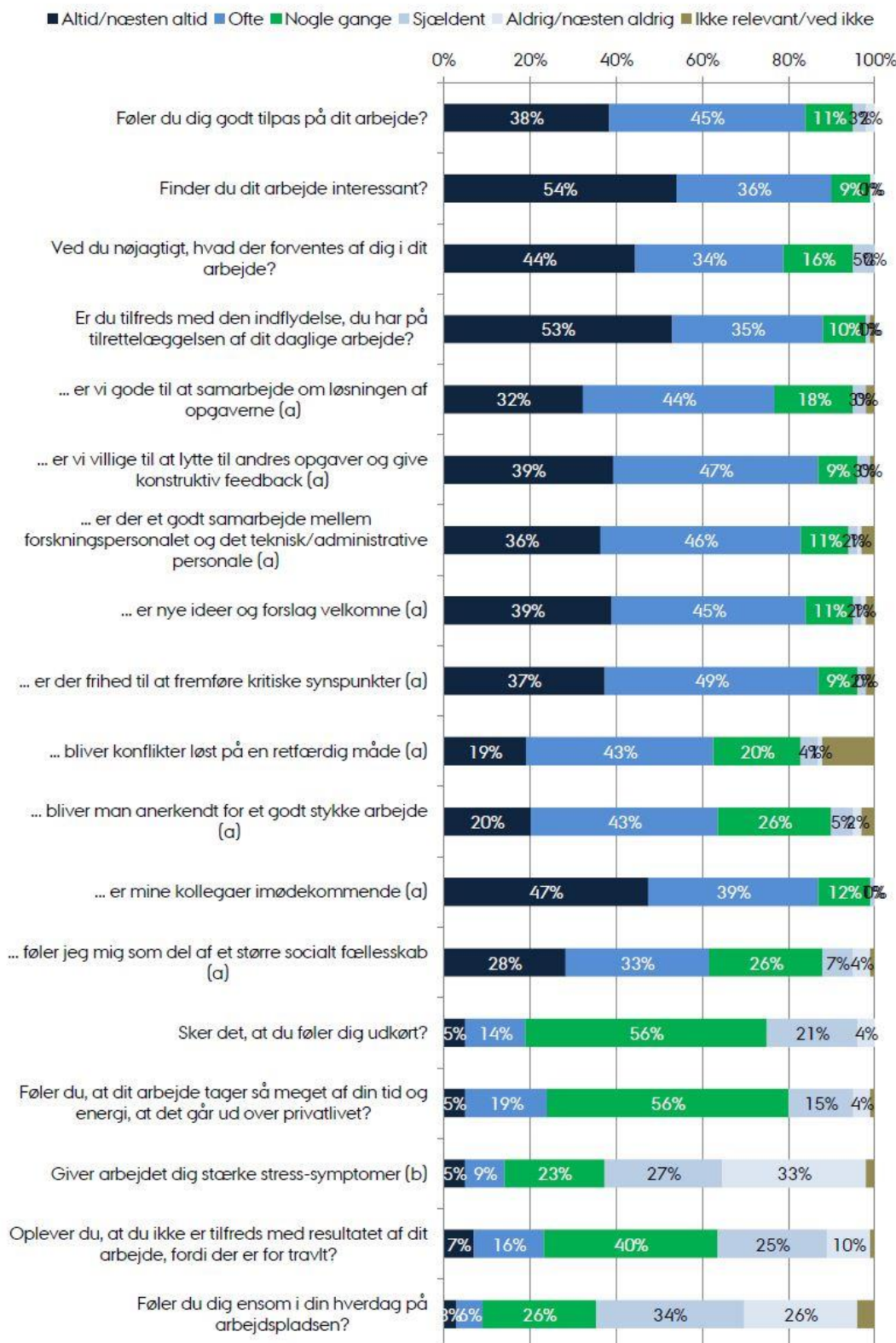
6.7. MBG Gustav Wieds Vej 10 (DANDRITE + Molekylær Ernæring + Molekylær Intervention + Plantemolekylærbiologi) - 99 personer

Samarbejde

Note a: Indledende tekst: "Vi stiller dig nu en række spørgsmål om samarbejde på din arbejdsplads. Tænk her på de kollegaer, du arbejder sammen med i hverdagen. På min arbejdsplads ..."

Note b: "(fx tilbagetrækkethed, hjertebanken, ondt i maven, muskelspændinger, nedtrykthed, rastløshed vanskeligheder ved at slappe af, koncentrationsbesvær, vanskeligheder ved at huske mv.)?"

Figur 1

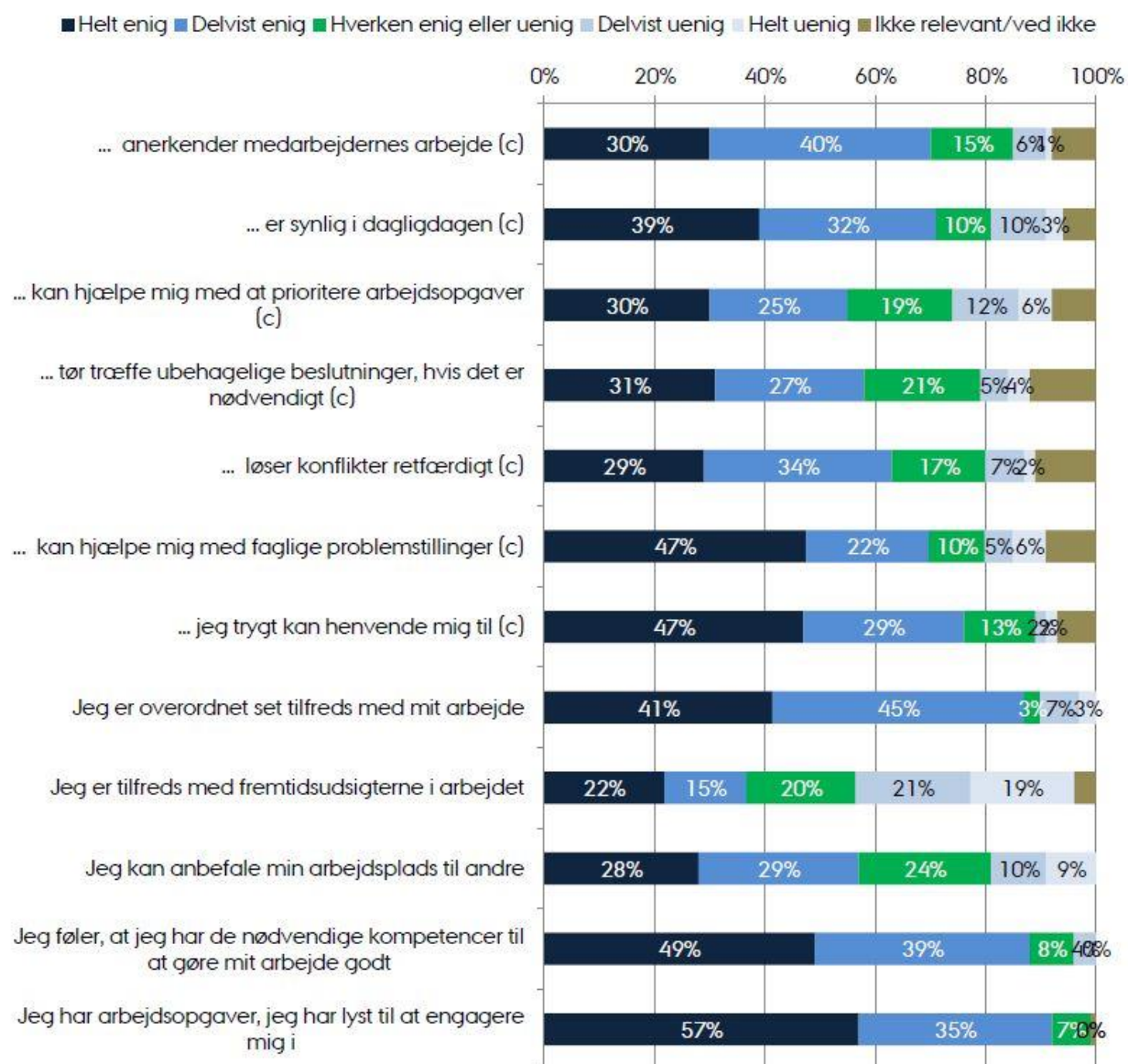


Mobning, vold, krænkelser mv. på arbejdspladsen:

Note d: Indledende tekst: "Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for ..."

Note e: "Note: Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsin-dede eller enkeltstående konflikter, er ikke mobning. (Kilde: Arbejdstilsynet)"

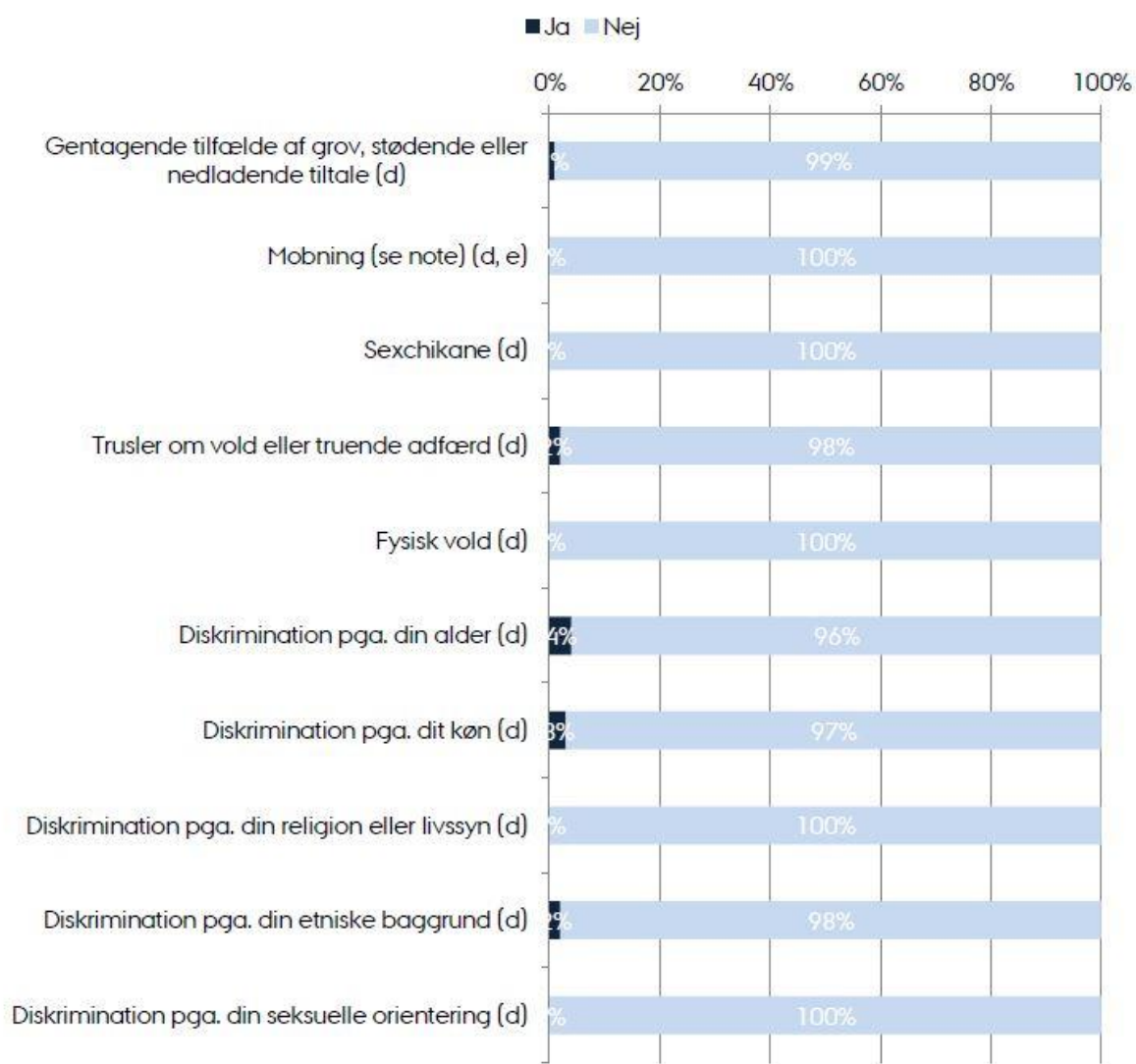
Figur 2



Ledelse

Note c: Indledende tekst: " Indtil nu har vi spurgt dig om ledelse udført af specifikke ledere, men Aarhus Universitet er en arbejdsplads, hvor medarbejdere ofte har mere end én leder. Derfor stiller vi dig nu en række spørgsmål om din oplevelse af ledelse i hverdagen. Angiv, i hvilken grad du er enig/uenig i nedenstående udsagn. Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som..."

Figur 3



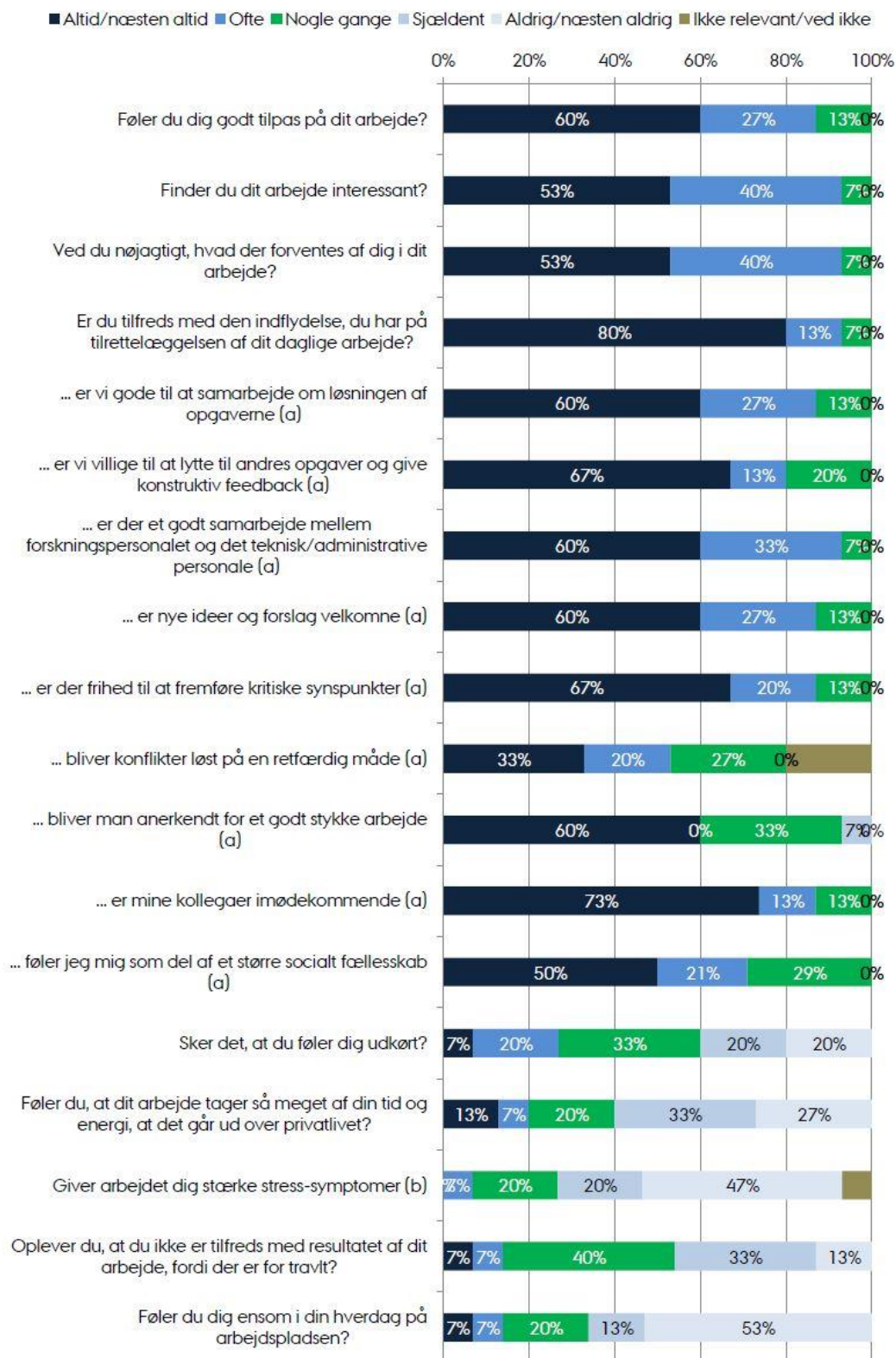
6.8. MBG Gustav Wieds Vej 10 (Molekylærbiologi og Genetik, Inst. f. + Sekretariat + Teknikerværk)
- 15 personer

Samarbejde

Note a: Indledende tekst: "Vi stiller dig nu en række spørgsmål om samarbejde på din arbejdsplads. Tænk her på de kollegaer, du arbejder sammen med i hverdagen. På min arbejdsplads ..."

Note b: "(fx tilbagetrækkethed, hjertebanken, ondt i maven, muskelspændinger, nedtrykthed, rastløshed vanskeligheder ved at slappe af, koncentrationsbesvær, vanskeligheder ved at huske mv.)?"

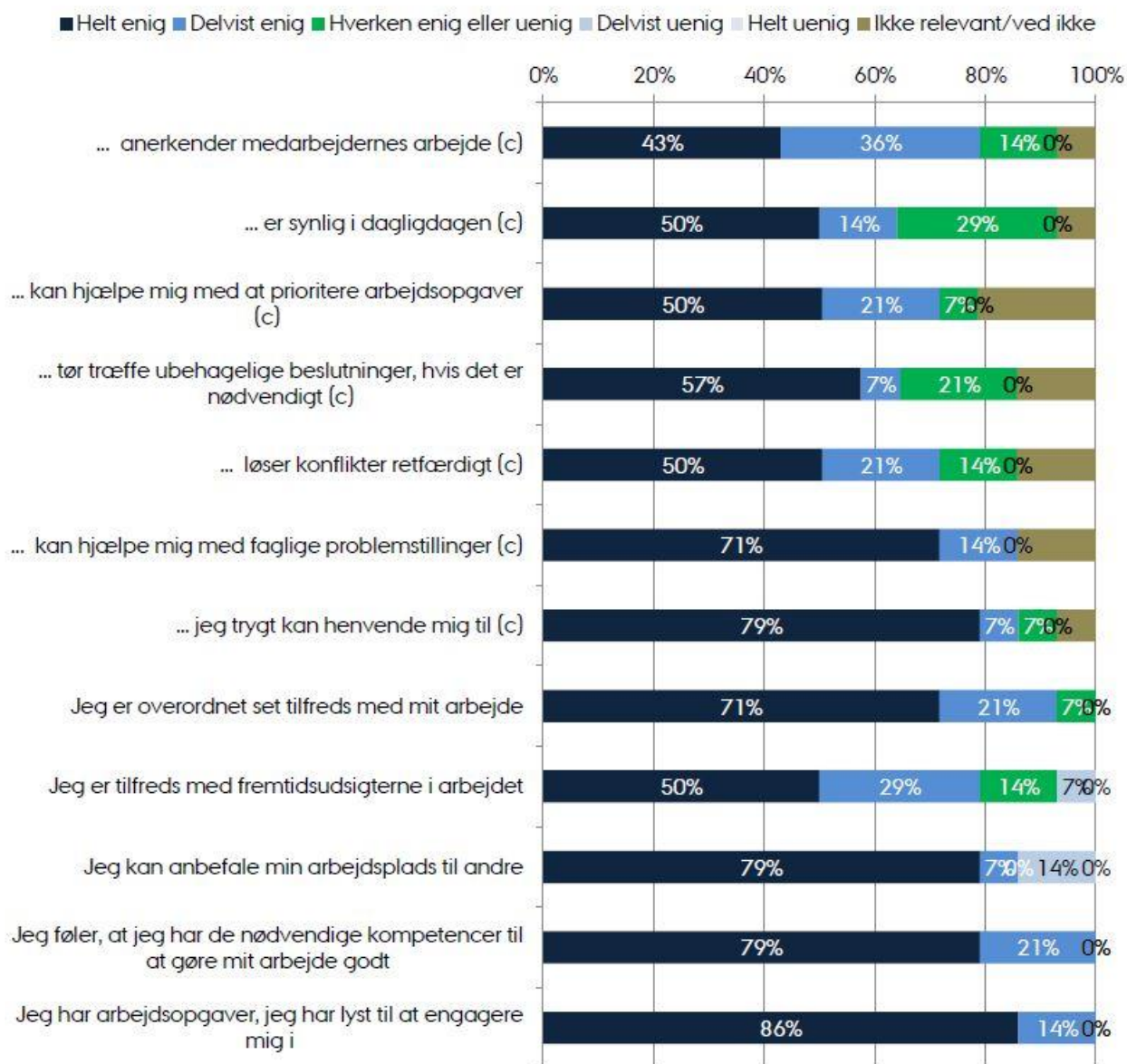
Figur 1



Ledelse

Note c: Indledende tekst: " Indtil nu har vi spurgt dig om ledelse udført af specifikke ledere, men Aarhus Universitet er en arbejdsplads, hvor medarbejdere ofte har mere end én leder. Derfor stiller vi dig nu en række spørgsmål om din oplevelse af ledelse i hverdagen. Angiv, i hvilken grad du er enig/uenig i nedenstående udsagn. Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som..."

Figur 2



6.9. Ekstra spørgeskemaundersøgelse blandt alle ph.d.-studerende ved MBG

Resultater fra de ph.d.-studerendes nye undersøgelse d. 28.-29. oktober 2016

In percent: Answers with "Always/almost always" and "Often" or corresponding. Number in brackets are then number of answers in each category	all (34)		Male (13)		Female (21)		Danish (22)		Non-Danish (12)		Part A (23)		Part B (11)	
	all		Male	Female	Male	Female	Danish	Non-Danish	Danish	Non-Danish	Part A	Part B	Part A	Part B
Do you feel comfortable at work?	88,2		84,6	90,5	86,4	91,7	86,4	91,7	86,4	91,7	91,3	81,8	91,3	81,8
Do you find your work interesting?	91,2		92,3	90,5	90,9	91,7	90,9	91,7	90,9	91,7	95,7	81,8	95,7	81,8
Do you know exactly what is expected of you at work?	85,3		84,6	85,7	81,8	91,7	81,8	91,7	81,8	91,7	91,3	72,7	91,3	72,7
Are you satisfied with the level of influence you have on the planning of your daily work?	97,1		100,0	95,2	100,0	91,7	100,0	91,7	100,0	91,7	100,0	90,9	100,0	90,9
"We will now ask you a number of questions relating to cooperation in your workplace. Think here of colleagues you work with every day. At my workplace."														
... we are good at working on tasks together	67,6		76,9	61,9	68,2	66,7	68,2	66,7	68,2	66,7	65,2	72,7	65,2	72,7
... we are willing to listen to and provide constructive feedback on our colleagues' tasks	94,1		100,0	90,5	95,5	91,7	95,5	91,7	95,5	91,7	91,3	100,0	91,3	100,0
... cooperation between research staff and technical/administrative staff is good	91,2		100,0	85,7	90,9	91,7	90,9	91,7	90,9	91,7	91,3	90,9	91,3	90,9
... new ideas and suggestions are always welcome	97,1		100,0	95,2	100,0	91,7	100,0	91,7	100,0	91,7	95,7	100,0	95,7	100,0
... we are free to express criticism	85,3		76,9	90,5	81,8	91,7	81,8	91,7	81,8	91,7	100,0	54,5	100,0	54,5
... conflicts are resolved fairly	76,5		92,3	66,7	86,4	58,3	86,4	58,3	86,4	58,3	82,6	63,6	82,6	63,6
... you are recognised for a job well done	82,4		84,6	81,0	86,4	75,0	86,4	75,0	86,4	75,0	87,0	72,7	87,0	72,7
... my colleagues are very friendly and helpful	100,0		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
... I feel part of a large social community	70,6		69,2	71,4	72,7	66,7	72,7	66,7	72,7	66,7	73,9	63,6	73,9	63,6
Do you sometimes feel worn out?	38,2		61,5	23,8	40,9	33,3	40,9	33,3	40,9	33,3	30,4	54,5	30,4	54,5
Do you feel that your work takes so much time and energy that it affects private life?	44,1		46,2	42,9	54,5	25,0	54,5	25,0	54,5	25,0	30,4	72,7	30,4	72,7
Does your work cause severe stress symptoms* (if "always/almost always, Often", please write the reason(s) on page 2)	5,9		15,4	0,0	9,1	0,0	9,1	0,0	9,1	0,0	0,0	18,2	0,0	18,2
Do you find that you are not happy with the results of your work because you are too busy?	23,5		23,1	23,8	36,4	0,0	36,4	0,0	36,4	0,0	17,4	36,4	17,4	36,4
Do you feel lonely during your day at your workplace?	8,8		0,0	14,3	4,5	16,7	4,5	16,7	4,5	16,7	13,0	0,0	13,0	0,0
The manager** informs the employees well in advance of new decisions that are to be made	42,4		53,8	35,0	45,5	36,4	45,5	36,4	45,5	36,4	59,1	9,1	59,1	9,1
The manager** gives the employees good opportunities for getting involved in decisions	58,8		84,6	42,9	63,6	50,0	63,6	50,0	63,6	50,0	69,6	36,4	69,6	36,4
The manager** is responsive to the views of employees	75,8		92,3	65,0	81,0	66,7	81,0	66,7	81,0	66,7	86,4	54,5	86,4	54,5
The manager** clearly communicates the reasons for the decisions he or she makes	61,8		76,9	52,4	68,2	50,0	68,2	50,0	68,2	50,0	73,9	36,4	73,9	36,4
The manager** sets clear goals	58,8		69,2	52,4	63,6	50,0	63,6	50,0	63,6	50,0	73,9	27,3	73,9	27,3
The manager** is able to convey the overall strategy so that it makes sense on a daily basis	61,8		76,9	52,4	63,6	58,3	63,6	58,3	63,6	58,3	78,3	27,3	78,3	27,3
The manager** has the courage to make uncomfortable decisions, if necessary	50,0		76,9	33,3	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	47,8	54,5	47,8	54,5
The manager** ensures that the necessary means/resources are available to perform the tasks	76,5		84,6	71,4	81,8	66,7	81,8	66,7	81,8	66,7	91,3	45,5	91,3	45,5
The manager resolves conflicts fairly	67,6		84,6	57,1	77,3	50,0	77,3	50,0	77,3	50,0	78,3	45,5	78,3	45,5
*defined as: headaches, sleep deprivation, irregular heartbeat, memory difficulties, concentration difficulties, anxiety and/or depression.														
**Daily leader (group leader/PI/postdoc)														

"So far, we have asked you about the management performed by specific managers, but Aarhus University is a workplace where employees often have more than one manager. So now we will ask you some questions about how you experience it."									
	all	Male	Female	Danish	Non-Danish	Part A	Part B		
... recognises the work performed by employees	78,1	92,3	68,4	80,0	75,0	76,2	81,8		
... is visible during the working day	59,4	61,5	57,9	50,0	75,0	66,7	45,5		
... can help me to prioritise my tasks	59,4	69,2	52,6	50,0	75,0	66,7	45,5		
... has the courage to make uncomfortable decisions, if necessary	65,6	76,9	57,9	65,0	66,7	66,7	63,6		
... resolves conflicts fairly	59,4	69,2	52,6	70,0	41,7	71,4	36,4		
... can help me with problems of an academic nature	78,1	76,9	78,9	80,0	75,0	81,0	72,7		
... is very approachable	71,9	76,9	68,4	75,0	66,7	85,7	45,5		
I am generally happy with my job	79,4	84,6	76,2	81,8	75,0	91,3	54,5	Part A	Part B
I am happy with my job prospects	58,1	58,3	57,9	50,0	72,7	61,9	50,0		
I would recommend my workplace to others (if "rarely, never/hardly ever", please write why not on page 3)	56,3	58,3	55,0	52,4	63,6	72,7	20,0		
I feel I have the necessary competences to do my job well	90,6	100,0	85,0	90,5	90,9	95,5	80,0		
I have tasks that I want to involve myself in	87,1	81,8	90,0	85,7	90,0	85,7	90,0		
My department/center works with the psychological work environment in a relevant manner	31,3	33,3	30,0	42,9	9,1	45,5	0,0		
The demands for external research funding create insecurity, stress and a fragmented working day	34,4	33,3	35,0	38,1	27,3	22,7	60,0		
In general, do you feel that you generally work much more than the agreed number of hours?	78,1	83,3	75,0	81,0	72,7	72,7	90,0	Part A	Part B
I want to work longer hours than the agreed working hours	40,6	41,7	40,0	38,1	45,5	31,8	60,0		
It is necessary to work more than the agreed working hours in order to advance professionally	75,0	75,0	75,0	71,4	81,8	68,2	90,0		
It is not possible to complete my normal work duties within the agreed working hours	59,4	50,0	65,0	61,9	54,5	45,5	90,0		
There is no one else who can take over/perform my work	53,1	41,7	60,0	47,6	63,6	36,4	90,0		
I feel that it is expected that I work longer hours than the agreed working hours	43,8	41,7	45,0	42,9	45,5	36,4	60,0		
I wish to keep the work duties I am performing at the moment	62,5	75,0	55,0	61,9	63,6	72,7	40,0		

Question 1		Question 4	
Date	2016-10-28	Date	2016-10-28
Session	3	Session	3
Type	choices	Type	choices
Question	Gender	Question	I am generally satisfied with my work
Respondents	57	Respondents	60
Choices	Votes	Choices	Votes
Male	26	MALE: Highly agree	6
Female	31	MALE: Agree	18
		MALE: Neither agree nor disagree	2
		MALE: Disagree	0
		MALE: Highly disagree	0
		FEMALE: Highly agree	7
		FEMALE: Agree	16
		FEMALE: Neither agree nor disagree	6
		FEMALE: Disagree	4
		FEMALE: Highly disagree	0
		Do not know/not relevant	1
Question 2		Question 5	
Date	2016-10-28	Date	2016-10-28
Session	3	Session	3
Type	choices	Type	choices
Question	Location	Question	I feel comfortable at my work
Respondents	61	Respondents	61
Choices	Votes	Choices	Votes
Aarhus	44	MALE: Highly agree	10
Foulum	13	MALE: Agree	13
Flakkebjerg	4	MALE: Neither agree nor disagree	2
		MALE: Disagree	2
		MALE: Highly disagree	0
		FEMALE: Highly agree	12
		FEMALE: Agree	14
		FEMALE: Neither agree nor disagree	5
		FEMALE: Disagree	1
		FEMALE: Highly disagree	0
		Do not know/not relevant	2
Question 3			
Date	2016-10-28		
Session	3		
Type	choices		
Question	Nationality		
Respondents	61		
Choices	Votes		
Danish	29		
European	16		
North American	0		
South American	0		
Asian	14		
Oceania	0		
Africa	1		
Do not wish to inform	1		

Question 6		Question 8	
Date	2016-10-28	Date	2016-10-28
Session	3	Session	3
Type	choices	Type	choices
Question	How many supervisors do you have?	Question	I can go and talk to my supervisor besides scheduled
Respondents	61	Respondents	60
Choices	Votes	Choices	Votes
MALE: One	9	MALE: Highly agree	22
MALE: Two	7	MALE: Agree	4
MALE: Three	7	MALE: Neither agree nor disagree	0
MALE: More than three	4	MALE: Disagree	1
FEMALE: One	16	MALE: Highly disagree	0
FEMALE: Two	10	FEMALE: Highly agree	21
FEMALE: Three	6	FEMALE: Agree	10
FEMALE: More than three	2	FEMALE: Neither agree nor disagree	2
Do not know/not relevant	0	FEMALE: Disagree	0
		FEMALE: Highly disagree	0
		Do not know/not relevant	0
Question 7		Question 9	
Date	2016-10-28	Date	2016-10-28
Session	3	Session	3
Type	choices	Type	choices
Question	I know to whom of my supervisors, I should adress a spec	Question	My supervisor supports my PhD student obligations
Respondents	61	Respondents	61
Choices	Votes	Choices	Votes
MALE: Highly agree	24	MALE: Highly agree	5
MALE: Agree	4	MALE: Agree	10
MALE: Neither agree nor disagree	0	MALE: Neither agree nor disagree	10
MALE: Disagree	0	MALE: Disagree	1
MALE: Highly disagree	0	MALE: Highly disagree	1
FEMALE: Highly agree	24	FEMALE: Highly agree	10
FEMALE: Agree	7	FEMALE: Agree	9
FEMALE: Neither agree nor disagree	1	FEMALE: Neither agree nor disagree	6
FEMALE: Disagree	0	FEMALE: Disagree	3
FEMALE: Highly disagree	0	FEMALE: Highly disagree	4
Do not know/not relevant	1	Do not know/not relevant	2

Question 10		Question 12	
Date	2016-10-28	Date	2016-10-28
Session	3	Session	3
Type	choices	Type	choices
Question	My main supervisor and I have similar expectations	Question	My supervisor has paused/prioritized my work
Respondents	61	Respondents	61
Choices	Votes	Choices	Votes
MALE: Highly agree	8	MALE: Highly agree	1
MALE: Agree	12	MALE: Agree	1
MALE: Neither agree nor disagree	4	MALE: Neither agree nor disagree	3
MALE: Disagree	2	MALE: Disagree	4
MALE: Highly disagree	1	MALE: Highly disagree	15
FEMALE: Highly agree	5	FEMALE: Highly agree	0
FEMALE: Agree	13	FEMALE: Agree	3
FEMALE: Neither agree nor disagree	7	FEMALE: Neither agree nor disagree	4
FEMALE: Disagree	6	FEMALE: Disagree	6
FEMALE: Highly disagree	2	FEMALE: Highly disagree	9
Do not know/not relevant	1	Do not know/not relevant	15
Question 11		Question 13	
Date	2016-10-28	Date	2016-10-28
Session	3	Session	3
Type	choices	Type	choices
Question	I felt that I can discuss with my supervisor, if I have	Question	How many hours per week do you work on a
Respondents	61	Respondents	60
Choices	Votes	Choices	Votes
MALE: Highly agree	10	MALE: Less than 37	4
MALE: Agree	8	MALE: 37-48	10
MALE: Neither agree nor disagree	5	MALE: 49-60	5
MALE: Disagree	3	MALE: 61-72	6
MALE: Highly disagree	1	MALE: More than 72	1
FEMALE: Highly agree	9	FEMALE: Less than 37	1
FEMALE: Agree	13	FEMALE: 37-48	13
FEMALE: Neither agree nor disagree	4	FEMALE: 49-60	15
FEMALE: Disagree	3	FEMALE: 61-72	3
FEMALE: Highly disagree	2	FEMALE: More than 72	0
Do not know/not relevant	3	Do not know/not relevant	2
Question 14		Question 16	
Date	2016-10-28	Date	2016-10-28
Session	3	Session	3
Type	choices	Type	choices
Question	My work hours are influenced by how much fellow-PhDs	Question	I increase my number of working hours, when I ar
Respondents	61	Respondents	61
Choices	Votes	Choices	Votes
MALE: Highly agree	4	MALE: Highly agree	8
MALE: Agree	6	MALE: Agree	4
MALE: Neither agree nor disagree	5	MALE: Neither agree nor disagree	4
MALE: Disagree	2	MALE: Disagree	1
MALE: Highly disagree	10	MALE: Highly disagree	2
FEMALE: Highly agree	0	FEMALE: Highly agree	12
FEMALE: Agree	9	FEMALE: Agree	9
FEMALE: Neither agree nor disagree	6	FEMALE: Neither agree nor disagree	0
FEMALE: Disagree	4	FEMALE: Disagree	2
FEMALE: Highly disagree	12	FEMALE: Highly disagree	1
Do not know/not relevant	3	Do not know/not relevant	18
Question 15		Question 17	
Date	2016-10-28	Date	2016-10-28
Session	3	Session	3
Type	choices	Type	choices
Question	I think that extra hours at uni shows dedication to the pro	Question	In total, I feel that supervision of students contribu
Respondents	61	Respondents	61
Choices	Votes	Choices	Votes
MALE: Highly agree	4	MALE: Highly agree	3
MALE: Agree	12	MALE: Agree	4
MALE: Neither agree nor disagree	7	MALE: Neither agree nor disagree	5
MALE: Disagree	1	MALE: Disagree	6
MALE: Highly disagree	4	MALE: Highly disagree	2
FEMALE: Highly agree	4	FEMALE: Highly agree	3
FEMALE: Agree	16	FEMALE: Agree	4
FEMALE: Neither agree nor disagree	8	FEMALE: Neither agree nor disagree	7
FEMALE: Disagree	2	FEMALE: Disagree	1
FEMALE: Highly disagree	3	FEMALE: Highly disagree	0
Do not know/not relevant	0	Do not know/not relevant	26

Question 18		Question 20	
Date	2016-10-28	Date	2016-10-28
Session	3	Session	3
Type	choices	Type	choices
Question	I have considered declining my teaching duties	Question	I generally enjoy teaching
Respondents	61	Respondents	60
Choices	Votes	Choices	Votes
MALE: Already did	3	MALE: Highly agree	4
MALE: Yes	6	MALE: Agree	4
MALE: No	8	MALE: Neither agree nor disagree	4
MALE: Did not know it was an option	0	MALE: Disagree	3
MALE: Have not been asked to teach	1	MALE: Highly disagree	1
FEMALE: Already did	4	FEMALE: Highly agree	3
FEMALE: Yes	9	FEMALE: Agree	10
FEMALE: No	10	FEMALE: Neither agree nor disagree	6
FEMALE: Did not know it was an option	1	FEMALE: Disagree	7
FEMALE: Have not been asked to teach	2	FEMALE: Highly disagree	0
Do not know/not relevant	17	Do not know/not relevant	18
Question 19		Question 21	
Date	2016-10-28	Date	2016-10-28
Session	3	Session	3
Type	choices	Type	choices
Question	Teaching does not effect my experimental work	Question	I sometimes feel worn out
Respondents	61	Respondents	61
Choices	Votes	Choices	Votes
MALE: Highly agree	2	MALE: Highly agree	13
MALE: Agree	0	MALE: Agree	9
MALE: Neither agree nor disagree	2	MALE: Neither agree nor disagree	2
MALE: Disagree	0	MALE: Disagree	2
MALE: Highly disagree	14	MALE: Highly disagree	0
FEMALE: Highly agree	0	FEMALE: Highly agree	13
FEMALE: Agree	1	FEMALE: Agree	13
FEMALE: Neither agree nor disagree	0	FEMALE: Neither agree nor disagree	5
FEMALE: Disagree	7	FEMALE: Disagree	0
FEMALE: Highly disagree	15	FEMALE: Highly disagree	1
Do not know/not relevant	20	Do not know/not relevant	3
Question 22		Question 24	
Date	2016-10-28	Date	2016-10-28
Session	3	Session	3
Type	choices	Type	choices
Question	I feel that my PhD work takes so much time and energy that i	Question	I feel that I can speak openly about str
Respondents	61	Respondents	61
Choices	Votes	Choices	Votes
MALE: Highly agree	8	MALE: Highly agree	5
MALE: Agree	12	MALE: Agree	10
MALE: Neither agree nor disagree	3	MALE: Neither agree nor disagree	6
MALE: Disagree	3	MALE: Disagree	6
MALE: Highly disagree	1	MALE: Highly disagree	1
FEMALE: Highly agree	12	FEMALE: Highly agree	3
FEMALE: Agree	14	FEMALE: Agree	13
FEMALE: Neither agree nor disagree	2	FEMALE: Neither agree nor disagree	6
FEMALE: Disagree	1	FEMALE: Disagree	9
FEMALE: Highly disagree	3	FEMALE: Highly disagree	1
Do not know/not relevant	2	Do not know/not relevant	1
Question 23		Question 25	
Date	2016-10-28	Date	2016-10-28
Session	3	Session	3
Type	choices	Type	choices
Question	My PhD work has caused severe stress symptoms	Question	I feel lonely during my day at my workp
Respondents	61	Respondents	61
Choices	Votes	Choices	Votes
MALE: Highly agree	8	MALE: Highly agree	1
MALE: Agree	4	MALE: Agree	0
MALE: Neither agree nor disagree	5	MALE: Neither agree nor disagree	3
MALE: Disagree	6	MALE: Disagree	15
MALE: Highly disagree	4	MALE: Highly disagree	8
FEMALE: Highly agree	4	FEMALE: Highly agree	1
FEMALE: Agree	11	FEMALE: Agree	4
FEMALE: Neither agree nor disagree	5	FEMALE: Neither agree nor disagree	5
FEMALE: Disagree	5	FEMALE: Disagree	15
FEMALE: Highly disagree	6	FEMALE: Highly disagree	8
Do not know/not relevant	3	Do not know/not relevant	1

Question 26		Question 28	
Date	2016-10-28	Date	2016-10-28
Session	3	Session	3
Type	choices	Type	choices
Question	I have seriously considered quitting my	Question	I plan to pursue similar topi
Respondents	61	Respondents	61
Choices	Votes	Choices	Votes
MALE: Highly agree	1	MALE: Highly agree	5
MALE: Agree	3	MALE: Agree	9
MALE: Neither agree nor disagree	3	MALE: Neither agree nor disagree	9
MALE: Disagree	5	MALE: Disagree	2
MALE: Highly disagree	16	MALE: Highly disagree	0
FEMALE: Highly agree	2	FEMALE: Highly agree	7
FEMALE: Agree	6	FEMALE: Agree	11
FEMALE: Neither agree nor disagree	3	FEMALE: Neither agree nor disagree	3
FEMALE: Disagree	7	FEMALE: Disagree	4
FEMALE: Highly disagree	15	FEMALE: Highly disagree	1
Do not know/not relevant	0	Do not know/not relevant	10
Question 27		Question 29	
Date	2016-10-28	Date	2016-10-28
Session	3	Session	3
Type	choices	Type	choices
Question	I plan to pursue a career in academia	Question	I prioritize my private life ov
Respondents	61	Respondents	61
Choices	Votes	Choices	Votes
MALE: Highly agree	4	MALE: Highly agree	3
MALE: Agree	4	MALE: Agree	11
MALE: Neither agree nor disagree	7	MALE: Neither agree nor disagree	4
MALE: Disagree	8	MALE: Disagree	7
MALE: Highly disagree	3	MALE: Highly disagree	3
FEMALE: Highly agree	2	FEMALE: Highly agree	5
FEMALE: Agree	8	FEMALE: Agree	9
FEMALE: Neither agree nor disagree	7	FEMALE: Neither agree nor disagree	6
FEMALE: Disagree	6	FEMALE: Disagree	11
FEMALE: Highly disagree	6	FEMALE: Highly disagree	2
Do not know/not relevant	6	Do not know/not relevant	0

