



AARHUS
UNIVERSITET

INSTITUT FOR MOLEKYLÆRBIOLOGI OG GENETIK



RAPPORT og HANDLINGSPLAN for undersøgelse af - og opfølgning på resultaterne - af det psykiske arbejdsmiljø ved Institut for Molekylærbiologi og Genetik Aarhus Universitet

APV 2022

Arbejdsgruppen bag bearbejdning af resultaterne fra ”APV 2022. 5400 Molekylærbiologi og Genetik, Inst.”

Samarbejdsudvalget ved Institut for Molekylærbiologi og Genetik

A-siden (ledelsesrepræsentanter)

Medlemmer

Erik Østergaard Jensen (formand)
Pia Møller Martensen
Lene Pedersen
Finn Skou Pedersen
Bo Thomsen

Suppleanter

Claus Oxvig
Torben Heick Jensen

B-siden (medarbejderrepræsentanter)

Medlemmer

Birgitta R. Knudsen (næstformand)
Dansk Magisterforening

Mette Hoffmann Asmussen
HK/DL-F

Lisbeth Heilesen
Forbundet Kommunikation og Sprog (AC-TAP)

Kristian Graf
Dansk Metalarbejderforbund

Rikke Mie Rahbek
HK-kontor

Jeanet Krogsgaard Lunde
3F Off. gruppe

Suppleanter

Christian Kroun Damgaard
Dansk Magisterforening

Ulla Birk Henriksen
HK/DL-F

Maria Thykær Jensen
Dansk Magisterforening (AC-TAP)

Tom Aa. Mortensen
Dansk Metal

Birgitte Larsen
HK-kontor

Forkortelser

APV = ArbejdsPladsVurdering
AU = Aarhus Universitet
Fastansat-VIP = professorer og lektorer
LSU = Lokalt samarbejdsudvalg
MBG = Institut for Molekylærbiologi og Genetik
Ikke-fastansatte VIP = postdocs, adjunkter, videnskabelige assistenter, mv.

MUS = MedarbejderUdviklingsSamtaler
NAT = Faculty of Natural Sciences
TR = tillidsrepræsentant
TAP = Teknisk og Administrativt Personale
VIP = Videnskabeligt Personale

Rapporten er udarbejdet af Lisbeth Heilesen i perioden april-maj 2022 og godkendt på møde i instituttets samarbejdsudvalg den 31. maj 2022.

RAPPORT og HANDLINGSPLAN 2022
for undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø ved
Institut for Molekylærbiologi og Genetik
Aarhus Universitet

Indhold

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	2
2.2.1. Præsentation af resultaterne fra undersøgelsen for MBG	2
2.2.2. Opsummering og diskussion af resultaterne af undersøgelsen	6
2.3. Diskussion af fokusområder	6
3.1. Udarbejdelse og implementering af handlingsplan	9
4. KONKLUSION	10
5. RESUMÉ PÅ ENGELSK (SUMMARY IN ENGLISH)	11
6. Bilag	
"APV 2022. 5400 Molekylærbiologi og Genetik"	15
Rapporten APV 2022 - 7000 Natural Sciences, der sammenligner fakultet og institutterne ved fakultetet	55

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.

Instituttet har ca. 350 medarbejdere og studerende (heraf ca. 100 udlændinge fra mange forskellige lande), der fordeler sig med 150 videnskabelige medarbejdere (heraf 60 fastansatte VIP'er), 80 TAP'er, 80 ph.d.-studerende og ca. 50 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.

Undersøgelsen af den psykiske og den fysiske APV fandt sted i perioden 28. februar-11. marts 2022, og resultaterne forelå den 4. april 2022. Instituttet var netop i januar 2022 flyttet til nye lokaler i det tidligere Kommunehospital i Universitetsbyen, hvorved hele instituttet er blevet samlet.

I alt 137 medarbejdere ved MBG (54%, mod 61% ved sidste undersøgelse i 2019) deltog i spørgeskemaundersøgelsen (der var på både dansk og engelsk). Den forholdsvis lave svarprocent kan måske skyldes, at medarbejdere og ph.d.-studerende var i fuld gang med at pakke ud og opsætte laboratorier, så de kunne komme i gang med forskningen igen efter flytningen til Universitetsbyen og derfor ikke har haft tid eller taget sig tid til at udfylde spørgeskemaet.

Der er ligeledes lavet separate rapporter for de af sektionerne, hvor mindst 10 personer har besvaret spørgeskemaet. Det drejer sig om fem sektioner: plantemolekylærbiologi, neurobiologi, RNA-biologi og -innovation, proteinvidenskab og cellulær sundhed, intervention og ernæring. Denne rapport gennemgår dog kun resultaterne af den samlede undersøgelse for hele instituttet.

Rapporten fra MBG tager udgangspunkt i de data, der er offentliggjort i rapporten "APV 2022, Molekylærbiologi og Genetik", som også denne gang ligeledes omfatter det fysiske arbejdsmiljø. Instituttets Samarbejdsudvalg (LSU) tager sig af opfølgningen på den psykiske APV, mens instituttets Arbejdsmiljøudvalg (LAMU) tager sig af opfølgningen på den fysiske del af rapporten, og denne rapport omhandler således kun resultater og opfølgning på den psykiske APV. Da instituttet netop er flyttet har det i øvrigt kun i ringe omfang været muligt at tage stilling til det fysiske arbejdsmiljø.

Rapporten om det psykiske arbejdsmiljø og udarbejdelse af handlingsplan for MBG vil blive diskuteret og behandlet på flere LSU-møder, og resultaterne vil blive præsenteret på instituttmøder for alle instituttets medarbejdere og studerende på instituttets samt i instituttets interne nyhedsbrev. MBG's rapport med handlingsplanen vil være tilgængelig på instituttets medarbejder-side (mbg.medarbejdere.au.dk) under Arbejdsmiljø, og en oversigt over den løbende opfølgning på handlingsplanen vil ligeledes findes på denne side.

Rapportens struktur

I *Kapitel 2* identificeres, beskrives og diskuteres 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 undersøgelsen ved MBG.

2. DISKUSSION OG BEARBEJDNING AF RESULTATER

Igen har AU besluttet at lave både en psykisk og en fysisk APV i samme undersøgelse. I den fysiske undersøgelse kan respondenterne identificeres, men svarene fra den psykiske er anonymiseret.

I dette kapitel bliver resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen vedrørende den psykiske APV 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

Det er besluttet, at opfølgningen på den psykiske APV bliver forankret i det lokale samarbejdsudvalg (LSU), mens det lokale arbejdsmiljøudvalg (LAMU) tager sig af opfølgningen af den fysiske APV.

LSU er bredt repræsenteret med medarbejdere fra forskellige personalegrupper ved MBG. Dog er de ph.d.-studerende ikke repræsenteret i LSU. MBG's LSU består af fem ledelsesrepræsentanter (VIP) inkl. institutlederen (A-siden), og seks medarbejderrepræsentanter fra forskellige fagforbund (B-siden – både VIP og TAP).

2.2. Identificering og kortlægning af evt. psykiske arbejdsmiljøproblemer

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, krænkelse, diskrimination. Opdelingen i år fokuserer på samarbejde på arbejdspladsen, ledelse på arbejdspladsen, mobning, vold, krænkelse 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.

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 "helt enig/enig" eller "hverken enig eller uenig" samt "uenig" eller "helt uenig" – se detaljerne i bilagene. De områder i denne rapport, hvor instituttet har en lav score er vist med gul baggrund.

I – TILFREDSHED OG ENGAGEMENT

Gennemsnit af nedenstående tal: **81%** helt enig/enig, 12% hverken enig eller uenig, 6% uenig/helt uenig

- **Overordnet set tilfreds med mit arbejde:** 84% helt enig/enig, 8% hverken enig eller uenig, 8% uenig/helt uenig
- **Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde:** 78% helt enig/enig, 14% hverken enig eller uenig, 8% uenig/helt uenig
- **Jeg ønsker at være ansat på AU om et år:** 83% helt enig/enig, 11% hverken enig eller uenig, 5% uenig/helt uenig
- **Jeg kan anbefale andre at søge arbejde på AU:** 78% helt enig/enig, 17% hverken enig eller uenig, 5% uenig/helt uenig

II – DIN ARBEJDSITUATION

Gennemsnit af nedenstående tal: **69%** helt enig/enig, 17% hverken enig eller uenig, 14% uenig/helt uenig

- **Jeg føler mig generelt godt tilpas på mit arbejde:** 86% helt enig/enig, 6% hverken enig eller uenig, 8% uenig/helt uenig

- **Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet:** 53% helt enig/enig, 25% hverken enig eller uenig, 23% uenig/helt uenig
- **Mine arbejdsopgaver er meningsfulde:** 88% helt enig/enig, 7% hverken enig eller uenig, 5% uenig/helt uenig
- **Jeg ved hvad der forventes af mig på mit arbejde:** 79% helt enig/enig, 13% hverken enig eller uenig, 8% uenig/helt uenig
- **Jeg modtager informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner:** 58% helt enig/enig, 24% hverken enig eller uenig, 19% uenig/helt uenig
- **Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde:** 83% helt enig/enig, 10% hverken enig eller uenig, 6% uenig/helt uenig
- **Jeg føler mig tilstrækkeligt anerkendt for det arbejde jeg udfører:** 70% helt enig/enig, 17% hverken enig eller uenig, 13% uenig/helt uenig
- **Jeg føler mig som en del af et fællesskab på min arbejdsplads:** 75% helt enig/enig, 15% hverken enig eller uenig, 11% uenig/helt uenig
- **Jeg oplever generelt ikke ensomhed i forbindelse med mit arbejde:** 73% helt enig/enig, 13% hverken enig eller uenig, 14% uenig/helt uenig
- **Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed:** 46% helt enig/enig, 28% hverken enig eller uenig, 25% uenig/helt uenig
- **Jeg kan udføre mit arbejde i en kvalitet, jeg er tilfreds med:** 71% helt enig/enig, 17% hverken enig eller uenig, 12% uenig/helt uenig
- **Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv:** 62% helt enig/enig, 24% hverken enig eller uenig, 14% uenig/helt uenig
- **Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas:** 48% helt enig/enig, 22% hverken enig eller uenig, 29% uenig/helt uenig

III – DIN UDVIKLING

Gennemsnit af nedenstående tal: 86% helt enig/enig, 8% hverken enig eller uenig, 5% uenig/helt uenig

- **Den afholdte MUS har bidraget til min udvikling:** 69% helt enig/enig, 28% hverken enig eller uenig, 4% uenig/helt uenig
- **Har de nødvendige kompetencer til at udføre mit arbejde godt:** 92% helt enig/enig, 7% hverken enig eller uenig, 2% uenig/helt uenig
- **Har mulighed for at udvikle mig** 81% helt enig/enig, 10% hverken enig eller uenig, 9% uenig/helt uenig

IV – DIN ENHED

Gennemsnit af nedenstående tal: 77% helt enig/enig, 15% hverken enig eller uenig, 8% uenig/helt uenig

- **I min enhed er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne:** 84% helt enig/enig, 9% hverken enig eller uenig, 7% uenig/helt uenig
- **I min enhed hjælper og støtter vi hinanden:** 85% helt enig/enig, 8% hverken enig eller uenig, 7% uenig/helt uenig
- **I min enhed har vi et godt samarbejde med andre enheder:** 74% helt enig/enig, 22% hverken enig eller uenig, 4% uenig/helt uenig
- **I min enhed tager vi konstruktivt imod nye ideer og forslag fra hinanden:** 82% helt enig/enig, 8% hverken enig eller uenig, 10% uenig/helt uenig
- **I min enhed oplever jeg, at der – uanset køn – er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver, forfremmelse, ledelsesansvar, karriereudvikling mv:** 75% helt enig/enig, 13% hverken enig eller uenig, 12% uenig/helt uenig

V – DIN ENHED

Gennemsnit af nedenstående tal: 77% helt enig/enig, 15% hverken enig eller uenig, 8% uenig/helt uenig

- **I min enhed har vi klare mål og følger op på, at vi når dem:** 59% helt enig/enig, 31% hverken enig eller uenig, 10% uenig/helt uenig

- ***I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld:*** 84% helt enig/enig, 10% hverken enig eller uenig, 5% uenig/helt uenig
- ***I min enhed er vi tolerante og respekterer hinandens forskelligheder:*** 89% helt enig/enig, 6% hverken enig eller uenig, 5% uenig/helt uenig
- ***I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde:*** 65% helt enig/enig, 26% hverken enig eller uenig, 10% uenig/helt uenig

VI – DIN DAGLIGE LEDELSE

Gennemsnit af nedenstående tal: 65% helt enig/enig, 23% hverken enig eller uenig, 11% uenig/helt uenig

- ***Min daglige ledelse skaber gode rammer for mit arbejde:*** 68% helt enig/enig, 22% hverken enig eller uenig, 10% uenig/helt uenig
- ***Min daglige ledelse tager konstruktiv imod nye ideer og forslag:*** 79% helt enig/enig, 16% hverken enig eller uenig, 5% uenig/helt uenig
- ***Min daglige ledelse er tilstrækkelig tilgængelig:*** 87% helt enig/enig, 9% hverken enig eller uenig, 4% uenig/helt uenig
- ***Min daglige ledelse hjælper mig i tilstrækkelig grad med at prioritere arbejdsopgaver:*** 64% helt enig/enig, 27% hverken enig eller uenig, 9% uenig/helt uenig
- ***Min daglige ledelse giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde:*** 69% helt enig/enig, 18% hverken enig eller uenig, 13% uenig/helt uenig
- ***Min daglige ledelse giver mig i tilstrækkelig grad sparring på faglige problemstillinger:*** 69% helt enig/enig, 20% hverken enig eller uenig, 10% uenig/helt uenig
- ***Min ledelse træffer nødvendigvis beslutninger, også selvom de kan være ubehagelige:*** 66% helt enig/enig, 24% hverken enig eller uenig, 9% uenig/helt uenig

VII – DIN DAGLIGE LEDELSE

Gennemsnit af nedenstående tal: 71% helt enig/enig, 10% hverken enig eller uenig, 9% uenig/helt uenig

- ***Min daglige ledelse formidler overordnede strategier og mål, så de er meningsfulde i hverdagen:*** 57% helt enig/enig, 29% hverken enig eller uenig, 13% uenig/helt uenig
- ***Min daglige ledelse kommunikerer og handler ensartet og sammenhængende i hverdagen:*** 65% helt enig/enig, 25% hverken enig eller uenig, 11% uenig/helt uenig

VIII – VORES ORGANISATION

Gennemsnit af nedenstående tal: 60% helt enig/enig, 29% hverken enig eller uenig, 11% uenig/helt uenig

- ***Jeg har tillid til Universitetsledelsens måde at lede Aarhus Universitet:*** 58% helt enig/enig, 33% hverken enig eller uenig, 11% uenig/helt uenig
- ***På Aarhus Universitet er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter:*** 63% helt enig/enig, 26% hverken enig eller uenig, 10% uenig/helt uenig

IX – GROV, STØDENDE ELLER NEDLADENDE TILTALE, MOBNING, SEKSUEL CHIKANE, VOLD

- **12% (17 svar) (8% sidste undersøgelse) af medarbejdere/ph.d.-studerende ved MBG har været udsat gentagende tilfælde af grov, stødende eller nedladende tale** (7% en enkelt gang; 4% af og til; 2% månedligt)
- **4% (5 svar) har været udsat for mobning** (1% en enkelt gang; 2% af og til)
- **0% har været udsat for seksuel chikane**
- **0% har været udsat for trusler om vold eller truende adfærd**
- **0% har været udsat for fysisk vold**

Gjorde noget ved situationen: 35% (grov, stødende eller nedladende tiltale), 0% (mobning)

Talte med nogen om problemet ved at henvende sig til krænkeren, leder, TR, AMR eller en anden: 59% (grov, stødende eller nedladende tiltale), 60% (mobning)

X DISKRIMINATION SOM FØLGE AF:

- **Alder: 3%** (4 svar) (3% af og til)
2019: 1% (1% af og til)
- **Køn: 7%** (9 svar) (1% en enkelt gang; 3% af og til; 1% månedligt)
2019 5% (3% af og til; 1% månedligt, 1% ugentligt)
- **Religion: 0%**
- **Etnicitet: 4%** (6 svar) (1% en enkelt gang; 2% af og til; 1% månedligt)
2019: 1% (1% af og til)
- **Seksuel orientering: 0%**
- **Andet: 4%** (6 svar) (3% af og til, 1% dagligt)
2019: Andet: 2% (1% af og til, 1% månedligt, 1% ugentligt, 1% dagligt)

XI – ARBEJDSRELATERET SYGEFRAVÆR

Har du inden for de seneste 12 måneder haft sygefravær, der skyldes forhold på arbejdspladsen?

Ja 10% (14 svar); nej 90% (123 svar)

Opgavebelastning eller andre krav til arbejdet: 57% (8 svar)

Forhold i samarbejde med eller relation til kolleger eller leder: 29% (4 svar)

Voldsom oplevelse på arbejdspladsen: -

Arbejdsulykke: -

Smerter eller gener i muskler eller skelet pga. arbejdsforhold: -

Symptomer på problematisk indeklime: -

Andet: 43% (6 svar)

2.2.2. Opsummering og diskussion af resultaterne af undersøgelsen

Baseret på ovennævnte resultater kan det konkluderes, at MBG generelt set har et godt arbejdsmiljø med høj tilfredshed og motivering hos medarbejderne, hvilket kan ses, da medarbejderne bl.a. i udstrakt grad

- overordnet set er godt tilfredse med deres arbejde
- har de nødvendige kompetencer til at udfylde arbejdet
- føler sig som en del af et fællesskab på arbejdspladsen
- hjælper og støtter hinanden
- tager konstruktiv imod nye ideer og forslag fra hinanden
- er tolerante og respekterer hinandens forskelligheder
- i et vist omfang håndterer uenighed og konflikter på en god måde
- har en vis grad af frihed til at fremføre kritiske synspunkter

Der er dog ting der peger i den negative retning, idet en mindre gruppe medarbejdere:

- oplever stress, som gør dem utilpas
- oplever, at der ikke er balance mellem opgaver og den tid, der er til rådighed
- er utilfredse med fremtidsudsigterne i arbejdet
- har været udsat for gentagende tilfælde af grov, stødende eller nedladende tale, mobning eller diskrimination

Ser man på resultaterne fra sidste undersøgelse, er det de samme ting, der går igen – både de positive og de negative, ligesom besvarelsene er nogenlunde ens for de danske og engelsktalende medarbejdere.

Det er derfor også de samme områder som fra sidste APV fra 2019, der bør være ses nærmere på nemlig: 1) **stress**, 2) **balance mellem opgaver og den tid, der er til rådighed**, 3) **fremtidsudsigterne**, gentagende tilfælde af 4) **grov, stødende eller nedladende tale, mobning eller diskrimination**.

2.3. Diskussion af fokusområder

Tallene for de områder, der bør diskuteres nærmere for at se, om det bør være indsatsområder, ser således ud:

2.3.1. Stress

29% af medarbejderne føler undertiden eller ofte stress, der gør dem utilpas (27% ved sidste undersøgelse).

I forhold til sidste undersøgelse ser man en lille stigning i stress blandt TAP'er, der således har samme grad af stress som VIP'er (3,2 ud af 5 - mod 3,3 for VIP'er og 3,6 for TAP'er fra undersøgelsen i 2019). Tallene for de ph.d.-studerende er 3,4 mod 2,8 i 2019).

Fastansatte VIP'er

Fra tidligere undersøgelser, hvor der blev foretaget uddybende undersøgelser, fremgik det, at problemet med stress og dårlige arbejdsforhold hos de fastansatte VIP'er bl.a. skyldes, at der skal hentes mange penge hjem fra eksterne fonde for at holde forskningen i gang.

Efter sidste APV besluttede de fastansatte VIP'er, at der skulle laves en wingman/buddy-ordning for de fastansatte VIP'er, hvor de blev "parret" med en anden VIP, eller de kunne selv finde sammen to og to, således at de kunne støtte hinanden for bl.a. at mindske stress. Cirka halvdelen af VIP'erne

har taget imod dette tilbud. Denne ordning har ikke været i kraft ret længe, så det er ikke muligt at konkludere på resultatet af dette endnu, og der lægges derfor ikke denne gang op til at iværksætte initiativer på dette område for de fastansatte VIP'er.

Ikke-fastansatte VIP'er

Selv om en løs ansættelse giver stress og usikkerhed om fremtiden for de ikke-fastansatte VIP'er, så viser tidligere dybdegående undersøgelser, at der er en generel accept af, at sådan er vilkårene, og der lægges derfor ikke op til at iværksætte initiativer på dette område for de ikke-fastansatte VIP'er.

TAP'er

Antallet af TAP'er, der angiver, at de har oplevet stress er steget. Stigningen skyldes måske, at TAP'erne over en længere periode har trukket en meget stor del af læsset i forbindelse med planlægning og indretning af de nye laboratorier/værksteder/lokaler i Universitetsbyen samt flytning og indretning af de nye lokaler.

Men der kan også være andre årsager, såsom at nogle kan have svært ved at falde til efter flytningen, som man bør spørge ind til, så det foreslås derfor at, alle gruppeledere/ledere tager en snak med de(n) TAP'er de er leder for (fx i forbindelse med MUS, hvis denne er nært forestående) for at høre, om deres TAP'er har stress, og hvis det er tilfældet agere på dette.

Ph.d.-studerende

Nedgangen i stress blandt de ph.d.-studerende kan måske skyldes, at der er taget hånd om nogle af de kritipunkter/bekymringspunkter, som specielt de ph.d.-studerende havde til fx tidspres og stress. De har bl.a. fået færre undervisningstimer og mulighed for at vælge det fag de vil undervise i samt fortrinsvis labøvelser det første år; oprettelse af vejlederteam; regelmæssig forventningsafstemning med vejleder; oprettelse af netværksgrupper for studerende, der er i gang med skrivningen af ph.d.-afhandlingen. Der lægges derfor ikke op til at iværksætte initiativer på dette område for de ph.d.-studerende.

2.3.2. Balance mellem opgaver og den tid, der er til rådighed

25% føler ikke, at der ikke er balance mellem den tid, der er til rådighed.

I undersøgelsen gav VIP en score på 3,1 ud af 5, TAP 3,5 ud af 5 og ph.d.-studerende 2,9 ud af 5. Som beskrevet ovenfor er der iværksat tiltag for de ph.d.-studerende, og der vil derfor ikke iværksat initiativer på dette område.

For de ikke-fastansatte VIP'er er gælder det, at da konkurrencen om et fast job er hård, er der en anerkendelse af, at det er nødvendigt at arbejde ekstra timer for at kunne klare sig i konkurrencen.

Tingene hænger sammen, da årsagen til stress i mange tilfælde kan skyldes, at der ikke er balance mellem opgaver og den tid, der er til rådighed. Så hvis man kan få en balance vil det i mange tilfælde kunne reducere stress. Det foreslås derfor, at der ligeledes skal spørges ind til balance mellem opgaver og tid i forbindelse med undersøgelsen af TAP'ernes stress.

Derudover foreslås det, at de fastansatte VIP'er på et gruppeledermøde diskuterer, hvad der skal til, for at der bliver en bedre balance mellem gruppeledernes opgaver og den tid, de har til rådighed.

2.3.3. Utilfredshed med fremtidsudsigterne i arbejdet

23% er ikke tilfredse med fremtidsudsigterne (38% ved sidste undersøgelse)

Fra tidligere undersøgelser kunne man se, at det hovedsageligt var de ikke-fastansatte, der var utilfredse med fremtidsudsigterne i arbejdet, da de ofte kun ansat på et-tre-årige kontrakter og skal konkurrere med kollegaer om de få (de få) stillinger på universitetet. Men det fremgik fra interviewene dengang med ikke-fastansatte VIP'er, at der generelt var en accept af vilkårene, når man har en sådan stilling, og der anbefales derfor, at dette emne ikke gøres til en indsatsområde.

2.3.4. Grov, stødende eller nedladende tiltale, mobning, seksuel chikane, vold, diskrimination

Der ser ud til at være en svag stigning i tilfælde af nedladende tale, mobning, diskrimination (af specielt køn), alder og etnicitet, så det skal der være fokus på.

I forbindelse med sidste APV i 2019 blev der iværksat en opmærksomhedskampagne, hvor vi satte fokus på, hvorledes vi behandler hinanden, så vi i endnu højere grad kunne få en anerkendende frem for en krænkende kultur.

De krænkede blev ligeledes opfordret til at gøre noget ved problemet enten ved at henvende sig til krænkeren, sin leder, arbejdsmiljørepræsentanten (AMR) eller tillidsrepræsentanten.

I forbindelse med grov, stødende eller nedladende tale og mobning synes de krænkede i stor udstrækning at have fulgt dette, idet 82% henvendte sig til en af ovenstående personer, hvilket resulterede i, at de i omkring henholdsvis 47% (nedladende tale) og 40% (mobning) af tilfældene følte, at problemet blev løst.

Dette kunne tyde på, at man skal agere på problemet, da der derfor er større chancer for, at problemet bliver løst.

I tilfælde af diskrimination ser tallene ikke helt så opløftende ud. I 75% af tilfældene kontaktede den krænkede en af ovenstående (krænkeren, sin leder, arbejdsmiljørepræsentanten (AMR) eller tillidsrepræsentanten (TR), men kun i 11% (køn) og 17% (etnicitet) af tilfældene følte den krænkede, at problemet var løst.

Da tilfældene er svagt stigende i forhold til 2019, ser det ud til, at det skal gribes lidt anderledes an, og derfor foreslås det, at tillidsrepræsentanterne tager emnet op på deres medlemsmøder. Her skal de diskutere, hvad de kan gøre for, at vi i højere grad bliver opmærksomme på, hvorledes vi behandler hinanden og gribe ind, hvis man er vidne til krænkelse eller diskrimination.

Derudover bør det anbefales, at den krænkede part konfronterer krænkeren (eller får hjælp fra leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant) for at gøre opmærksom på problemet, da dette i vid udstrækning får løst problemet.

Resultater fra de enkelte sektioner

Resultaterne fra undersøgelsen er ligeledes opdelt efter sektion i de tilfælde, hvor mindst 10 personer deltog i undersøgelsen. I denne rapport bliver der ikke set specifikt på hver enkelt sektion, men LSU anbefaler, at hver enkelt sektion ser på, om der er nogle specielle områder, hvor de mener, der bør sættes ind hos dem.

Sammenligning med resultaterne fra fakultet og de andre institutter ved fakultetet

Overordnet set ligger MBG på linie med fakultet og de andre institutter på fakultetet. Dog ligger MBG lidt lavere, når man ser på, om der er balance mellem opgaver og den tid, der er til rådighed samt oplevelse af stress, hvilket er de punkter instituttet har valgt at have fokus på.

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
TAP'er		
Alle gruppeledere/ledere tager en snak med de(n) TAP'er de er leder for (fx i forbindelse med MUS, hvis denne er nært forestående) for at høre, om deres TAP'er har stress, og om de føler, at der er en balance mellem opgaver og den tid, du har til rådighed – og agere ud fra svarene.	Gruppeledere/ledere	Snarest – og senest 1. september 2022
Booke mødelokalet i bygning 1872-537 (og yderligere et) hver dag kl. 10-10.30 til fælles kaffedrikning for at styrke fællesskabet.	Sekretariatslederen	1. august 2022
Fastansatte VIP'er		
Der diskuteres på et gruppeledermøde, hvad der skal til, for at der bliver en bedre balance mellem opgaver og den tid, gruppelederne har til rådighed. Det foreslås, at fakultetet faciliterer, at udenlandske medarbejdere lærer dansk hurtigst muligt, så de kan undervise på dansk, hvorved de dansktalende undervisere kan blive aflastet. Derudover diskuteres gruppelederne, om der er arbejdsopgaver fra fakultetet, der med fordel kunne udelades, så arbejdspresset kan blive reduceret.	Instituttleder Fakultetet	Snarest – og senest 16. december 2022
Alle medarbejdere og ph.d.-studerende		
På medlemsmøder diskuterer tillidsrepræsentanterne med deres medlemmer, gruppelederne diskuterer på gruppeledermøder og instituttlederen diskuterer på et fælles institutmøde, hvad vi kan gøre for, at man i højere grad bliver opmærksom på, hvorledes vi behandler hinanden og griber ind, hvis man er vidne til krænkelse eller diskrimination. Det anbefales, at den krænkede part bør konfrontere krænkeren (eller får hjælp fra leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant) for at gøre opmærksom på problemet, da dette i vid udstrækning får løst problemet.	Tillidsrepræsentanterne, gruppeledere og instituttleder	Snarest – og senest på de forskellige organisationers første medlemsmøde, førstkommende gruppeledermøde og førstkommende institutmøde for medarbejdere og studerende

4. KONKLUSION

Aarhus Universitet havde lavet en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø på hele universitetet. På baggrund af resultaterne fra denne undersøgelse havde MBG (via Samarbejdsudvalget - LSU) 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.

Det kan konkluderes, at MBG generelt set har et godt arbejdsmiljø med høj tilfredshed og motivering hos medarbejderne, hvilket kan ses, da medarbejderne i udstrakt grad:

- overordnet set er godt tilfreds med deres arbejde
- har de nødvendige kompetencer til at udfylde arbejdet
- føler sig som en del af et fællesskab på arbejdspladsen
- hjælper og støtter hinanden
- tager konstruktivt imod nye ideer og forslag fra hinanden
- er tolerante og respekterer hinandens forskelligheder
- i et vist omfang håndterer uenighed og konflikter på en god måde
- har en vis grad af frihed til at fremføre kritiske synspunkter

Der er dog ting der peger i den negative retning, idet en mindre gruppe medarbejdere:

- oplever stress, som gør dem utilpas
- oplever, at der ikke er balance mellem opgaver og den tid, der er til rådighed
- er utilfredse med fremtidsudsigterne i arbejdet
- har været udsat for gentagende tilfælde af grov, stødende eller nedladende tale, mobning eller diskrimination

Der skal sættes ind med nogle konkrete tiltag for at mindske stress og få en bedre balance mellem opgaver og tid for TAP'er. Alle gruppeledere/ledere tager en snak med de(n) TAP'er de er leder for (fx i forbindelse med MUS, hvis denne er nært forestående) for at høre, om deres TAP'er har stress og balance mellem opgaver og tid - og agere på dette. Der bookes mødelokaler til fælles kaffedrikning.

De fastansatte VIP diskuterer på et gruppeledermøde, hvad der skal til, for at der bliver en bedre balance mellem opgaver og den tid, de har til rådighed. Det foreslås, at fakultetet faciliterer, at udenlandske medarbejdere lærer dansk hurtigst muligt, så de kan undervise på dansk, hvorved de dansktalende undervisere kan blive aflastet. Derudover diskuterer gruppelederne, om der er arbejdsopgaver fra fakultetet, der med fordel kunne udelades, så arbejdspresset kan blive reduceret.

Derudover skal tillidsrepræsentanterne diskutere med deres medlemmer på medlemsmøder, gruppelederne diskuterer på gruppeledermøder og institutlederen diskuterer på et fælles institutmøde, hvad vi kan gøre for, at man i højere grad bliver opmærksom på, hvorledes vi behandler hinanden og griber ind, hvis man er vidne til krænkelser eller diskrimination

Derudover anbefales, at den krænkede part bør konfrontere krænkeren (eller får hjælp fra leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant) for at gøre opmærksom på problemet, da dette i vid udstrækning får løst problemet.

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) (via the Liaison Committee) 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.

Based on the above-mentioned results from the above-mentioned study, it can be concluded that MBG generally has a good working environment with high satisfaction and motivation among the employees, which can be seen since the employees

- overall are very satisfied with their work
- have the necessary competencies to complete the work
- feel part of a community in the workplace
- help and support each other at the department
- welcome constructive new ideas and suggestions from each other
- are tolerant and respect each other's differences
- to a certain extent handles disagreements and conflicts in a good way
- have meaningful tasks
- have a certain degree of freedom to put forward critical views

However, there are things that point in the negative direction, as a smaller group of employees:

- experience stress that makes them uncomfortable
- experience that there is no balance between tasks and the time available
- are dissatisfied with the future prospects of their job
- have been the victim of repeated cases of gross, offensive or condescending speech, bullying or discrimination

Some concrete measures need to be taken to reduce stress and get a better balance between tasks and time for the technical and administrative staff (TAP). All group leaders/leaders will talk to the TAP(s) they are in charge of (e.g. in connection with staff development interview, if this is imminent) to hear if their TAPs have stress and balance between tasks and time - and act on this.

The tenured staff will discuss at a group leader meeting what it takes to have a better balance between tasks and the time they have available. It is proposed that the faculty facilitates that foreign employees learn Danish as soon as possible so that they can teach in Danish, whereby the Danish-speaking teachers can be relieved. In addition, the group leaders discuss whether there are work assignments from the faculty that with advantage could be omitted, so that the work pressure can be reduced.

In addition, the union representatives must discuss with their members at member meetings, the group leaders discuss at group leader meetings and the head of department discusses at a common department meeting, what we can do to make people more aware of how we treat each other and intervene if they witness violations or discrimination.

It should be recommended that the offended party should confront the offender (or get help from the leader, union representative or health and safety representative) to draw attention to the problem, as this will very often solve the problem.



Indledning

AU gennemfører en arbejdspladsvurdering (APV) hvert 3. år.

Denne rapport indeholder medarbejdernes svar på den APV spørgeskemaundersøgelse, som er gennemført i februar/marts 2022. APV 2022 omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Med APV-rapporterne i hånden kan medarbejdere og ledere gå i gang med at drøfte resultaterne i enhederne og sammen prioritere indsatsområder.

De overordnede APV-rapporter for AU er tilgængelige på hjemmesiden for APV 2022 (<https://au.dk/APV>).

Rapportens opbygning

OVERBLIK

Resultater på centrale spørgsmål samt højest/lavest vurderede spørgsmål.

RESULTATER FOR PSYKISK APV

Resultater på spørgsmål i de enkelte temaer.

KRÆNKENDE ADFÆRD, DISKRIMINATION OG SYGEFRAVÆR

Resultater for spørgsmålene vedrørende krænkende adfærd, diskrimination og sygefravær, som vises, hvis der er minimum 40 besvarelser.

RESULTATER FOR FYSISK APV

Resultater på spørgsmål vedrørende de fysiske rammer omkring arbejdsstedet.

BILAGSTABELLER

Resultater opdelt på organisationen samt baggrundskarakteristika.

APV OPFØLGNING

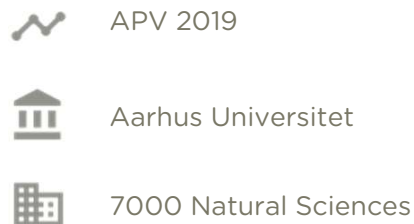


Rapportens sammenligninger

Undervejs i rapporten sammenlignes resultaterne med APV 2019 samt overliggende niveauer i organisationen (om muligt).

Sammenligningerne laves altid på gennemsnittet.

Herunder kan du se, hvad der sammenlignes med i denne rapport.



Gennemsnitsvisninger

På rapportens overbliksside vises et gennemsnit på to måder. Gennemsnittet måles på en skala fra 1 til 5, hvor 5 altid er det mest positive (om muligt).

Under figuren sammenlignes resultatet med seneste måling og organisationen.

En sammenligning på 0,1 betyder, at resultatet i denne rapport er 0,1 bedre end det, der sammenlignes med.

Din enhed



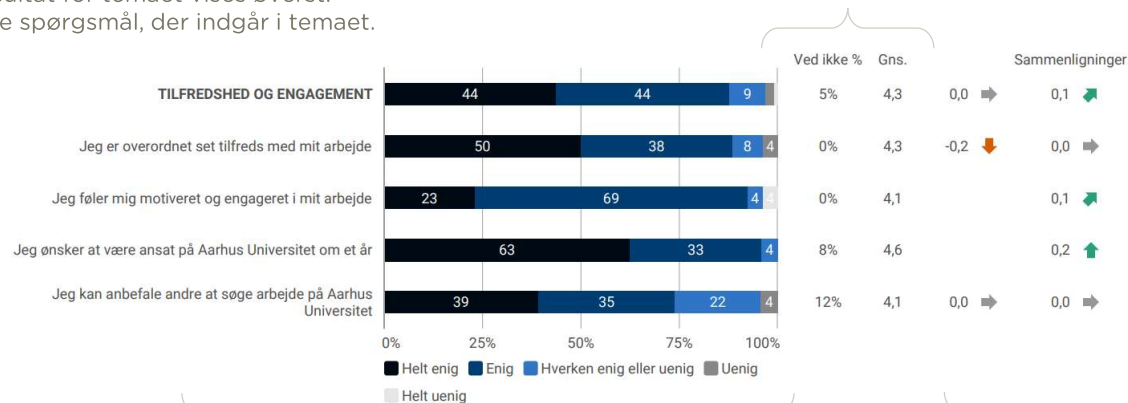
En sammenligning på -0,1 betyder, at resultatet i denne rapport er 0,1 dårligere end det, der sammenlignes med.



Svarfordelinger

Det samlede resultat for temaet vises øverst. Herefter vises de spørgsmål, der indgår i temaet.

Til højre for figuren vises hvor mange procent, der har svaret 'Ved ikke/Ikke relevant' på det enkelte spørgsmål. Herefter vises gennemsnitsscoren for spørgsmålet.



I midten vises svarfordelingen. Tallene i barren angiver procenter. I nederste spørgsmål i eksemplet har 39 procent svaret 'Helt enig', 35 procent har svaret 'Enig', 22 procent har svaret 'Hverken enig eller uenig', 4 procent har svaret 'Uenig', og 0 procent har svaret 'Helt uenig'.

Yderst til højre sammenlignes resultatet med seneste måling og overliggende niveauer i organisationen (om muligt).

En grå pil betyder, at der ikke er forskel mellem denne rapport's resultat og det, der sammenlignes med.

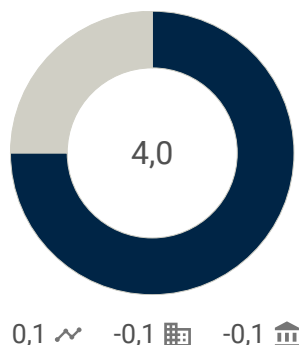
En **rød pil** betyder, at resultatet i denne rapport er dårligere end det, der sammenlignes med.

En **grøn pil** betyder, at resultatet i denne rapport er bedre end det, der sammenlignes med.

Tilfredshed og Engagement

Tilfredshed og Engagement er sammensat af de fire indikatorer midt på denne side, og giver et overordnet indtryk af den samlede tilfredshed og engagementet i enheden.

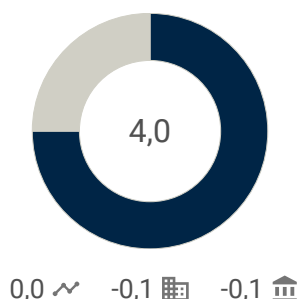
Tilfredshed og engagement



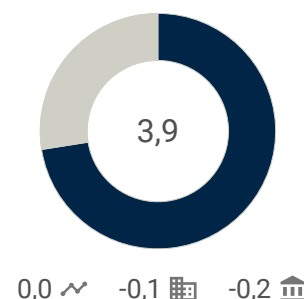
Indikatorer

Indikatorerne giver et overordnet billede af medarbejdernes tilfredshed, engagement og loyalitet. Indikatorerne er i modsætning til undersøgelsens øvrige spørgsmål svære at påvirke direkte, fordi de er en samlet oplevelse af de organisatoriske rammer og den kultur, der er udviklet i organisationen. De påvirkes til gengæld indirekte, når man lykkes med at ændre på oplevelsen af rammerne og kulturen. De fire spørgsmål vises i deres fulde længde på side 8.

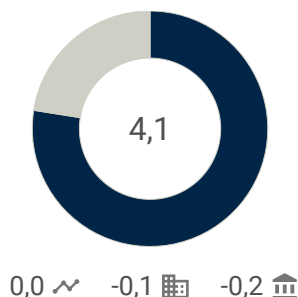
Overordnet tilfredshed



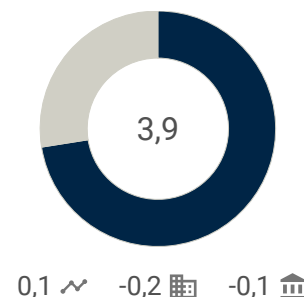
Motivation og engagement



Loyalitet



Anbefalelsesvillighed



Temaer

Hvert tema er sammensat af flere spørgsmål, som vises senere i rapporten. Man kan arbejde med spørgsmålene og derigennem påvirke indikatorerne.

Din udvikling



Din arbejdssituation



Din enhed



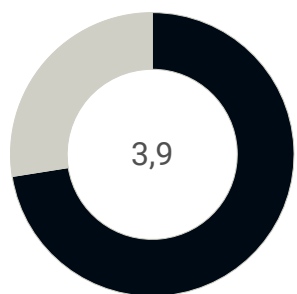
Din daglige ledelse



Vores organisation

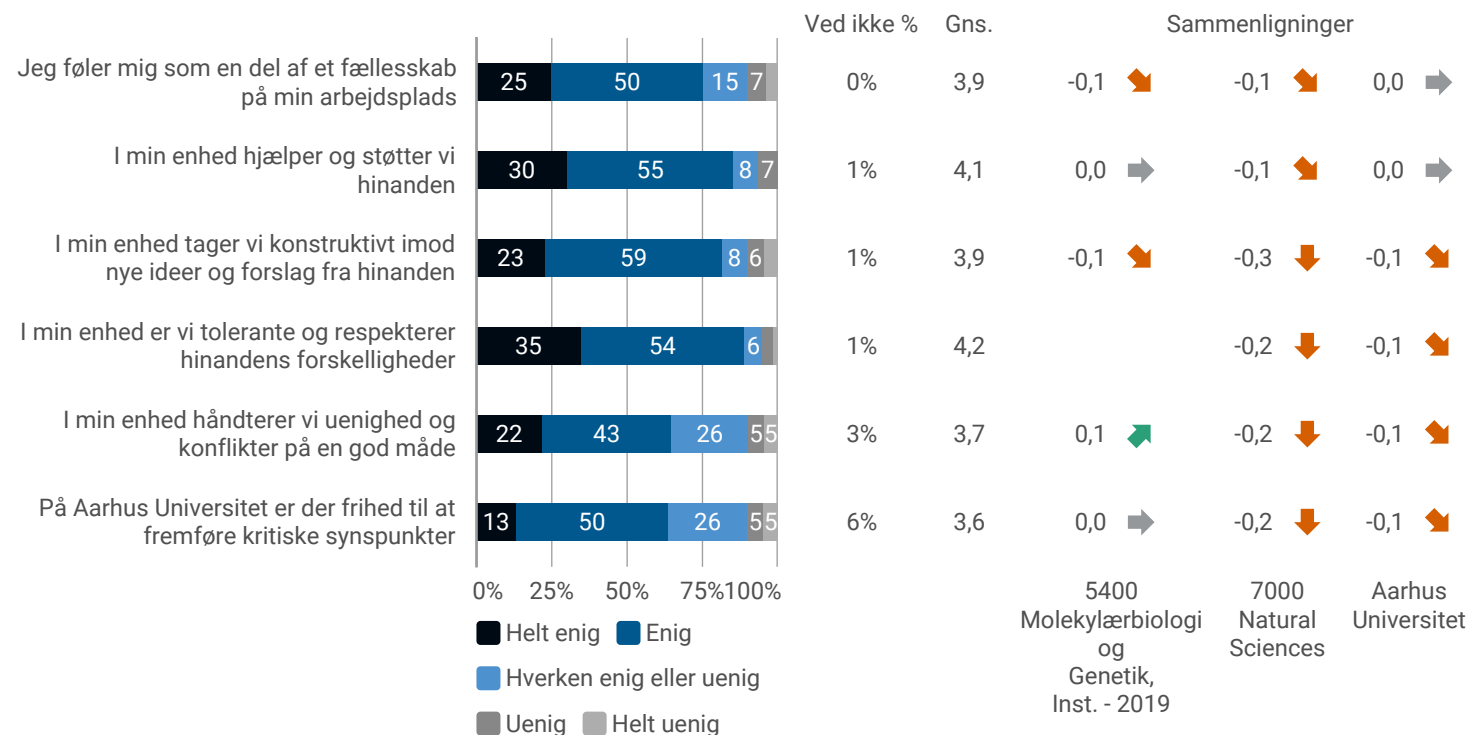


Psykologisk tryghed



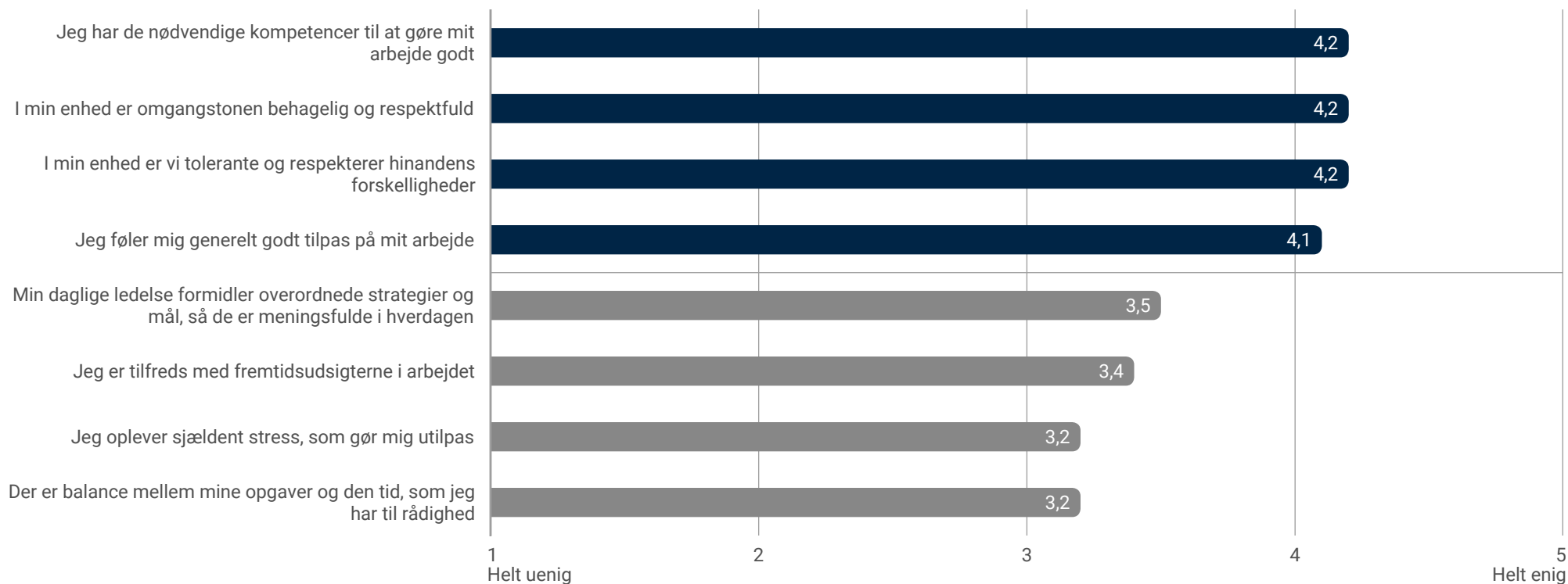
0,0 ~ -0,2 ~ -0,1

Nedenfor vises resultaterne på spørgsmålene for temaet 'Psykologisk tryghed'. Temaet er sammensat af spørgsmål, der indgår på tværs af undersøgelsens øvrige temaer, som er præsenteret på forrige side.

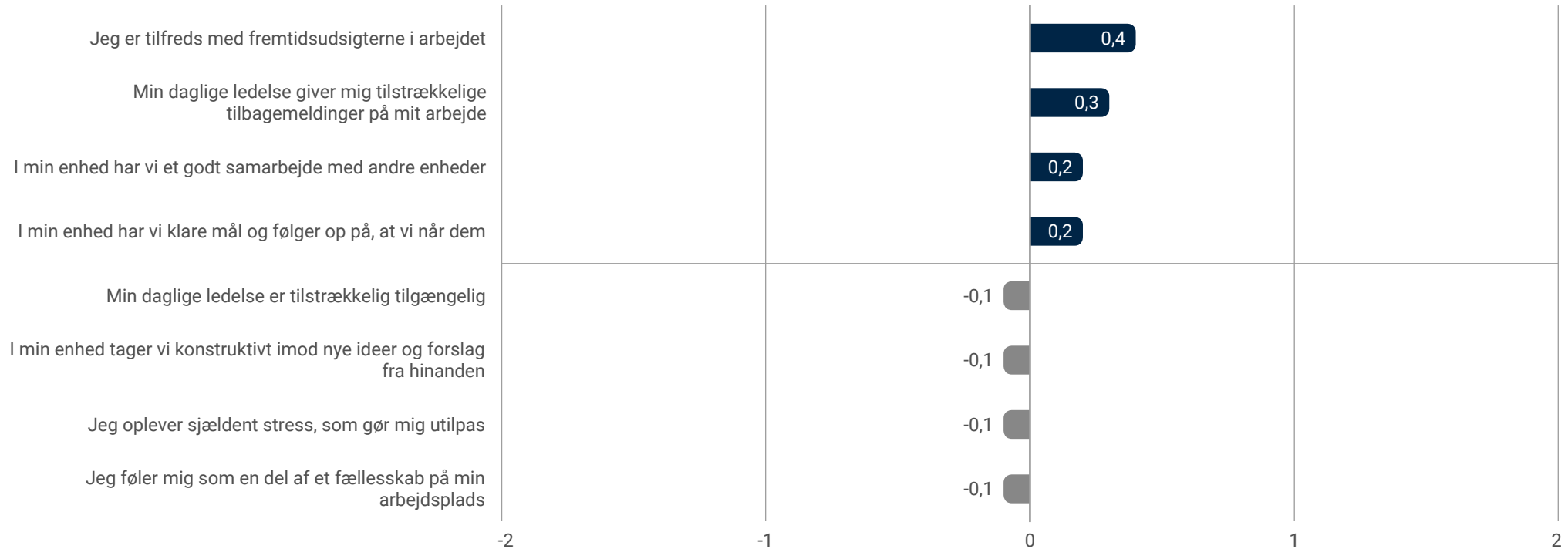


Nedenfor vises de fire spørgsmål, medarbejderne vurderer mest positivt, og de fire spørgsmål, medarbejderne vurderer mest negativt. Indikatorerne er ikke medtaget i opgørelsen.

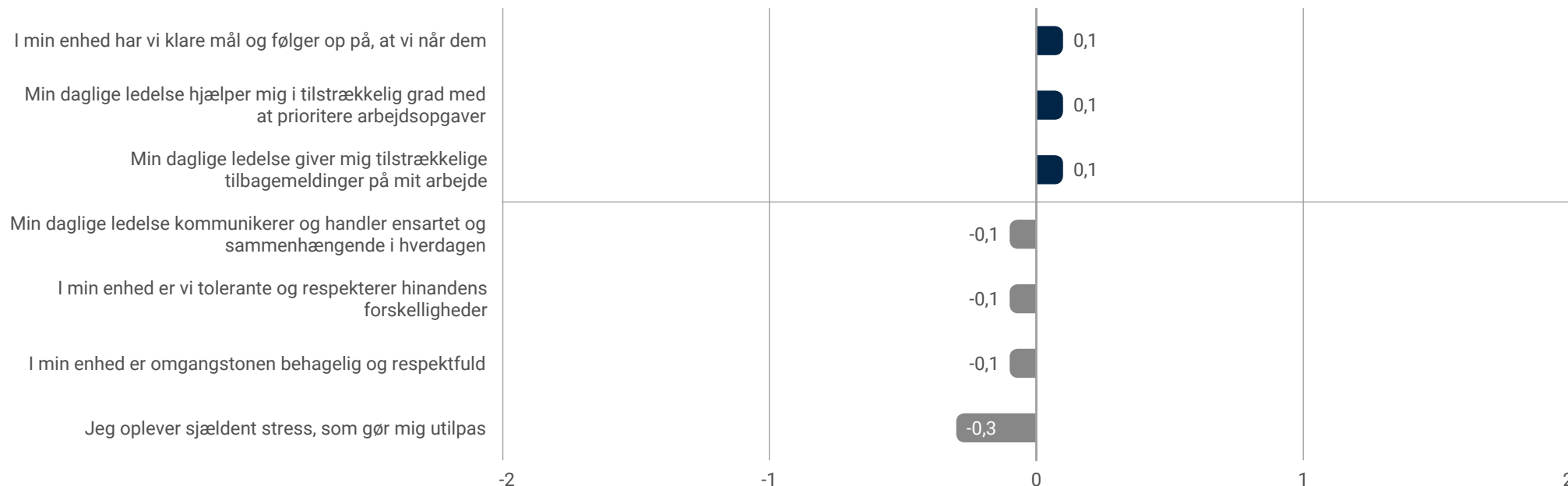
Alle spørgsmål er vurderet på en skala fra 1 til 5, hvor 1 svarer til Helt uenig, 2 Uenig, 3 Hverken enig eller uenig, 4 Enig og 5 Helt enig. Et gennemsnit på 4 kan dermed tolkes som, at medarbejderne i gennemsnit er enige.



Nedenfor vises de spørgsmål, hvor medarbejderne afviger mest positivt og mest negativt i forhold til seneste måling. Der vises op til fire positive og fire negative afvigelser (om muligt). Indikatorerne er ikke medtaget i opgørelsen.



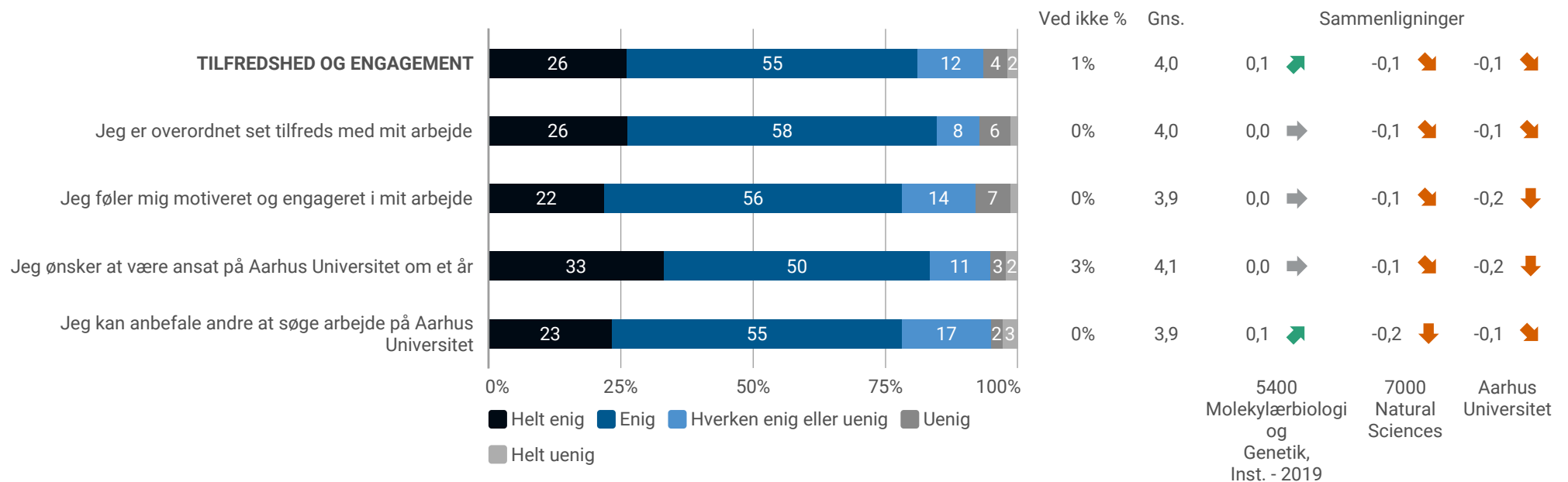
Nedenfor vises de spørgsmål, hvor medarbejderne afviger mest positivt og mest negativt i forhold til Aarhus Universitet. Der vises op til fire positive og fire negative afvigelser (om muligt). Indikatorerne er ikke medtaget i opgørelsen.

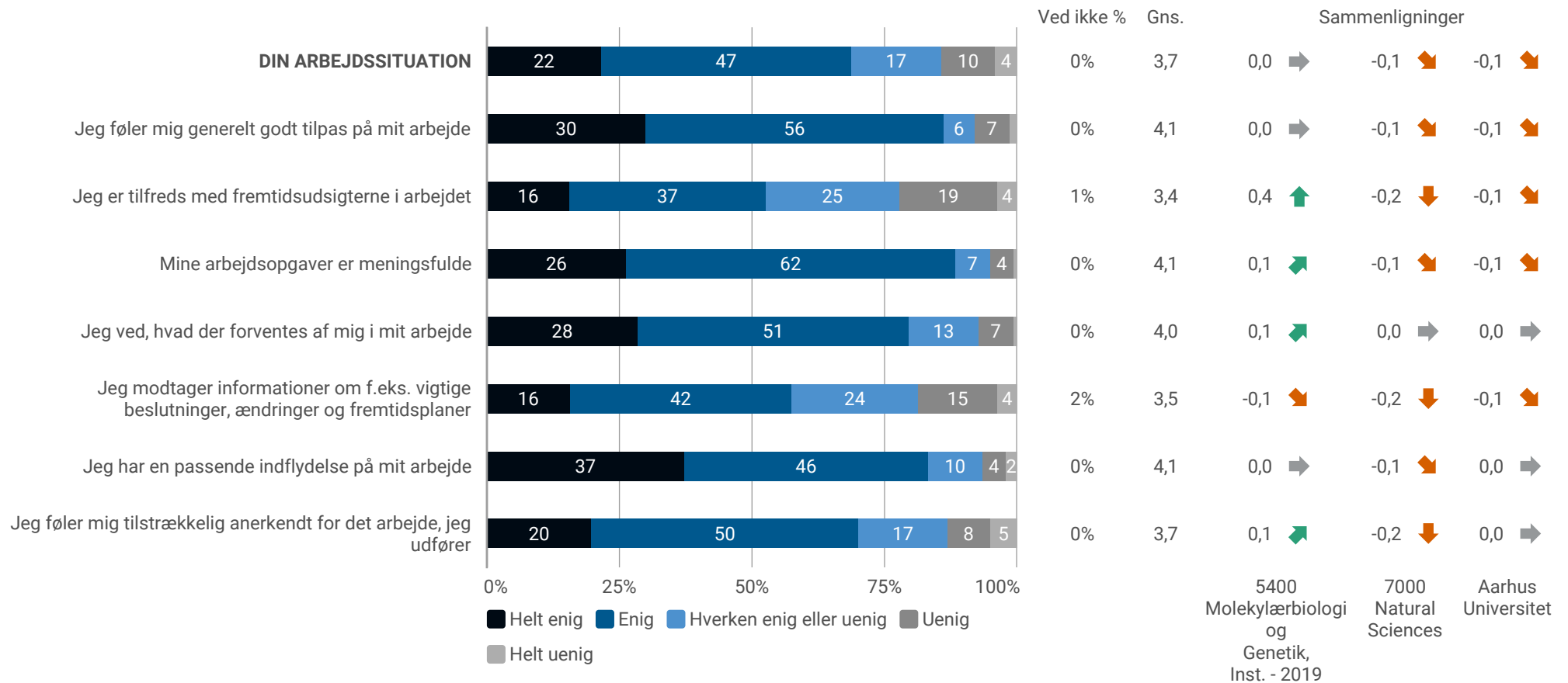


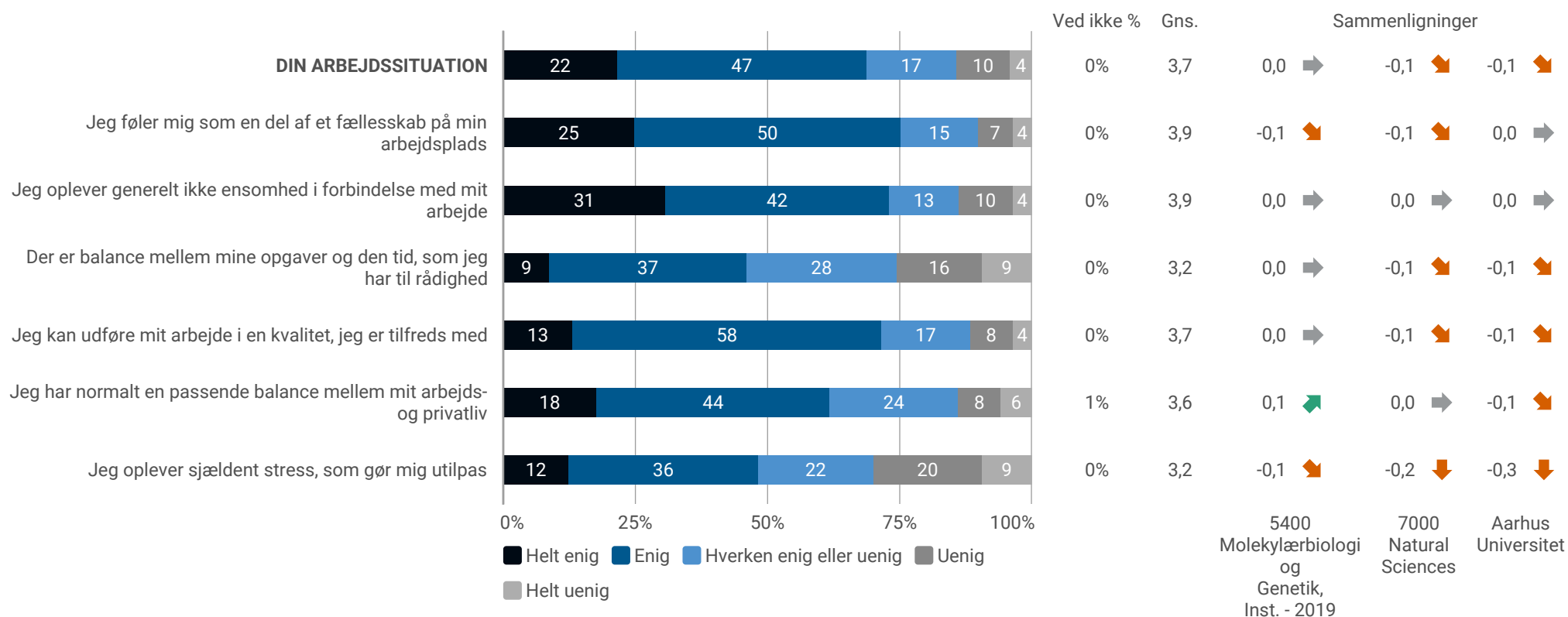
På de følgende sider vises resultaterne for spørgsmålene i den psykiske APV. Der vises en blok af spørgsmål for hvert af undersøgelsens temaer. Øverst i hver blok vises det samlede resultat for temaet. Den første blok viser Tilfredshed og Engagement, der udgøres af de fire indikatorer fra overblikssiden.

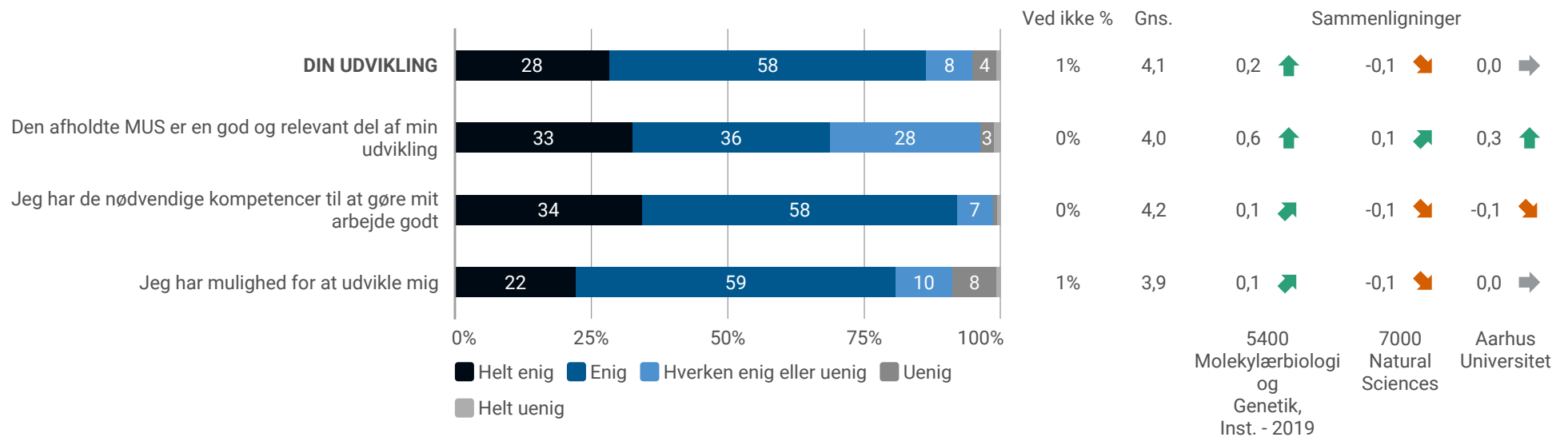
Resultaterne vises som svarfordeling, andel der har svaret 'ved ikke', samt gennemsnitsscoren for de enkelte spørgsmål. Med svarfordelingen får du et detaljeret indblik i medarbejdernes besvarelse, mens gennemsnitsscoren muliggør sammenligninger på tværs.

Til højre for figuren sammenlignes gennemsnitsscoren med resultaterne fra 2019, resultatet for 7000 Natural Sciences og Aarhus Universitet. Sammenligningerne vises både som et tal og med pile. En vandret grå pil betyder, at gennemsnitsscoren er den samme, en rød pil viser, at resultatet for 5400 Molekylærbiologi og Genetik, Inst. ligger under sammenligningen, mens en grøn pil viser, at resultatet ligger over. Hældningen på pilen fortæller, om det er en stor eller lille forskel.



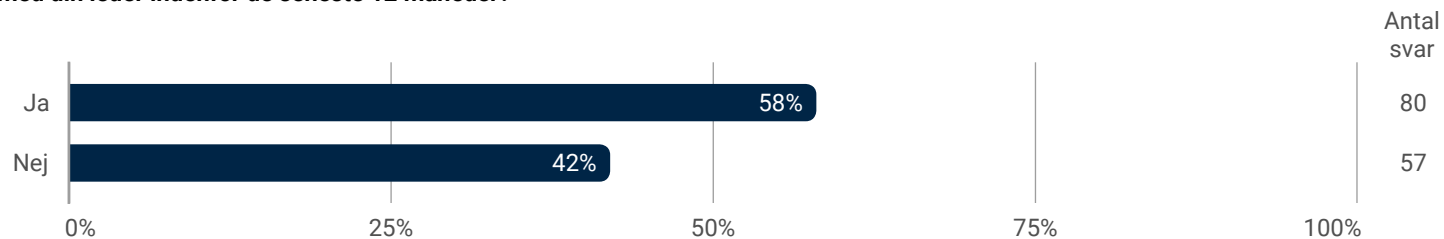




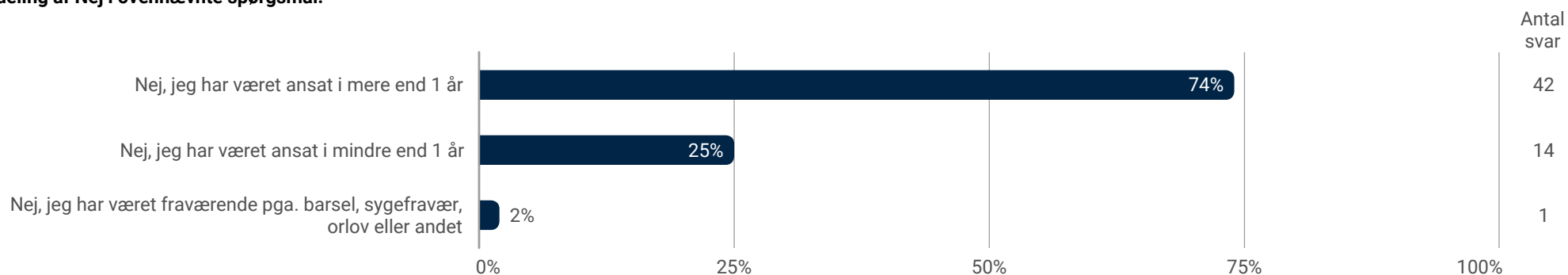


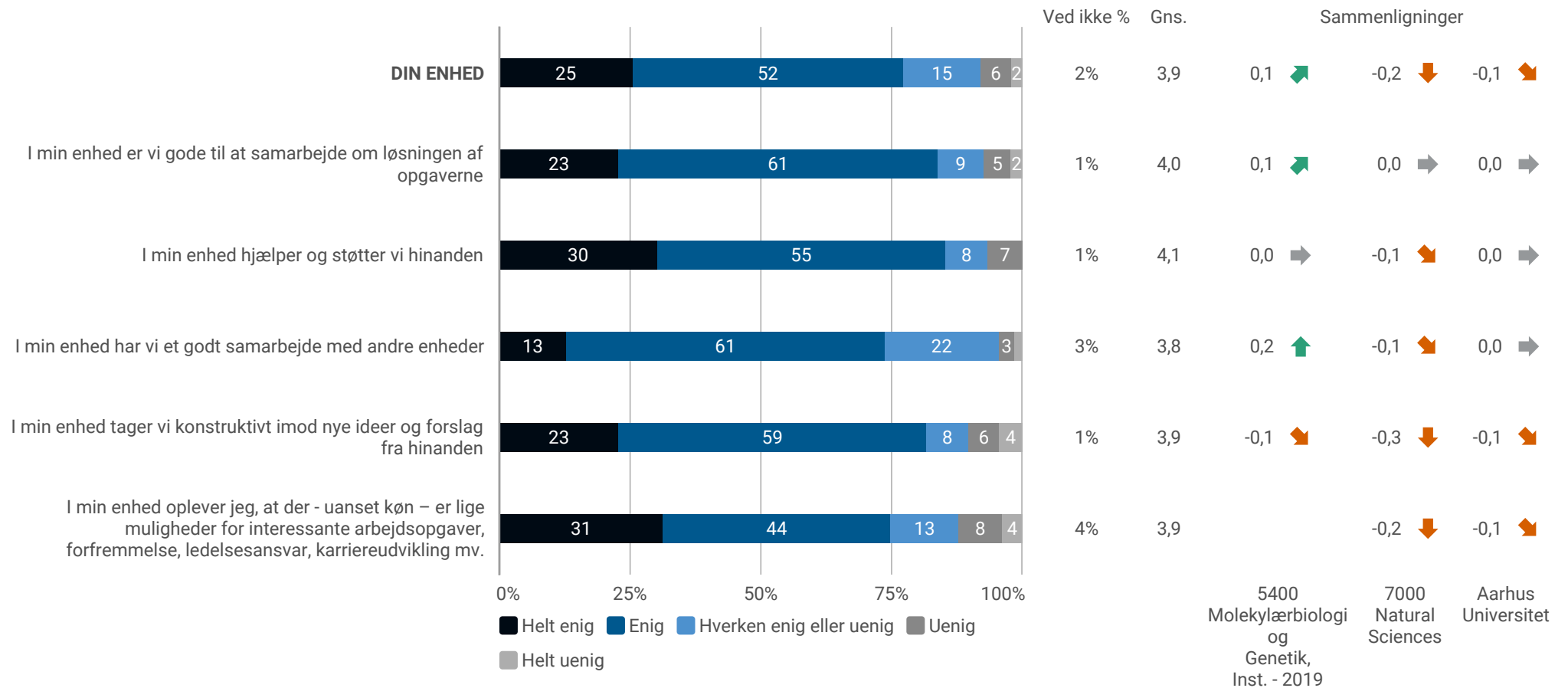
Spørgsmålet 'Den afholdte MUS er en god og relevant del af min udvikling' er kun stillet til de medarbejdere, der har haft MUS. Resultaterne vises kun såfremt minimum 10 medarbejdere har haft MUS og er ikke inkluderet i temascoren 'Din udvikling'. Spørgsmålet er omformuleret ift. 2019, hvor det var: Den afholdte MUS har bidraget til min udvikling.

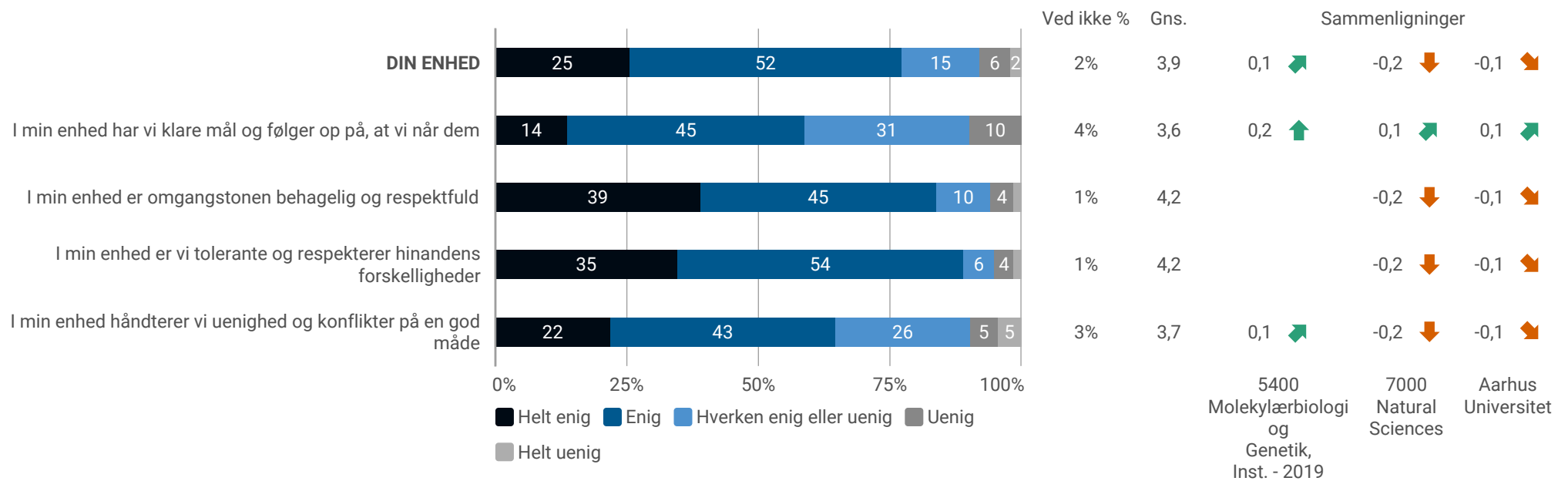
Har du afholdt medarbejderudviklingssamtale (MUS) med din leder indenfor de seneste 12 måneder?

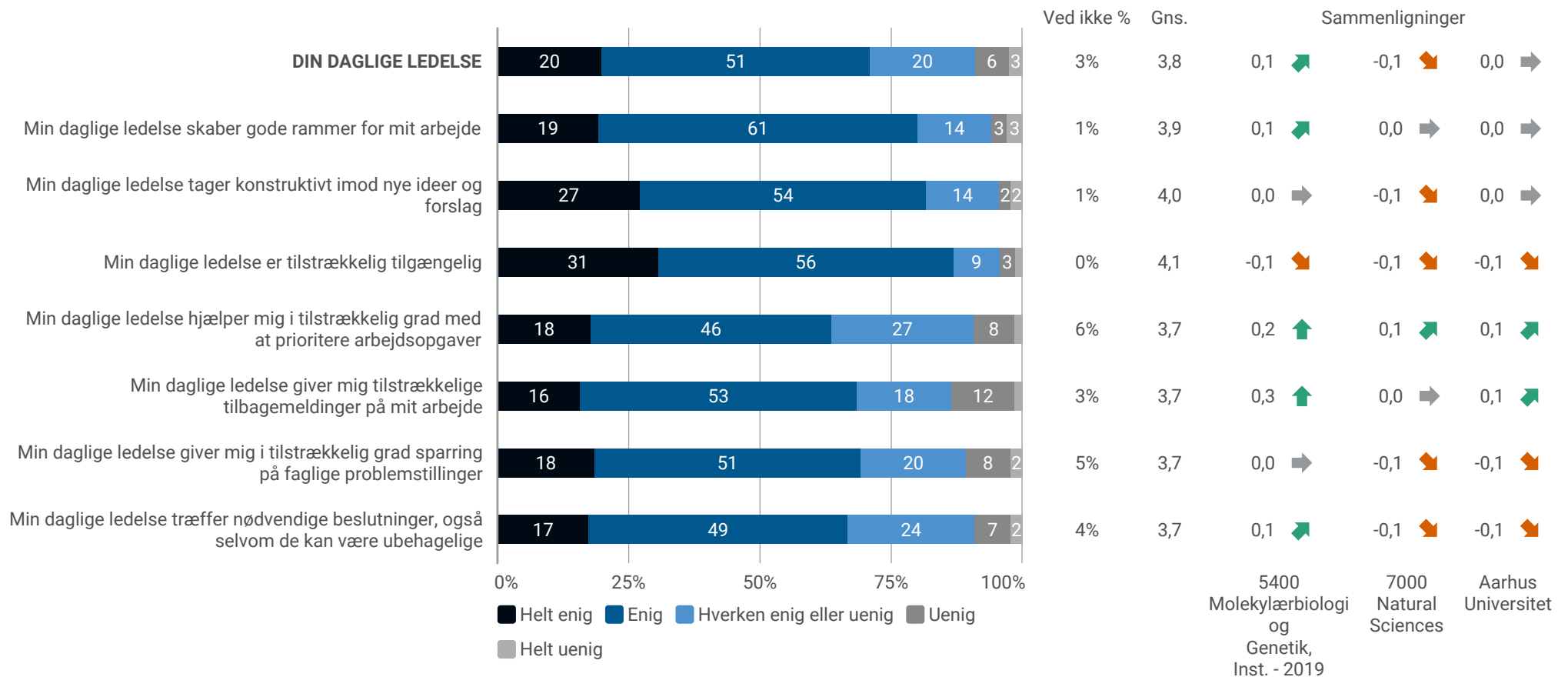


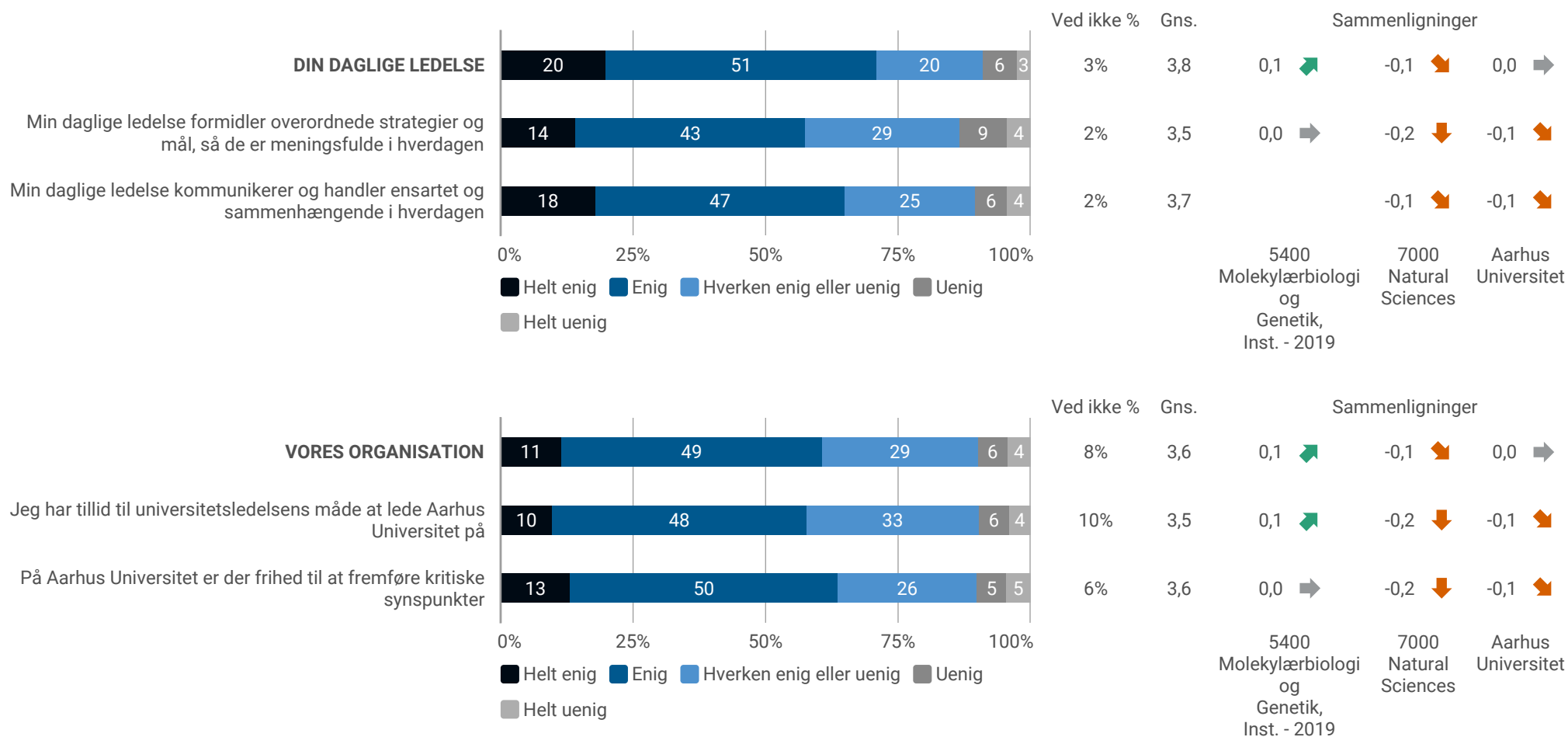
Fordeling af Nej i ovennævnte spørgsmål:











Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet ... i forbindelse med dit arbejde?

	Antal svar	Andel der har oplevet krænkende adfærd				Detaljeret svarfordeling					
		5400 Molekylærbiologi og Genetik, Inst.	2019	7000 Natural Sciences	Aarhus Universitet	Nej	Ja, en enkelt gang	Ja, af og til	Ja, månedligt	Ja, ugentligt	Ja, dagligt
Grov, stødende eller nedladende tiltale	137	12%	8%	8%	10%	88%	7%	4%	2%	0%	0%
Mobning	137	4%	3%	3%	4%	96%	1%	2%	0%	0%	0%
Uønsket seksuel opmærksomhed	137	0%	2%	1%	1%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Trusler om vold eller truende adfærd	137	0%	0%	1%	1%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Fysisk vold	137	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%

Opfølgende spørgsmål (vises kun ved minimum 4 forekomster):

	Antal svar	Fra hvem har du oplevet krænkende adfærd?				Hvor har du oplevet krænkende adfærd?			
		Personer i egen enhed	Personer fra andre dele af organisationen	Studerende	Eksterne parter	På min arbejdsplads	Uden for min arbejdsplads	Via telefon, SMS, e-mail eller brev	Via sociale medier
Grov, stødende eller nedladende tiltale	17	65%	47%	6%	0%	94%	12%	18%	0%
Mobning	5	60%	20%	20%	0%	80%	0%	20%	0%

	Antal svar	Gjorde du noget i situationen?								Ønsker ikke at svare
		Ja (A)	Nej (B)	Nej (C)	Nej (D)	Nej (E)	Nej (F)	Nej (G)	Andet	
Grov, stødende eller nedladende tiltale	17	35%	24%	24%	12%	12%	12%	12%	6%	12%
Mobning	5	0%	40%	20%	40%	20%	0%	0%	20%	0%

A: Ja, jeg greb ind i situationen og bad personen stoppe

B: Nej, jeg oplevede ikke hændelsen som alvorlig nok

C: Nej, jeg tænkte ikke det ville gøre en forskel, hvis jeg gjorde noget

D: Nej, jeg var bekymret for min egen ansættelse eller karrieresituation

E: Nej, jeg var bekymret for reaktioner fra en eller flere ledere

F: Nej, jeg var bekymret for reaktioner fra kolleger

G: Nej, jeg vidste ikke hvad jeg kunne gøre

	Antal svar	Har du talt med nogen om problemet?						Oplever du, at problemet er løst?	
		Ja, en kollega	Ja, en leder	Ja, min AMR	Ja, min TR	Ja, andre end de ovennævnte	Nej	Ja	Nej
Grov, stødende eller nedladende tiltale	17	59%	53%	18%	18%	18%	18%	47%	53%
Mobning	5	60%	60%	0%	20%	60%	0%	40%	60%

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for diskrimination som følge af:

	Antal svar	Andel der har oplevet diskrimination				Detaljeret svarfordeling					
		5400 Molekylærbiologi og Genetik, Inst.	2019	7000 Natural Sciences	Aarhus Universitet	Nej	Ja, en enkelt gang	Ja, af og til	Ja, månedligt	Ja, ugentligt	Ja, dagligt
Alder	137	3%	1%	4%	4%	97%	0%	3%	0%	0%	0%
Køn	137	7%	5%	5%	5%	93%	1%	3%	1%	0%	1%
Religion	137	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Etnicitet	137	4%	1%	2%	2%	96%	1%	2%	1%	0%	0%
Seksuel orientering	137	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Andet	137	4%	2%	2%	3%	96%	0%	3%	0%	0%	1%

Opfølgende spørgsmål (vises kun ved minimum 4 forekomster):

	Antal svar	Fra hvem har du oplevet diskrimination?				Hvor har du oplevet diskrimination?			
		Personer i egen enhed	Personer fra andre dele af organisationen	Studerende	Eksterne parter	På min arbejdsplads	Uden for min arbejdsplads	Via telefon, SMS, e-mail eller brev	Via sociale medier
Alder	4	75%	25%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
Køn	9	67%	44%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
Etnicitet	6	33%	50%	17%	17%	83%	17%	0%	0%
Andet	6	83%	17%	0%	0%	100%	0%	0%	0%

	Antal svar	Gjorde du noget i situationen?								Ønsker ikke at svare
		Ja (A)	Nej (B)	Nej (C)	Nej (D)	Nej (E)	Nej (F)	Nej (G)	Andet	
Alder	4	0%	25%	50%	25%	0%	0%	25%	25%	0%
Køn	9	22%	11%	22%	22%	22%	11%	33%	0%	11%
Etnicitet	6	0%	17%	67%	33%	17%	17%	17%	0%	17%
Andet	6	0%	0%	50%	17%	17%	17%	50%	17%	17%

A: Ja, jeg greb ind i situationen og bad personen stoppe

B: Nej, jeg oplevede ikke hændelsen som alvorlig nok

C: Nej, jeg tænkte ikke det ville gøre en forskel, hvis jeg gjorde noget

D: Nej, jeg var bekymret for min egen ansættelse eller karrieresituation

E: Nej, jeg var bekymret for reaktioner fra en eller flere ledere

F: Nej, jeg var bekymret for reaktioner fra kolleger

G: Nej, jeg vidste ikke hvad jeg kunne gøre

	Antal svar	Har du talt med nogen om problemet?						Oplever du, at problemet er løst?	
		Ja, en kollega	Ja, en leder	Ja, min AMR	Ja, min TR	Ja, andre end de ovennævnte	Nej	Ja	Nej
Alder	4	75%	25%	0%	25%	0%	25%	0%	100%
Køn	9	33%	22%	0%	22%	33%	33%	11%	89%
Etnicitet	6	67%	17%	0%	33%	33%	0%	17%	83%
Andet	6	50%	67%	0%	17%	33%	0%	0%	100%

Har du inden for de seneste 12 måneder haft sygefravær, der skyldes forhold på arbejdspladsen?

	Antal svar	5400 Molekylærbiol ogi og Genetik, Inst.	2019	7000 Natural Sciences	Aarhus Universitet
Ja	14	10%	6%	7%	8%
Nej	123	90%	94%	93%	92%

Hvis ja, hvilke årsager har der været til sygefraværet?

	Antal svar	%
Opgavebelastning eller andre krav til arbejdet	8	57%
Forhold i samarbejde med eller relation til kolleger eller leder	4	29%
Voldsom oplevelse på arbejdspladsen	-	-
Arbejdsulykke	-	-
Smerter eller gener i muskler eller skelet pga. arbejdsforhold	-	-
Symptomer på problematisk indeklima	-	-
Andet	6	43%

Der vises kun resultater for årsager til sygefravær, hvis minimum 4 har angivet den samme kategori. En '-' angiver således, at færre end 4 har krydset af i denne kategori.

BILAGSTABELLER

På de efterfølgende sider vises resultaterne på alle spørgsmål opdelt på organisationen. Der vises kun resultater, såfremt der er 10 besvarelser i en gruppe. Hvis der er færre end 10 besvarelser i en gruppe, slås den sammen med den næstmindste gruppe, til der opnås 10 besvarelser i en 'Øvrige' kolonne. Yderst til højre vises en 'Total' kolonne, svarende til resultatet i denne rapport.

Tabellerne kan benyttes til at danne et overblik over, hvorvidt resultaterne varierer på tværs af organisatorisk tilhørsforhold.

UNDERLIGGENDE ENHEDER	2023 RNA- biologi og - innovation	2036 Plantemole- kylærbio- gi	2308 Neurobiolo- gi	2986 Cellulær sundhed,in- terv.,ernæri- ng	2987 Proteinvide- nskab	MBG Sekretariat og teknikervæ- rksted (2037, 2038)	Total
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde	4,2	3,7	4,0	4,0	3,9	4,3	4,0
Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde	4,0	3,6	4,0	4,1	3,8	3,9	3,9
Jeg ønsker at være ansat på Aarhus Universitet om et år	4,0	3,7	4,1	4,3	4,2	4,7	4,1
Jeg kan anbefale andre at søge arbejde på Aarhus Universitet	3,9	3,8	4,2	3,5	3,9	4,5	3,9
Jeg føler mig generelt godt tilpas på mit arbejde	4,3	3,7	3,9	4,2	4,1	4,3	4,1
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet	3,4	3,1	3,5	3,3	3,4	4,3	3,4
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	4,1	3,9	4,0	4,3	4,0	4,4	4,1
Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde	4,0	4,0	4,0	4,2	3,7	4,3	4,0
Jeg modtager informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner	3,7	3,2	3,6	3,5	3,4	3,7	3,5
Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde	4,2	3,6	4,2	4,3	4,2	4,3	4,1
Jeg føler mig tilstrækkelig anerkendt for det arbejde, jeg udfører	3,9	3,5	3,8	3,9	3,5	3,8	3,7
Jeg føler mig som en del af et fællesskab på min arbejdsplads	3,8	3,6	3,7	4,0	4,0	4,2	3,9
Jeg oplever generelt ikke ensomhed i forbindelse med mit arbejde	4,0	3,6	3,6	4,0	3,8	4,4	3,9
Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed	3,4	2,9	3,1	3,0	3,3	3,4	3,2
Jeg kan udføre mit arbejde i en kvalitet, jeg er tilfreds med	3,9	3,6	3,4	3,6	3,6	4,3	3,7
Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	3,8	3,5	3,4	3,4	3,6	4,1	3,6

■ <3,0 ■ <3,5 ■ <4,0 ■ <4,5 ■ ≥4,5

UNDERLIGGENDE ENHEDER	2023 RNA- biologi og - innovation	2036 Plantemole kylærbio gi	2308 Neurobiolo gi	2986 Cellulær sundhed,in terv.,ernæri ng	2987 Proteinvide nskab	MBG Sekretariat og teknikervæ rksted (2037, 2038)	Total
Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas	3,2	2,9	2,8	3,3	3,5	3,6	3,2
Den afholdte MUS er en god og relevant del af min udvikling	3,7	4,1	4,1		4,1		4,0
Jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt	4,3	4,2	4,0	4,3	4,2	4,7	4,2
Jeg har mulighed for at udvikle mig	3,9	3,7	4,0	3,8	4,0	4,4	3,9
I min enhed er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	4,2	3,6	3,7	4,1	4,0	4,1	4,0
I min enhed hjælper og støtter vi hinanden	4,4	3,6	3,8	4,3	4,2	4,3	4,1
I min enhed har vi et godt samarbejde med andre enheder	3,7	3,4	3,8	3,9	4,0	4,2	3,8
I min enhed tager vi konstruktivt imod nye ideer og forslag fra hinanden	4,0	3,0	3,9	4,1	4,3	4,1	3,9
I min enhed oplever jeg, at der - uanset køn - er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver, fremmelse, ledelsesansvar, karriereudvikling mv.	4,1	3,3	3,9	3,9	4,0	4,1	3,9
I min enhed har vi klare mål og følger op på, at vi når dem	3,6	3,6	3,4	3,3	3,9	3,9	3,6
I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld	4,3	3,2	4,1	4,4	4,4	4,6	4,2
I min enhed er vi tolerante og respekterer hinandens forskelligheder	4,5	3,2	4,2	4,3	4,3	4,5	4,2
I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde	4,1	2,7	3,7	4,0	3,9	4,0	3,7
Min daglige ledelse skaber gode rammer for mit arbejde	4,1	3,7	4,0	3,8	3,7	4,2	3,9
Min daglige ledelse tager konstruktivt imod nye ideer og forslag	4,1	3,8	4,0	3,9	4,1	4,5	4,0
Min daglige ledelse er tilstrækkelig tilgængelig	4,2	4,3	4,0	4,0	3,9	4,5	4,1

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

UNDERLIGGENDE ENHEDER	2023 RNA- biologi og - innovation	2036 Plantemole kylærbiolo gi	2308 Neurobiolo gi	2986 Cellulær sundhed,in terv.,ernæri ng	2987 Proteinvide nskab	MBG Sekretariat og teknikervæ rksted (2037, 2038)	Total
Min daglige ledelse hjælper mig i tilstrækkelig grad med at prioritere arbejdsopgaver	3,8	3,7	3,8	3,4	3,7	4,0	3,7
Min daglige ledelse giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde	3,7	3,9	4,0	3,4	3,6	3,5	3,7
Min daglige ledelse giver mig i tilstrækkelig grad sparring på faglige problemstillinger	3,8	3,8	4,0	3,4	3,6	3,9	3,7
Min daglige ledelse træffer nødvendige beslutninger, også selvom de kan være ubehagelige	3,8	3,9	3,6	3,9	3,4	4,2	3,7
Min daglige ledelse formidler overordnede strategier og mål, så de er meningsfulde i hverdagen	3,5	3,4	3,7	3,4	3,5	4,1	3,5
Min daglige ledelse kommunikerer og handler ensartet og sammenhængende i hverdagen	3,6	3,4	4,0	3,7	3,5	4,2	3,7
Jeg har tillid til universitetsledelsens måde at lede Aarhus Universitet på	3,4	3,3	3,8	3,6	3,4	4,3	3,5
På Aarhus Universitet er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter	3,5	3,3	3,9	3,7	3,6	4,1	3,6

<3,0
<3,5
<4,0
<4,5
≥4,5

På de efterfølgende sider vises resultaterne på alle spørgsmål opdelt på stillingskategori. Der vises kun resultater, såfremt der er 10 besvarelser i en gruppe. Hvis der er færre end 10 besvarelser i en gruppe, slås den sammen med den næstmindste gruppe, til der opnås 10 besvarelser i en 'Øvrige' kolonne. Yderst til højre vises en 'Total' kolonne, svarende til resultatet i denne rapport.

Tabellerne kan benyttes til at danne et overblik over, hvorvidt resultaterne varierer på tværs af individuelle karakteristika.

STILLINGSKATEGORI	VIP	TAP	PHD	Total
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde	3,9	4,1	4,4	4,0
Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde	3,9	3,9	4,0	3,9
Jeg ønsker at være ansat på Aarhus Universitet om et år	3,8	4,3	4,4	4,1
Jeg kan anbefale andre at søge arbejde på Aarhus Universitet	3,6	4,2	4,3	3,9
Jeg føler mig generelt godt tilpas på mit arbejde	3,9	4,2	4,4	4,1
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet	3,2	3,5	3,9	3,4
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	4,0	4,2	4,2	4,1
Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde	4,0	4,0	3,8	4,0
Jeg modtager informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner	3,5	3,5	3,6	3,5
Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde	4,0	4,2	4,4	4,1
Jeg føler mig tilstrækkelig anerkendt for det arbejde, jeg udfører	3,7	3,7	3,8	3,7
Jeg føler mig som en del af et fællesskab på min arbejdsplads	3,7	3,9	4,4	3,9
Jeg oplever generelt ikke ensomhed i forbindelse med mit arbejde	3,7	4,0	4,2	3,9
Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed	3,1	3,5	2,9	3,2
Jeg kan udføre mit arbejde i en kvalitet, jeg er tilfreds med	3,5	4,0	3,8	3,7
Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	3,4	3,9	3,5	3,6

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

STILLINGSKATEGORI	VIP	TAP	PHD	Total
Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas	3,2	3,2	3,4	3,2
Den afholdte MUS er en god og relevant del af min udvikling	4,1	3,9	3,8	4,0
Jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt	4,2	4,3	4,2	4,2
Jeg har mulighed for at udvikle mig	4,0	3,8	4,4	3,9
I min enhed er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	3,9	4,0	4,2	4,0
I min enhed hjælper og støtter vi hinanden	3,9	4,1	4,5	4,1
I min enhed har vi et godt samarbejde med andre enheder	3,7	3,9	3,9	3,8
I min enhed tager vi konstruktivt imod nye ideer og forslag fra hinanden	3,8	4,0	4,3	3,9
I min enhed oplever jeg, at der - uanset køn - er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver, forfremmelse, ledelsesansvar, karriereudvikling mv.	3,9	3,9	4,2	3,9
I min enhed har vi klare mål og følger op på, at vi når dem	3,6	3,7	3,5	3,6
I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld	4,1	4,2	4,4	4,2
I min enhed er vi tolerante og respekterer hinandens forskelligheder	4,1	4,2	4,5	4,2
I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde	3,6	3,8	4,0	3,7
Min daglige ledelse skaber gode rammer for mit arbejde	3,7	4,1	4,0	3,9
Min daglige ledelse tager konstruktivt imod nye ideer og forslag	3,8	4,3	4,3	4,0
Min daglige ledelse er tilstrækkelig tilgængelig	4,0	4,3	4,1	4,1

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

STILLINGSKATEGORI	VIP	TAP	PHD	Total
Min daglige ledelse hjælper mig i tilstrækkelig grad med at prioritere arbejdsopgaver	3,5	3,9	3,9	3,7
Min daglige ledelse giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde	3,6	3,7	3,7	3,7
Min daglige ledelse giver mig i tilstrækkelig grad sparring på faglige problemstillinger	3,5	3,9	4,1	3,7
Min daglige ledelse træffer nødvendige beslutninger, også selvom de kan være ubehagelige	3,6	4,0	3,6	3,7
Min daglige ledelse formidler overordnede strategier og mål, så de er meningsfulde i hverdagen	3,4	3,8	3,4	3,5
Min daglige ledelse kommunikerer og handler ensartet og sammenhængende i hverdagen	3,5	3,9	3,6	3,7
Jeg har tillid til universitetsledelsens måde at lede Aarhus Universitet på	3,3	3,7	3,8	3,5
På Aarhus Universitet er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter	3,5	3,8	3,8	3,6

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

På de efterfølgende sider vises resultaterne på alle spørgsmål opdelt på alder. Der vises kun resultater, såfremt der er 10 besvarelser i en gruppe. Hvis der er færre end 10 besvarelser i en gruppe, slås den sammen med den næstmindste gruppe, til der opnås 10 besvarelser i en 'Øvrige' kolonne. Yderst til højre vises en 'Total' kolonne, svarende til resultatet i denne rapport.

ALDER	Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller derover	Total
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde	4,3	4,0	3,7	4,1	3,8	4,0
Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde	3,9	3,9	3,7	4,2	3,8	3,9
Jeg ønsker at være ansat på Aarhus Universitet om et år	4,3	3,8	4,4	4,3	3,9	4,1
Jeg kan anbefale andre at søge arbejde på Aarhus Universitet	4,2	4,0	3,8	3,6	3,8	3,9
Jeg føler mig generelt godt tilpas på mit arbejde	4,2	4,1	3,8	4,1	4,0	4,1
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet	3,9	3,1	3,2	3,6	3,5	3,4
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	4,1	4,0	3,9	4,3	4,2	4,1
Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde	3,9	4,1	3,8	4,1	3,8	4,0
Jeg modtager informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner	3,7	3,4	3,5	3,7	3,3	3,5
Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde	4,3	4,0	4,2	4,0	4,2	4,1
Jeg føler mig tilstrækkelig anerkendt for det arbejde, jeg udfører	3,9	3,6	3,5	3,7	3,9	3,7
Jeg føler mig som en del af et fællesskab på min arbejdsplads	4,1	3,8	3,7	3,8	3,9	3,9
Jeg oplever generelt ikke ensomhed i forbindelse med mit arbejde	3,8	3,8	3,9	4,0	4,0	3,9
Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed	3,3	3,2	3,2	2,9	3,3	3,2
Jeg kan udføre mit arbejde i en kvalitet, jeg er tilfreds med	3,9	3,6	3,8	3,5	3,8	3,7
Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	3,7	3,8	3,5	3,1	3,7	3,6

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

ALDER	Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller derover	Total
Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas	3,4	3,1	3,0	3,1	3,5	3,2
Den afholdte MUS er en god og relevant del af min udvikling	4,1	3,9		4,0		4,0
Jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt	4,2	4,2	4,3	4,1	4,4	4,2
Jeg har mulighed for at udvikle mig	4,2	3,9	3,7	4,0	3,9	3,9
I min enhed er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	4,0	3,8	4,0	4,0	4,3	4,0
I min enhed hjælper og støtter vi hinanden	4,3	3,9	4,2	3,9	4,4	4,1
I min enhed har vi et godt samarbejde med andre enheder	3,9	3,7	3,7	3,8	4,1	3,8
I min enhed tager vi konstruktivt imod nye ideer og forslag fra hinanden	4,2	3,6	4,0	3,9	4,2	3,9
I min enhed oplever jeg, at der - uanset køn - er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver, forfremmelse, ledelsesansvar, karriereudvikling mv.	4,2	3,6	3,9	3,9	4,1	3,9
I min enhed har vi klare mål og følger op på, at vi når dem	3,8	3,6	3,6	3,5	3,7	3,6
I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld	4,3	3,9	4,1	4,3	4,4	4,2
I min enhed er vi tolerante og respekterer hinandens forskelligheder	4,3	4,1	4,0	4,2	4,3	4,2
I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde	3,9	3,4	3,8	3,8	4,0	3,7
Min daglige ledelse skaber gode rammer for mit arbejde	4,1	3,8	3,8	4,0	3,8	3,9
Min daglige ledelse tager konstruktivt imod nye ideer og forslag	4,3	4,0	3,7	4,2	3,9	4,0
Min daglige ledelse er tilstrækkelig tilgængelig	4,2	4,2	4,1	4,2	3,8	4,1

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

ALDER	Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller derover	Total
Min daglige ledelse hjælper mig i tilstrækkelig grad med at prioritere arbejdsopgaver	4,0	3,6	3,9	3,6	3,5	3,7
Min daglige ledelse giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde	4,1	3,8	3,5	3,6	3,2	3,7
Min daglige ledelse giver mig i tilstrækkelig grad sparring på faglige problemstillinger	4,1	3,8	3,9	3,5	3,1	3,7
Min daglige ledelse træffer nødvendige beslutninger, også selvom de kan være ubehagelige	3,8	3,7	3,6	3,8	3,7	3,7
Min daglige ledelse formidler overordnede strategier og mål, så de er meningsfulde i hverdagen	3,9	3,4	3,2	3,6	3,6	3,5
Min daglige ledelse kommunikerer og handler ensartet og sammenhængende i hverdagen	3,9	3,5	3,6	3,9	3,5	3,7
Jeg har tillid til universitetsledelsens måde at lede Aarhus Universitet på	3,9	3,6	3,5	3,2	3,5	3,5
På Aarhus Universitet er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter	3,9	3,7	3,4	3,4	3,6	3,6

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

På de efterfølgende sider vises resultaterne på alle spørgsmål opdelt på køn. Der vises kun resultater, såfremt der er 10 besvarelser i en gruppe. Hvis der er færre end 10 besvarelser i en gruppe, slås den sammen med den næstmindste gruppe, til der opnås 10 besvarelser i en 'Øvrige' kolonne. Yderst til højre vises en 'Total' kolonne, svarende til resultatet i denne rapport.

KØN	Mand	Kvinde	Total
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde	3,9	4,1	4,0
Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde	3,9	3,9	3,9
Jeg ønsker at være ansat på Aarhus Universitet om et år	3,9	4,2	4,1
Jeg kan anbefale andre at søge arbejde på Aarhus Universitet	3,7	4,1	3,9
Jeg føler mig generelt godt tilpas på mit arbejde	4,0	4,1	4,1
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet	3,4	3,5	3,4
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	4,1	4,1	4,1
Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde	4,0	4,0	4,0
Jeg modtager informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner	3,4	3,6	3,5
Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde	4,1	4,1	4,1
Jeg føler mig tilstrækkelig anerkendt for det arbejde, jeg udfører	3,8	3,7	3,7
Jeg føler mig som en del af et fællesskab på min arbejdsplads	3,8	3,9	3,9
Jeg oplever generelt ikke ensomhed i forbindelse med mit arbejde	3,9	3,8	3,9
Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed	3,0	3,3	3,2
Jeg kan udføre mit arbejde i en kvalitet, jeg er tilfreds med	3,6	3,8	3,7
Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	3,5	3,7	3,6

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

KØN	Mand	Kvinde	Total
Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas	3,2	3,2	3,2
Den afholdte MUS er en god og relevant del af min udvikling	4,0	3,9	4,0
Jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt	4,4	4,1	4,2
Jeg har mulighed for at udvikle mig	4,0	3,9	3,9
I min enhed er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	3,9	4,0	4,0
I min enhed hjælper og støtter vi hinanden	4,0	4,2	4,1
I min enhed har vi et godt samarbejde med andre enheder	3,7	3,9	3,8
I min enhed tager vi konstruktivt imod nye ideer og forslag fra hinanden	3,9	3,9	3,9
I min enhed oplever jeg, at der - uanset køn - er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver, forfremmelse, ledelsesansvar, karriereudvikling mv.	4,1	3,7	3,9
I min enhed har vi klare mål og følger op på, at vi når dem	3,6	3,6	3,6
I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld	4,2	4,2	4,2
I min enhed er vi tolerante og respekterer hinandens forskelligheder	4,2	4,2	4,2
I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde	3,6	3,8	3,7
Min daglige ledelse skaber gode rammer for mit arbejde	3,8	4,0	3,9
Min daglige ledelse tager konstruktivt imod nye ideer og forslag	4,0	4,1	4,0
Min daglige ledelse er tilstrækkelig tilgængelig	4,1	4,1	4,1

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

KØN	Mand	Kvinde	Total
Min daglige ledelse hjælper mig i tilstrækkelig grad med at prioritere arbejdsopgaver	3,6	3,7	3,7
Min daglige ledelse giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde	3,7	3,7	3,7
Min daglige ledelse giver mig i tilstrækkelig grad sparring på faglige problemstillinger	3,6	3,9	3,7
Min daglige ledelse træffer nødvendige beslutninger, også selvom de kan være ubehagelige	3,6	3,8	3,7
Min daglige ledelse formidler overordnede strategier og mål, så de er meningsfulde i hverdagen	3,4	3,6	3,5
Min daglige ledelse kommunikerer og handler ensartet og sammenhængende i hverdagen	3,6	3,7	3,7
Jeg har tillid til universitetsledelsens måde at lede Aarhus Universitet på	3,3	3,8	3,5
På Aarhus Universitet er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter	3,4	3,8	3,6

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

På de efterfølgende sider vises resultaterne på alle spørgsmål opdelt på det valgte sprog i spørgeskemaundersøgelsen. Der vises kun resultater, såfremt der er 10 besvarelser i en gruppe. Hvis der er færre end 10 besvarelser i en gruppe, slås den sammen med den næstmindste gruppe, til der opnås 10 besvarelser i en 'Øvrige' kolonne. Yderst til højre vises en 'Total' kolonne, svarende til resultatet i denne rapport.

VALGT SPROG	Dansk	Engelsk	Total
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde	4,0	4,0	4,0
Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde	3,9	3,9	3,9
Jeg ønsker at være ansat på Aarhus Universitet om et år	4,1	4,0	4,1
Jeg kan anbefale andre at søge arbejde på Aarhus Universitet	3,9	4,0	3,9
Jeg føler mig generelt godt tilpas på mit arbejde	4,1	4,0	4,1
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet	3,5	3,3	3,4
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	4,1	4,0	4,1
Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde	4,0	4,0	4,0
Jeg modtager informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner	3,6	3,4	3,5
Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde	4,2	4,0	4,1
Jeg føler mig tilstrækkelig anerkendt for det arbejde, jeg udfører	3,8	3,6	3,7
Jeg føler mig som en del af et fællesskab på min arbejdsplads	4,0	3,6	3,9
Jeg oplever generelt ikke ensomhed i forbindelse med mit arbejde	4,0	3,5	3,9
Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed	3,1	3,3	3,2
Jeg kan udføre mit arbejde i en kvalitet, jeg er tilfreds med	3,7	3,6	3,7
Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	3,6	3,5	3,6

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

VALGT SPROG	Dansk	Engelsk	Total
Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas	3,3	3,1	3,2
Den afholdte MUS er en god og relevant del af min udvikling	4,0	3,9	4,0
Jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt	4,3	4,2	4,2
Jeg har mulighed for at udvikle mig	4,0	3,9	3,9
I min enhed er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	4,1	3,7	4,0
I min enhed hjælper og støtter vi hinanden	4,2	3,9	4,1
I min enhed har vi et godt samarbejde med andre enheder	3,9	3,6	3,8
I min enhed tager vi konstruktivt imod nye ideer og forslag fra hinanden	4,1	3,4	3,9
I min enhed oplever jeg, at der - uanset køn - er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver, forfremmelse, ledelsesansvar, karriereudvikling mv.	4,1	3,6	3,9
I min enhed har vi klare mål og følger op på, at vi når dem	3,7	3,5	3,6
I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld	4,3	3,8	4,2
I min enhed er vi tolerante og respekterer hinandens forskelligheder	4,3	3,9	4,2
I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde	3,9	3,3	3,7
Min daglige ledelse skaber gode rammer for mit arbejde	4,0	3,8	3,9
Min daglige ledelse tager konstruktivt imod nye ideer og forslag	4,2	3,7	4,0
Min daglige ledelse er tilstrækkelig tilgængelig	4,1	4,1	4,1

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

VALGT SPROG	Dansk	Engelsk	Total
Min daglige ledelse hjælper mig i tilstrækkelig grad med at prioritere arbejdsopgaver	3,7	3,7	3,7
Min daglige ledelse giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde	3,6	3,9	3,7
Min daglige ledelse giver mig i tilstrækkelig grad sparring på faglige problemstillinger	3,7	3,9	3,7
Min daglige ledelse træffer nødvendige beslutninger, også selvom de kan være ubehagelige	3,8	3,7	3,7
Min daglige ledelse formidler overordnede strategier og mål, så de er meningsfulde i hverdagen	3,5	3,5	3,5
Min daglige ledelse kommunikerer og handler ensartet og sammenhængende i hverdagen	3,8	3,5	3,7
Jeg har tillid til universitetsledelsens måde at lede Aarhus Universitet på	3,5	3,6	3,5
På Aarhus Universitet er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter	3,6	3,6	3,6

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

Er din ansættelse afhængig af, at du hjemhenter eksterne midler (fx fra forskningsfonde)?

	VIP	TAP	PHD	5400 Molekylærbiologi og Genetik, Inst.
Ja, min ansættelse er afhængig af, at jeg hjemhenter midler til min egen og andres ansættelse	14%	0%	0%	7%
Ja, min ansættelse er afhængig af, at jeg hjemhenter midler til min egen ansættelse	17%	0%	6%	9%
Delvist, jeg bistår andre med at hente midler hjem til min ansættelse	13%	18%	0%	13%
Nej, min ansættelse er ikke afhængig af, at jeg hjemhenter eksterne midler	46%	78%	71%	61%
Ved ikke / ikke relevant	9%	4%	24%	9%
Antal svar	69	51	17	137



Indledning

AU gennemfører en arbejdspladsvurdering (APV) hvert 3. år.

Denne rapport indeholder medarbejdernes svar på den APV spørgeskemaundersøgelse, som er gennemført i februar/marts 2022. APV 2022 omfatter både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Med APV-rapporterne i hånden kan medarbejdere og ledere gå i gang med at drøfte resultaterne i enhederne og sammen prioritere indsatsområder.

De overordnede APV-rapporter for AU er tilgængelige på hjemmesiden for APV 2022 (<https://au.dk/APV>).

Rapportens opbygning

OVERBLIK

Resultater på centrale spørgsmål samt højest/lavest vurderede spørgsmål.

RESULTATER FOR PSYKISK APV

Resultater på spørgsmål i de enkelte temaer.

KRÆNKENDE ADFÆRD, DISKRIMINATION OG SYGEFRAVÆR

Resultater for spørgsmålene vedrørende krænkende adfærd, diskrimination og sygefravær, som vises, hvis der er minimum 40 besvarelser.

RESULTATER FOR FYSISK APV

Resultater på spørgsmål vedrørende de fysiske rammer omkring arbejdsstedet.

BILAGSTABELLER

Resultater opdelt på organisationen samt baggrundskarakteristika.

APV OPFØLGNING



Rapportens sammenligninger

Undervejs i rapporten sammenlignes resultaterne med APV 2019 samt overliggende niveauer i organisationen (om muligt).

Sammenligningerne laves altid på gennemsnittet.

Herunder kan du se, hvad der sammenlignes med i denne rapport



Aarhus Universitet

Gennemsnitsvisninger

På rapportens overbliksside vises et gennemsnit på to måder. Gennemsnittet måles på en skala fra 1 til 5, hvor 5 altid er det mest positive (om muligt).

Under figuren sammenlignes resultatet med seneste måling og organisationen.

En sammenligning på 0,1 betyder, at resultatet i denne rapport er 0,1 bedre end det, der sammenlignes med.

Din enhed



En sammenligning på -0,1 betyder, at resultatet i denne rapport er 0,1 dårligere end det, der sammenlignes med.

0,0 ~

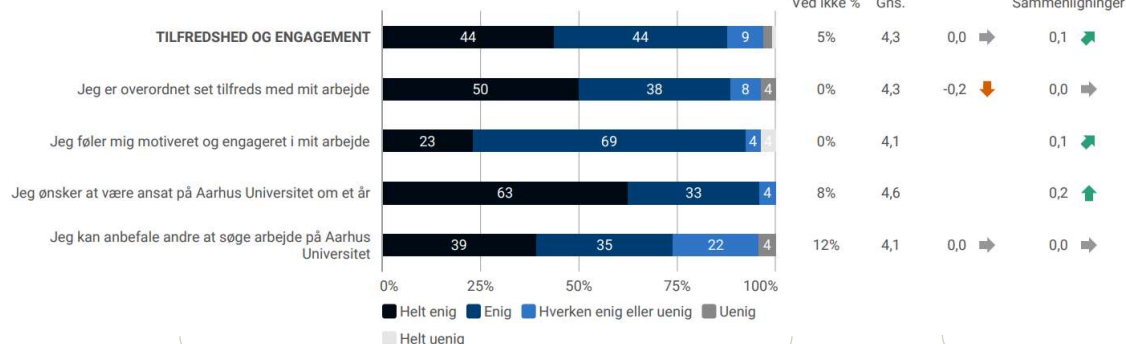
0,1

-0,1

Svarfordelinger

Det samlede resultat for temaet vises øverst. Herefter vises de spørgsmål, der indgår i temaet.

Til højre for figuren vises hvor mange procent, der har svaret 'Ved ikke/Ikke relevant' på det enkelte spørgsmål. Herefter vises gennemsnitsscoren for spørgsmålet.



I midten vises svarfordelingen. Tallene i barren angiver procenter. I nederste spørgsmål i eksemplet har 39 procent svaret 'Helt enig', 35 procent har svaret 'Enig', 22 procent har svaret 'Hverken enig eller uenig', 4 procent har svaret 'Uenig', og 0 procent har svaret 'Helt uenig'.

Yderst til højre sammenlignes resultatet med seneste måling og overliggende niveauer i organisationen (om muligt).

En grå pil betyder, at der ikke er forskel mellem denne rapport's resultat og det, der sammenlignes med.

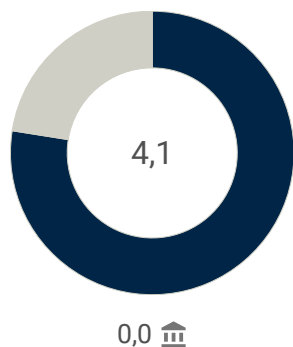
En **rød pil** betyder, at resultatet i denne rapport er dårligere end det, der sammenlignes med.

En **grøn pil** betyder, at resultatet i denne rapport er bedre end det, der sammenlignes med.

Tilfredshed og Engagement

Tilfredshed og Engagement er sammensat af de fire indikatorer midt på denne side, og giver et overordnet indtryk af den samlede tilfredshed og engagementet i enheden.

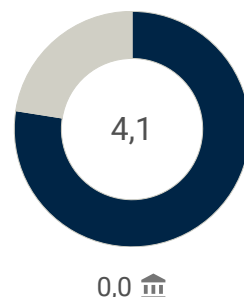
Tilfredshed og engagement



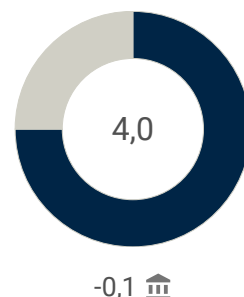
Indikatorer

Indikatorerne giver et overordnet billede af medarbejdernes tilfredshed, engagement og loyalitet. Indikatorerne er i modsætning til undersøgelsens øvrige spørgsmål svære at påvirke direkte, fordi de er en samlet oplevelse af de organisatoriske rammer og den kultur, der er udviklet i organisationen. De påvirkes til gengæld indirekte, når man lykkes med at ændre på oplevelsen af rammerne og kulturen. De fire spørgsmål vises i deres fulde længde på side 8.

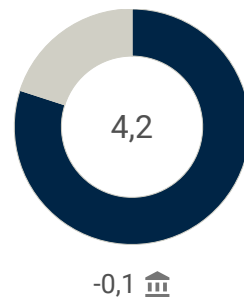
Overordnet tilfredshed



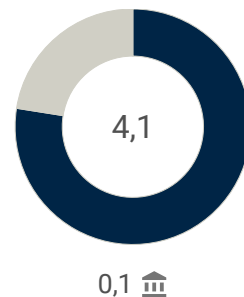
Motivation og engagement



Loyalitet



Anbefalelsesvillighed



Temaer

Hvert tema er sammensat af flere spørgsmål, som vises senere i rapporten. Man kan arbejde med spørgsmålene og derigennem påvirke indikatorerne.

Din udvikling



Din arbejdssituation



Din enhed



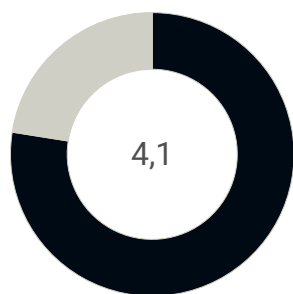
Din daglige ledelse



Vores organisation

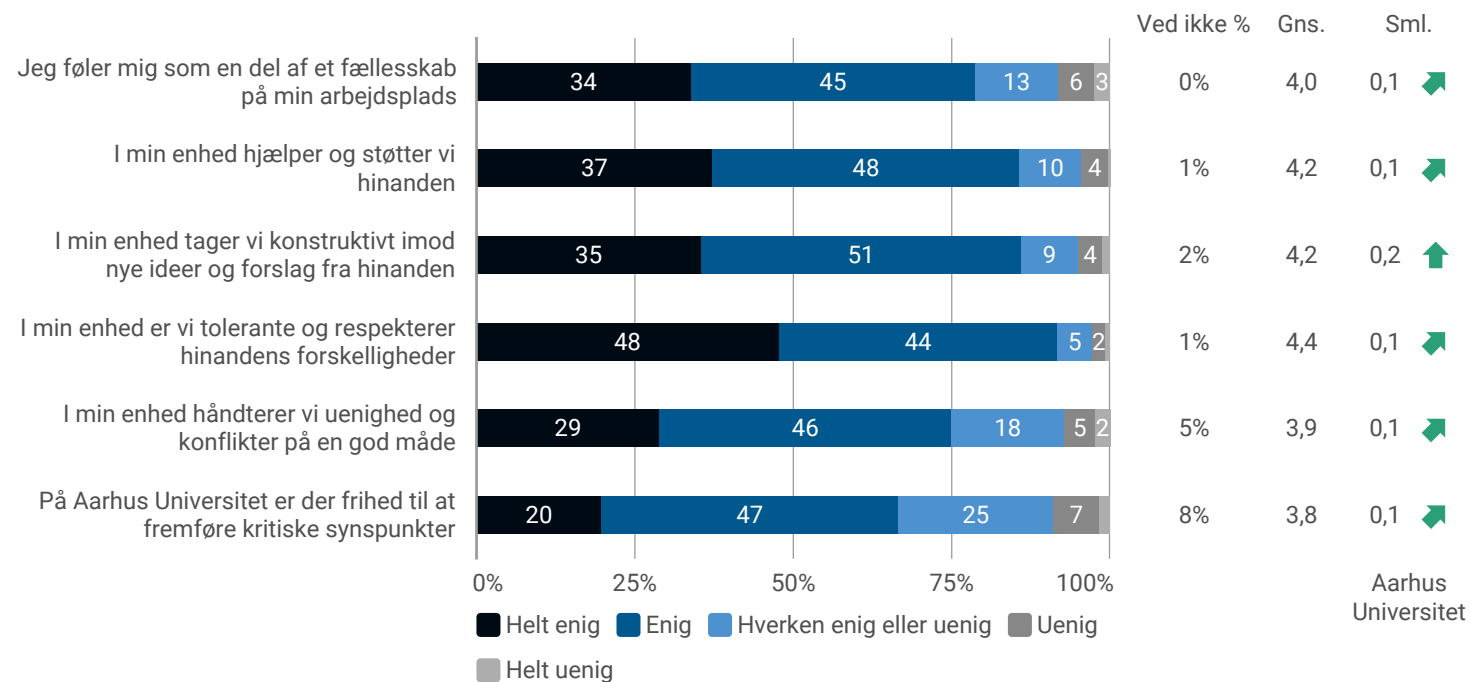


Psykologisk tryghed



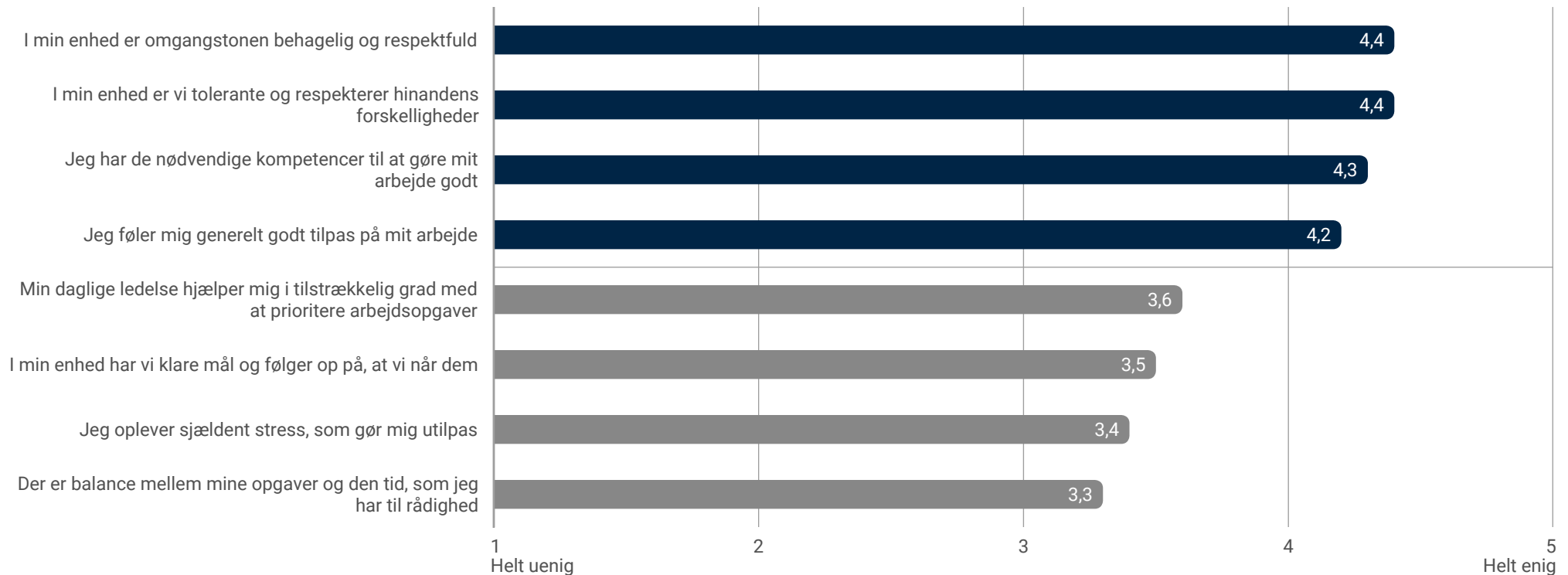
0,1

Nedenfor vises resultaterne på spørgsmålene for temaet 'Psykologisk tryghed'. Temaet er sammensat af spørgsmål, der indgår på tværs af undersøgelsens øvrige temaer, som er præsenteret på forrige side.

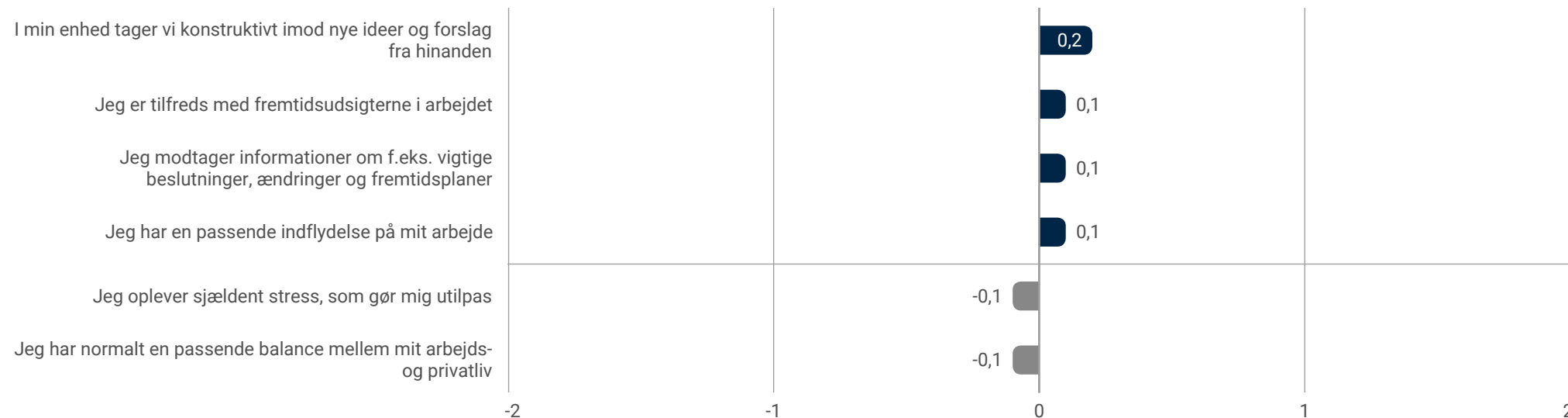


Nedenfor vises de fire spørgsmål, medarbejderne vurderer mest positivt, og de fire spørgsmål, medarbejderne vurderer mest negativt. Indikatorerne er ikke medtaget i opgørelsen.

Alle spørgsmål er vurderet på en skala fra 1 til 5, hvor 1 svarer til Helt uenig, 2 Uenig, 3 Hverken enig eller uenig, 4 Enig og 5 Helt enig. Et gennemsnit på 4 kan dermed tolkes som, at medarbejderne i gennemsnit er enige.



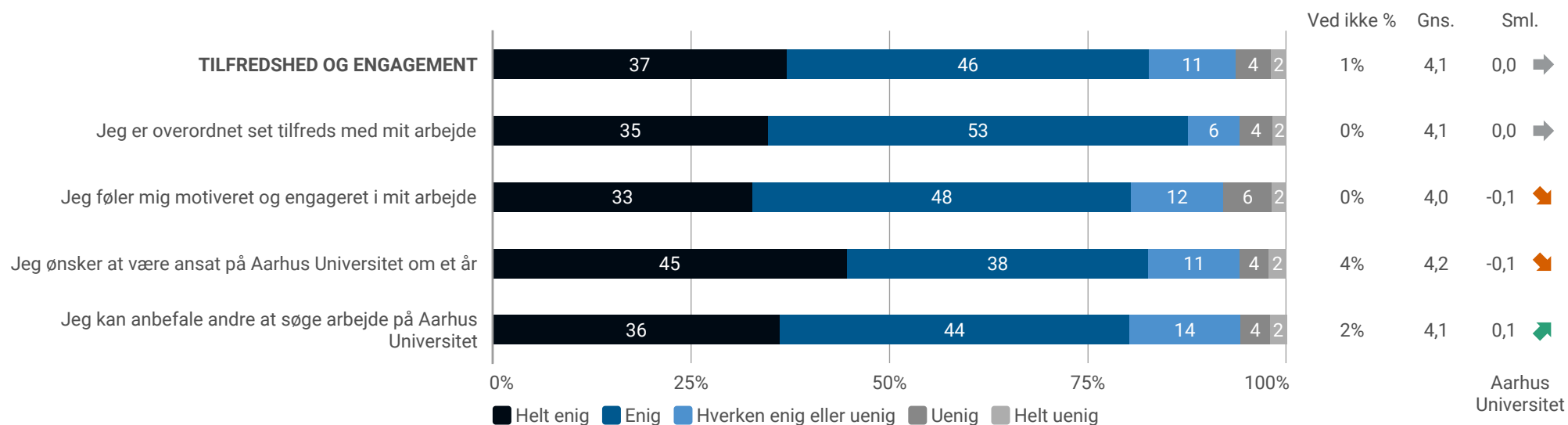
Nedenfor vises de spørgsmål, hvor medarbejderne afviger mest positivt og mest negativt i forhold til Aarhus Universitet. Der vises op til fire positive og fire negative afvigelser (om muligt). Indikatorerne er ikke medtaget i opgørelsen.

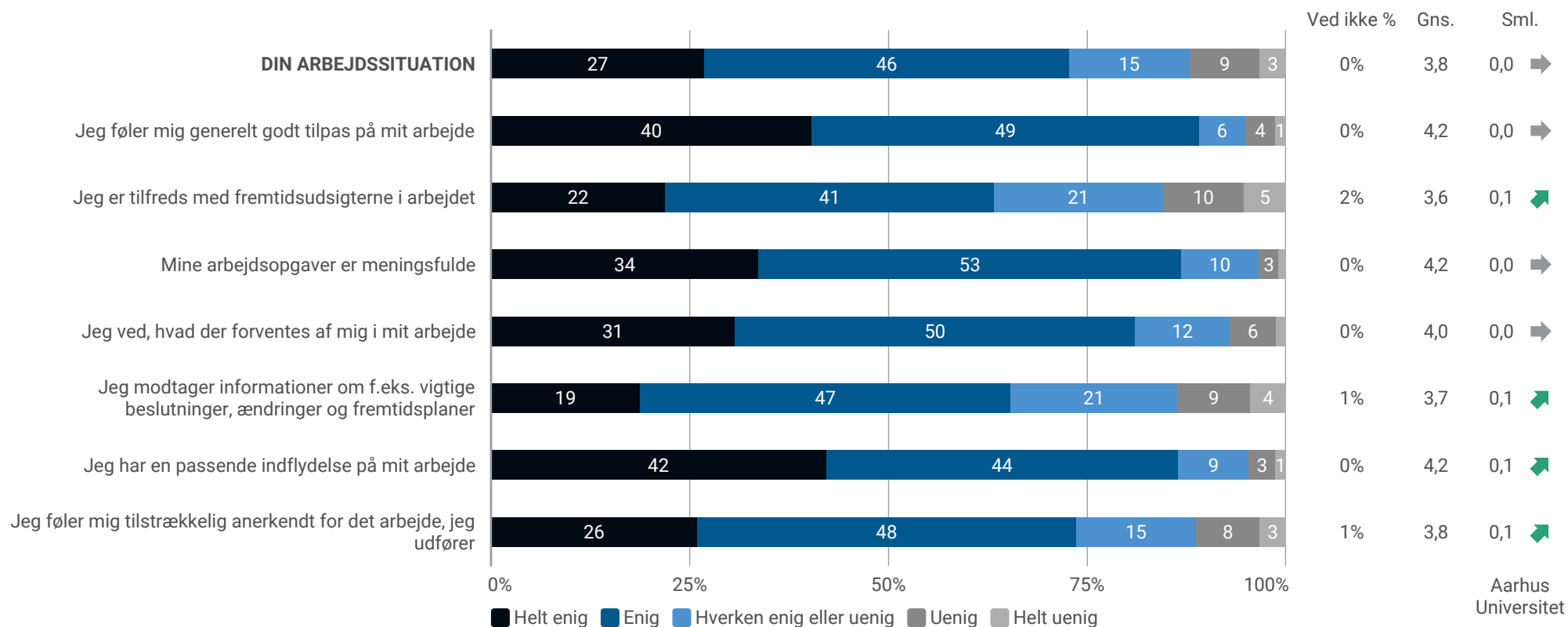


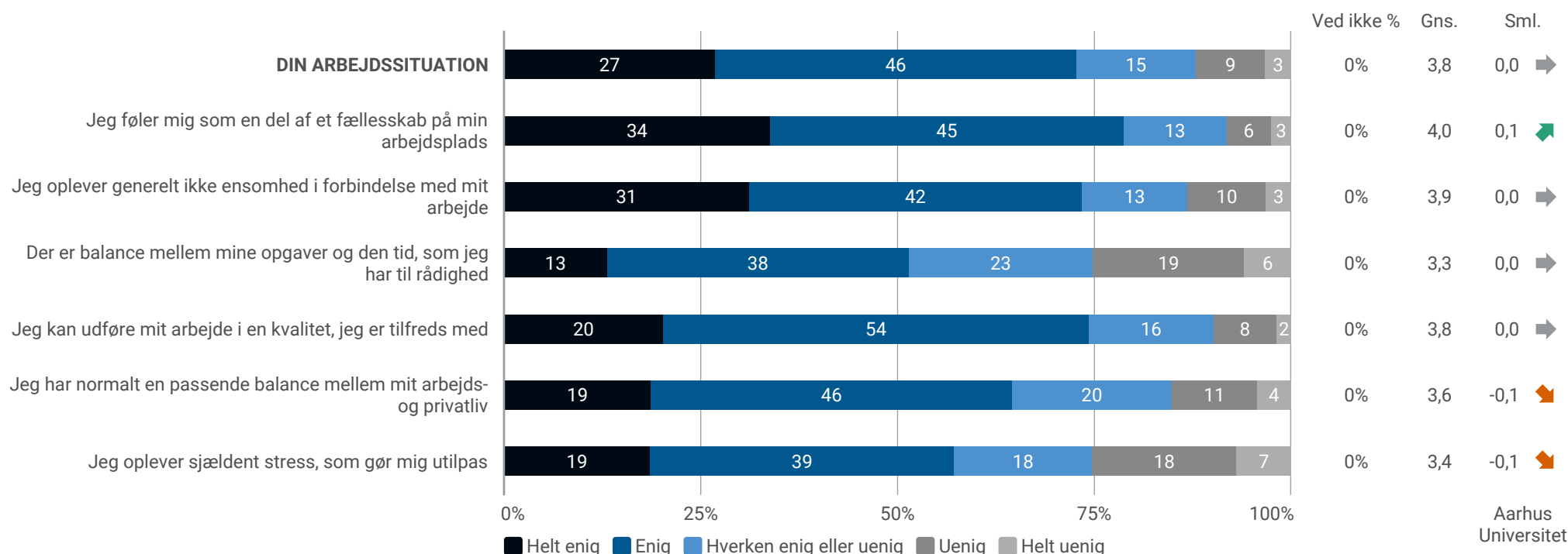
På de følgende sider vises resultaterne for spørgsmålene i den psykiske APV. Der vises en blok af spørgsmål for hvert af undersøgelsens temaer. Øverst i hver blok vises det samlede resultat for temaet. Den første blok viser Tilfredshed og Engagement, der udgøres af de fire indikatorer fra overblikssiden.

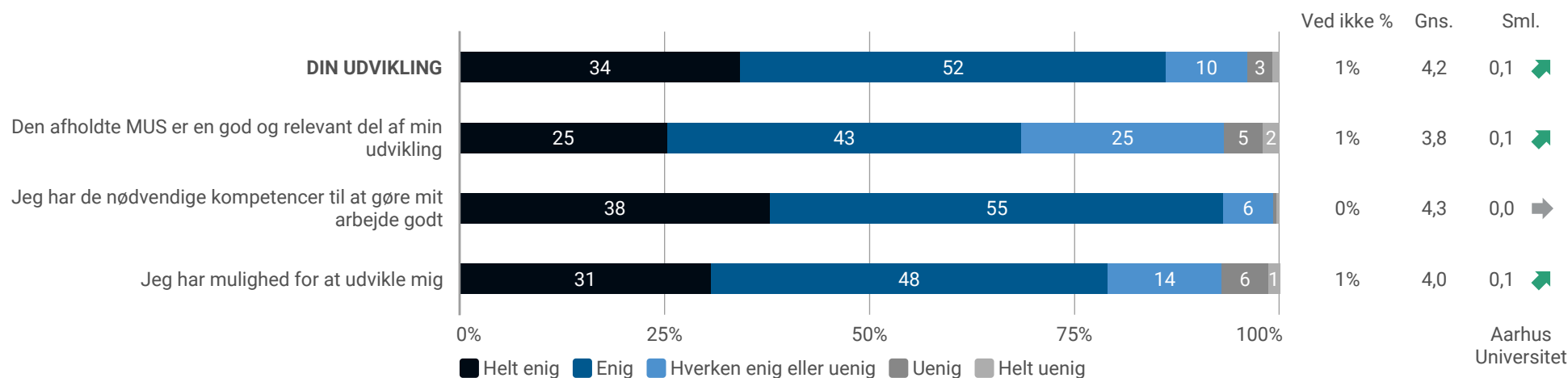
Resultaterne vises som svarfordeling, andel der har svaret 'ved ikke', samt gennemsnitsscoren for de enkelte spørgsmål. Med svarfordelingen får du et detaljeret indblik i medarbejdernes besvarelse, mens gennemsnitsscoren muliggør sammenligninger på tværs.

Til højre for figuren sammenlignes gennemsnitsscoren med resultaterne fra 2019 og resultatet for Aarhus Universitet. Sammenligningerne vises både som et tal og med pile. En vandret grå pil betyder, at gennemsnitsscoren er den samme, en rød pil viser, at resultatet for 7000 Natural Sciences ligger under sammenligningen, mens en grøn pil viser, at resultatet ligger over. Hældningen på pilen fortæller, om det er en stor eller lille forskel.



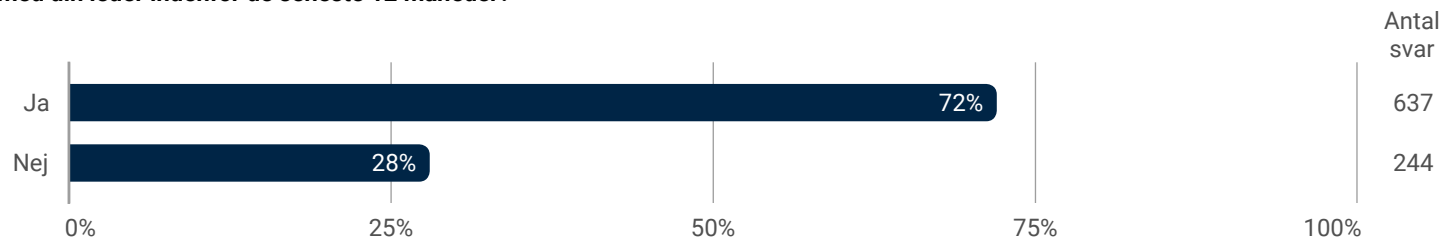




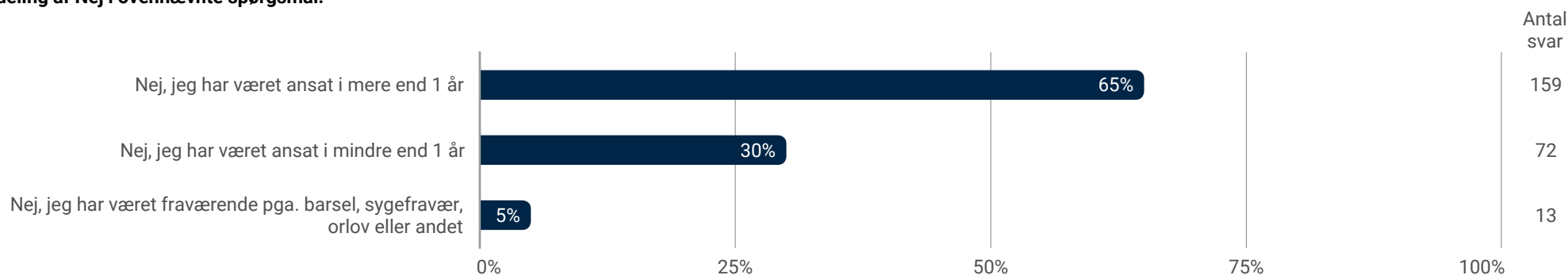


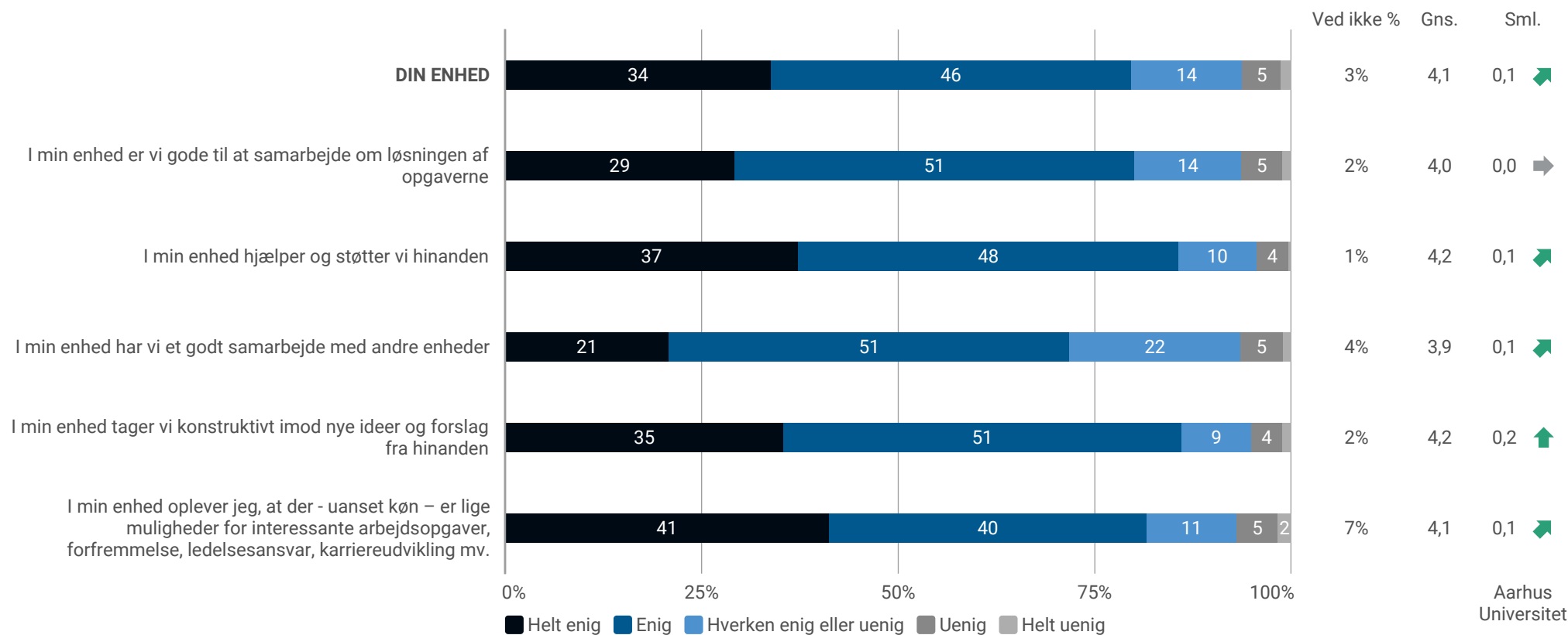
Spørgsmålet 'Den afholdte MUS er en god og relevant del af min udvikling' er kun stillet til de medarbejdere, der har haft MUS.
 Resultaterne vises kun såfremt minimum 10 medarbejdere har haft MUS og er ikke inkluderet i temascoren 'Din udvikling'.
 Spørgsmålet er omformuleret ift. 2019, hvor det var: Den afholdte MUS har bidraget til min udvikling.

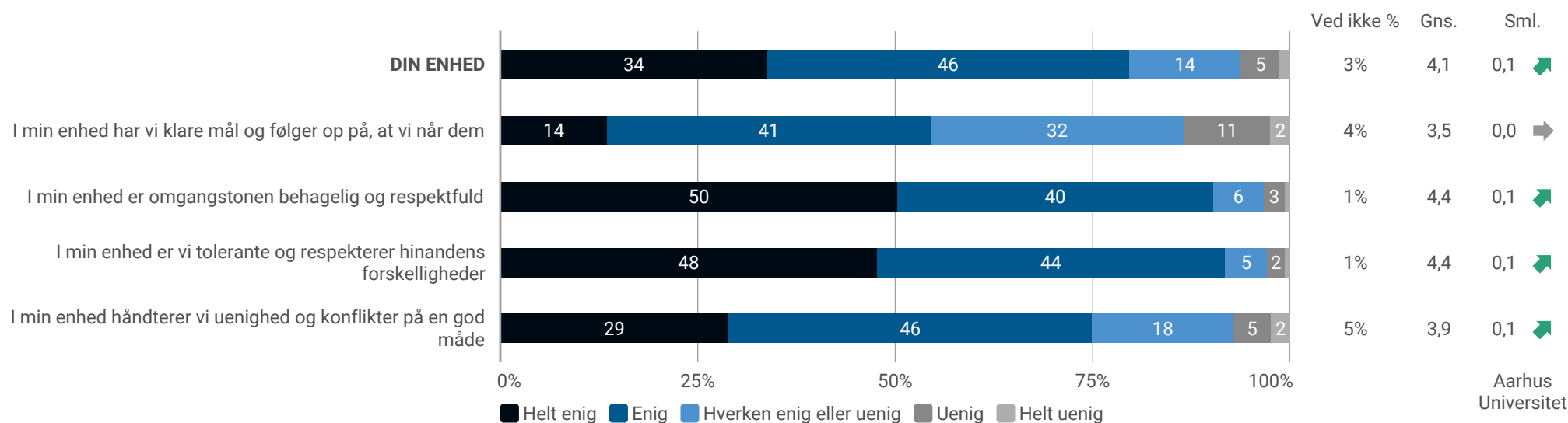
Har du afholdt medarbejderudviklingssamtale (MUS) med din leder indenfor de seneste 12 måneder?

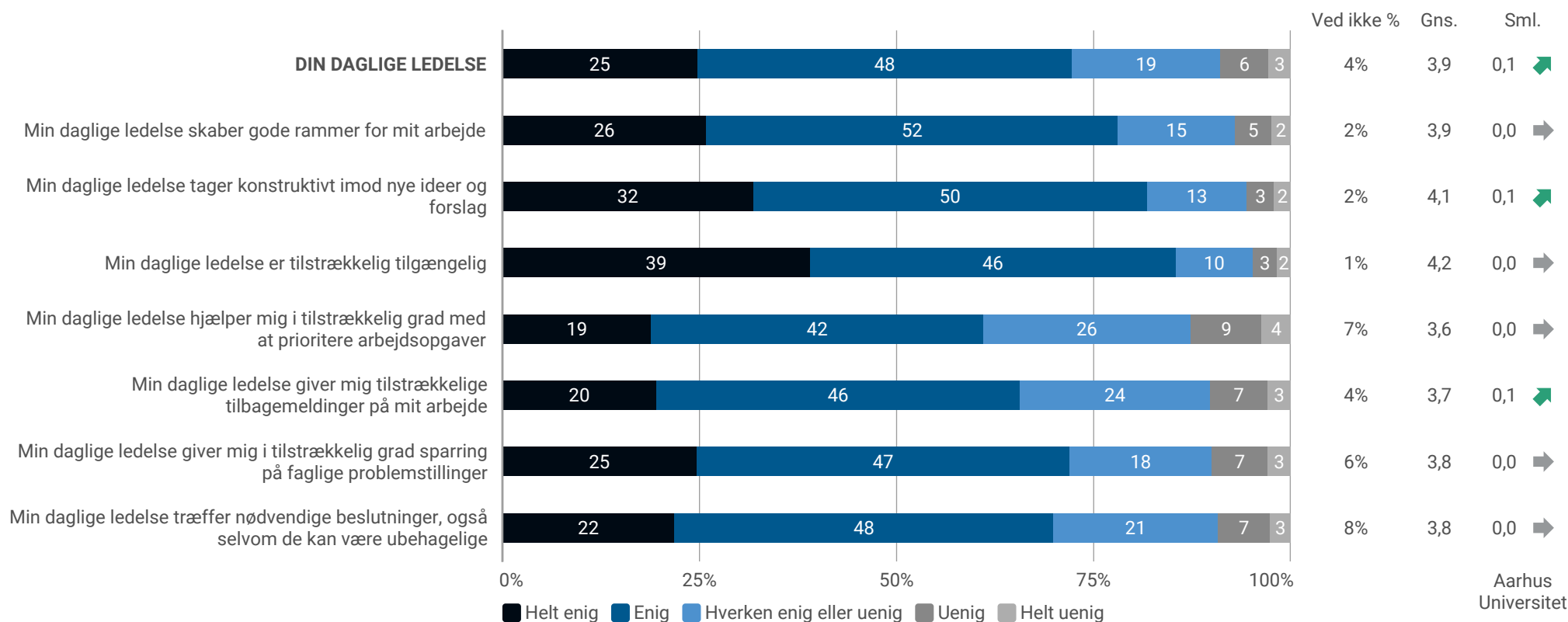


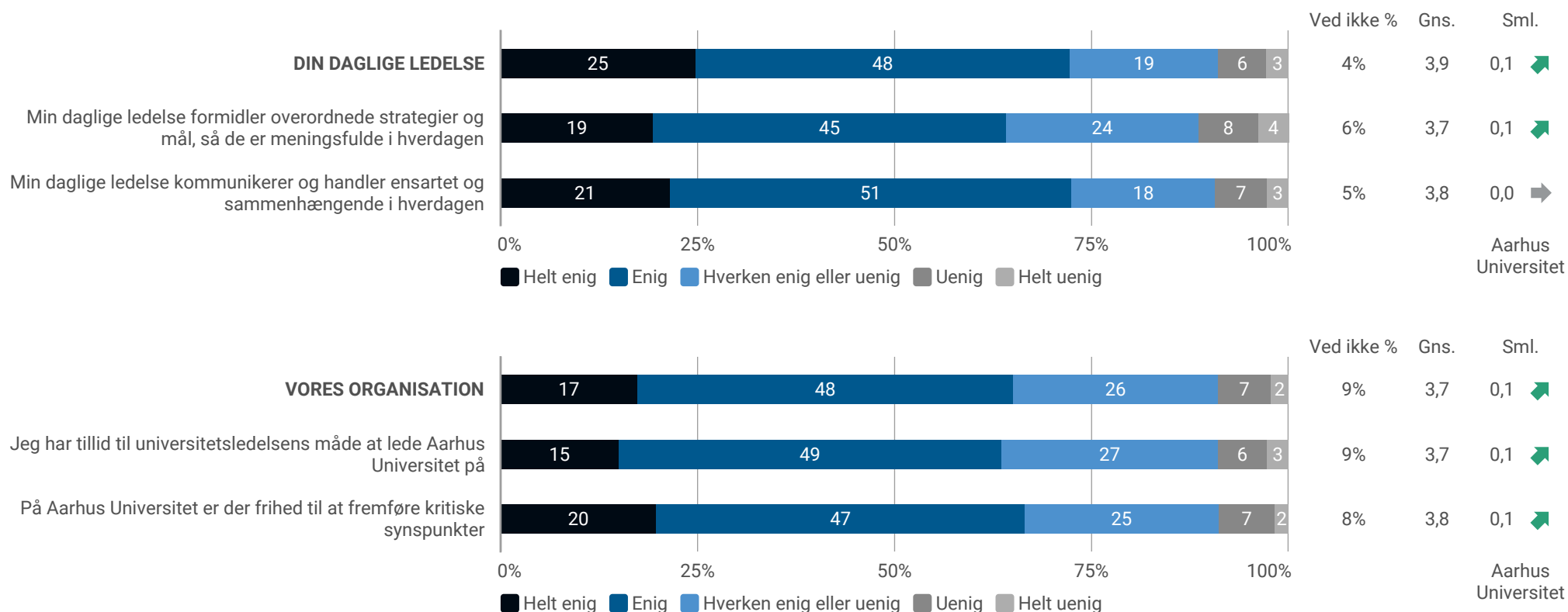
Fordeling af Nej i ovennævnte spørgsmål:











Har du inden for de seneste 12 måneder oplevet ... i forbindelse med dit arbejde?

	Antal svar	Andel der har oplevet krænkende adfærd		Detaljeret svarfordeling					
		7000 Natural Sciences	Aarhus Universitet	Nej	Ja, en enkelt gang	Ja, af og til	Ja, månedligt	Ja, ugentligt	Ja, dagligt
Grov, stødende eller nedladende tiltale	880	8%	10%	92%	4%	2%	1%	0%	0%
Mobning	880	3%	4%	97%	1%	2%	0%	0%	0%
Uønsket seksuel opmærksomhed	880	1%	1%	99%	1%	0%	0%	0%	0%
Trusler om vold eller truende adfærd	880	1%	1%	99%	0%	0%	0%	0%	0%
Fysisk vold	880	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%

Opfølgende spørgsmål (vises kun ved minimum 4 forekomster):

	Antal svar	Fra hvem har du oplevet krænkende adfærd?				Hvor har du oplevet krænkende adfærd?			
		Personer i egen enhed	Personer fra andre dele af organisationen	Studerende	Eksterne parter	På min arbejdsplads	Uden for min arbejdsplads	Via telefon, SMS, e-mail eller brev	Via sociale medier
Grov, stødende eller nedladende tiltale	68	71%	35%	6%	0%	91%	9%	18%	1%
Mobning	29	79%	10%	7%	3%	86%	7%	21%	0%
Uønsket seksuel opmærksomhed	11	64%	55%	27%	18%	64%	55%	0%	0%
Trusler om vold eller truende adfærd	5	60%	0%	20%	20%	80%	20%	20%	0%

	Antal svar	Gjorde du noget i situationen?								
		Ja (A)	Nej (B)	Nej (C)	Nej (D)	Nej (E)	Nej (F)	Nej (G)	Andet	Ønsker ikke at svare
Grov, stødende eller nedladende tiltale	68	26%	26%	24%	22%	18%	16%	22%	9%	6%
Mobning	29	24%	24%	21%	28%	17%	17%	17%	10%	0%
Uønsket seksuel opmærksomhed	11	9%	73%	9%	0%	0%	18%	18%	18%	0%
Trusler om vold eller truende adfærd	5	40%	0%	20%	0%	0%	0%	20%	40%	0%

A: Ja, jeg greb ind i situationen og bad personen stoppe

B: Nej, jeg oplevede ikke hændelsen som alvorlig nok

C: Nej, jeg tænkte ikke det ville gøre en forskel, hvis jeg gjorde noget

D: Nej, jeg var bekymret for min egen ansættelse eller karrieresituation

E: Nej, jeg var bekymret for reaktioner fra en eller flere ledere

F: Nej, jeg var bekymret for reaktioner fra kolleger

G: Nej, jeg vidste ikke hvad jeg kunne gøre

	Antal svar	Har du talt med nogen om problemet?						Oplever du, at problemet er løst?	
		Ja, en kollega	Ja, en leder	Ja, min AMR	Ja, min TR	Ja, andre end de ovennævnte	Nej	Ja	Nej
Grov, stødende eller nedladende tiltale	68	57%	35%	10%	12%	12%	21%	49%	51%
Mobning	29	52%	31%	10%	14%	28%	21%	45%	55%
Uønsket seksuel opmærksomhed	11	64%	9%	0%	0%	9%	36%	45%	55%
Trusler om vold eller truende adfærd	5	60%	60%	0%	20%	20%	20%	60%	40%

Har du inden for de seneste 12 måneder været udsat for diskrimination som følge af:

	Antal svar	Andel der har oplevet diskrimination		Detaljeret svarfordeling					
		7000 Natural Sciences	Aarhus Universitet	Nej	Ja, en enkelt gang	Ja, af og til	Ja, månedligt	Ja, ugentligt	Ja, dagligt
Alder	880	4%	4%	96%	1%	2%	0%	0%	0%
Køn	880	5%	5%	95%	1%	3%	0%	0%	0%
Religion	880	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Etnicitet	880	2%	2%	98%	1%	1%	0%	0%	0%
Seksuel orientering	880	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Andet	880	2%	3%	98%	0%	1%	0%	0%	0%

Opfølgende spørgsmål (vises kun ved minimum 4 forekomster):

	Antal svar	Fra hvem har du oplevet diskrimination?				Hvor har du oplevet diskrimination?			
		Personer i egen enhed	Personer fra andre dele af organisationen	Studerende	Eksterne parter	På min arbejdsplads	Uden for min arbejdsplads	Via telefon, SMS, e-mail eller brev	Via sociale medier
Alder	31	45%	39%	6%	39%	84%	13%	13%	3%
Køn	43	60%	33%	7%	26%	95%	7%	9%	2%
Etnicitet	19	53%	53%	32%	11%	95%	32%	5%	11%
Andet	16	81%	19%	0%	6%	100%	0%	6%	0%

	Antal svar	Gjorde du noget i situationen?								Ønsker ikke at svare
		Ja (A)	Nej (B)	Nej (C)	Nej (D)	Nej (E)	Nej (F)	Nej (G)	Andet	
Alder	31	19%	26%	29%	3%	0%	6%	23%	13%	0%
Køn	43	16%	28%	28%	12%	16%	12%	30%	9%	2%
Etnicitet	19	5%	21%	58%	16%	5%	5%	37%	0%	5%
Andet	16	6%	6%	50%	31%	25%	13%	38%	13%	6%

A: Ja, jeg greb ind i situationen og bad personen stoppe

B: Nej, jeg oplevede ikke hændelsen som alvorlig nok

C: Nej, jeg tænkte ikke det ville gøre en forskel, hvis jeg gjorde noget

D: Nej, jeg var bekymret for min egen ansættelse eller karrieresituation

E: Nej, jeg var bekymret for reaktioner fra en eller flere ledere

F: Nej, jeg var bekymret for reaktioner fra kolleger

G: Nej, jeg vidste ikke hvad jeg kunne gøre

	Antal svar	Har du talt med nogen om problemet?						Oplever du, at problemet er løst?	
		Ja, en kollega	Ja, en leder	Ja, min AMR	Ja, min TR	Ja, andre end de ovennævnte	Nej	Ja	Nej
Alder	31	39%	26%	3%	16%	13%	39%	29%	71%
Køn	43	42%	26%	2%	7%	14%	40%	9%	91%
Etnicitet	19	58%	16%	0%	11%	21%	26%	47%	53%
Andet	16	50%	44%	19%	19%	19%	19%	0%	100%

Har du inden for de seneste 12 måneder haft sygefravær, der skyldes forhold på arbejdspladsen?

	Antal svar	7000 Natural Sciences	Aarhus Universitet
Ja	64	7%	8%
Nej	816	93%	92%

Hvis ja, hvilke årsager har der været til sygefraværet?

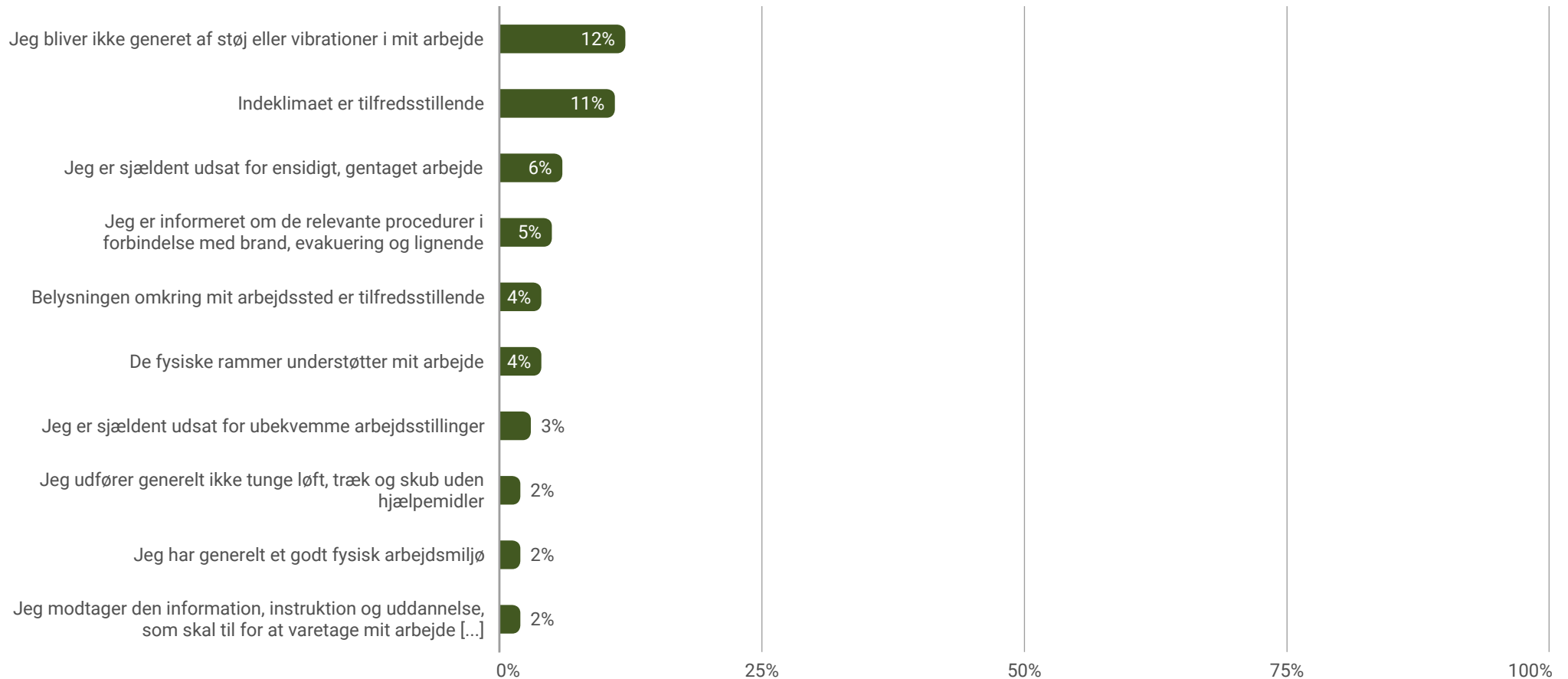
	Antal svar	%
Opgavebelastning eller andre krav til arbejdet	29	45%
Forhold i samarbejde med eller relation til kolleger eller leder	17	27%
Voldsom oplevelse på arbejdspladsen	6	9%
Arbejdsulykke	-	-
Smerter eller gener i muskler eller skelet pga. arbejdsforhold	9	14%
Symptomer på problematisk indeklima	4	6%
Andet	26	41%

Der vises kun resultater for årsager til sygefravær, hvis minimum 4 har angivet den samme kategori. En '-' angiver således, at færre end 4 har krydset af i denne kategori.

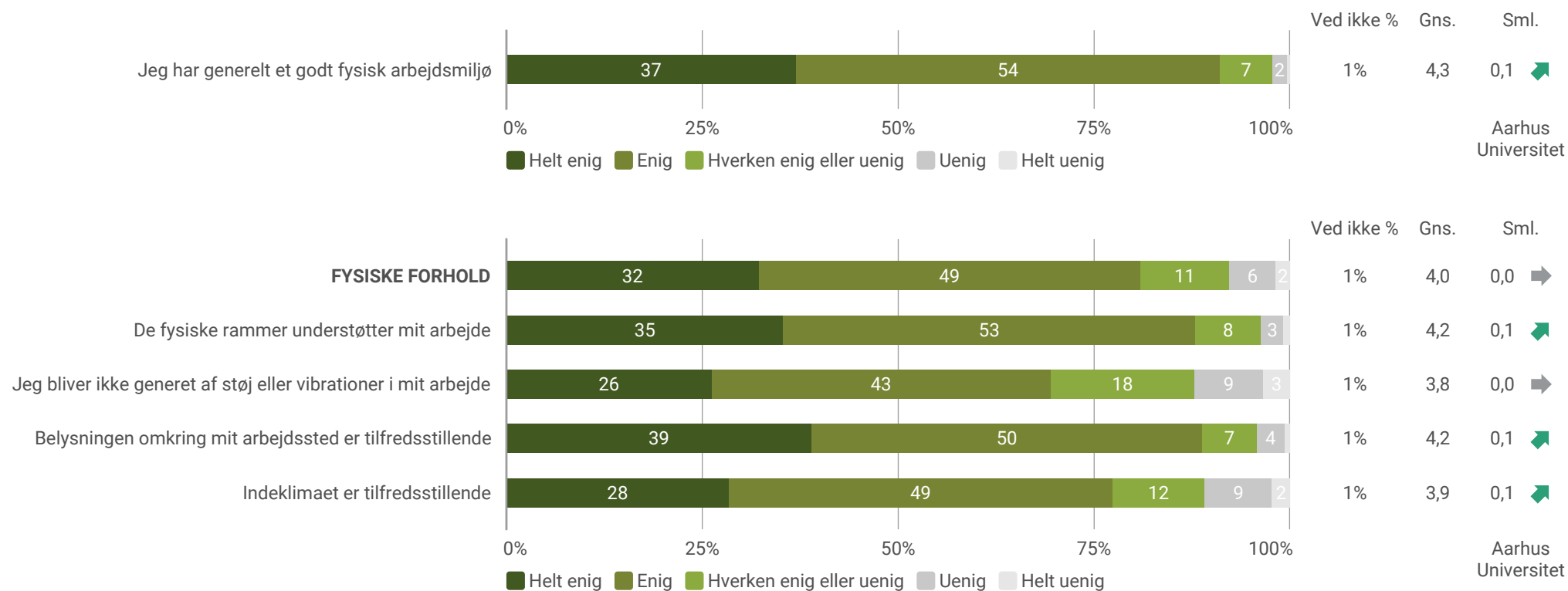
FYSISK APV

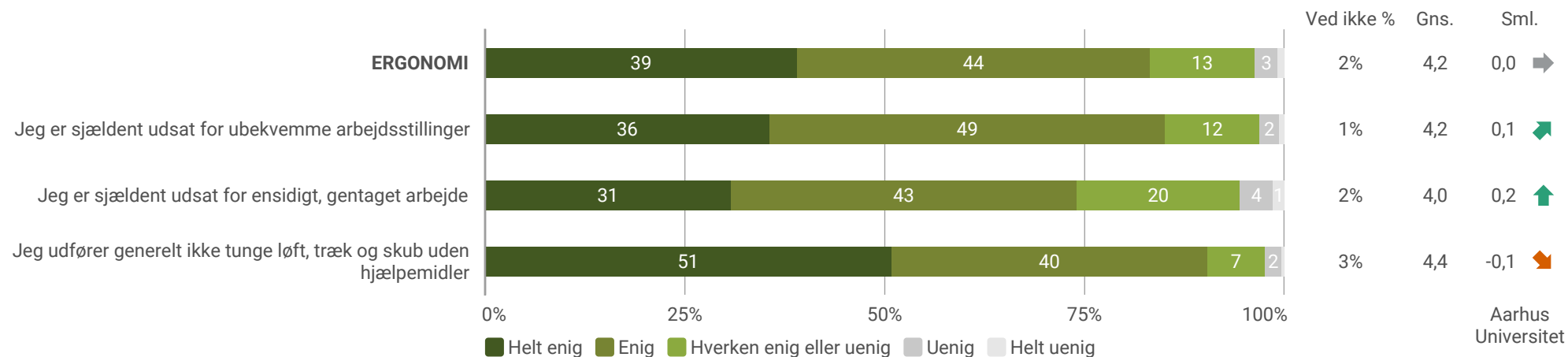
Herunder ser du de ti spørgsmål fra den fysiske APV med den største andel af uenige.

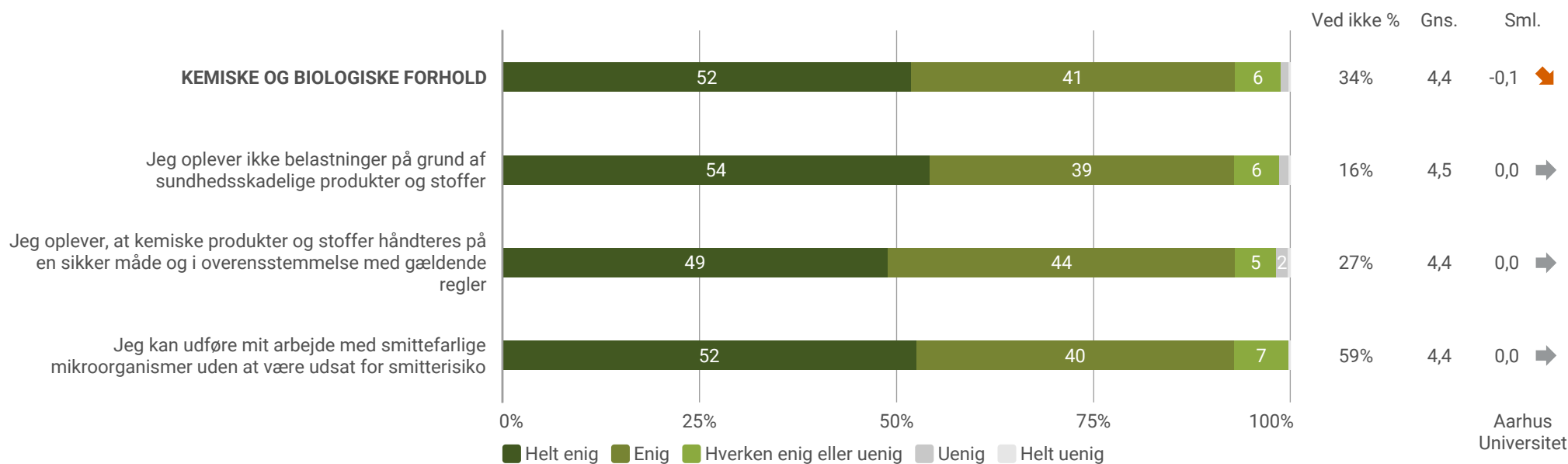
Tallene er angivet i procent af medarbejdere, der har svaret enten Uenig eller Helt uenig på det konkrete spørgsmål.

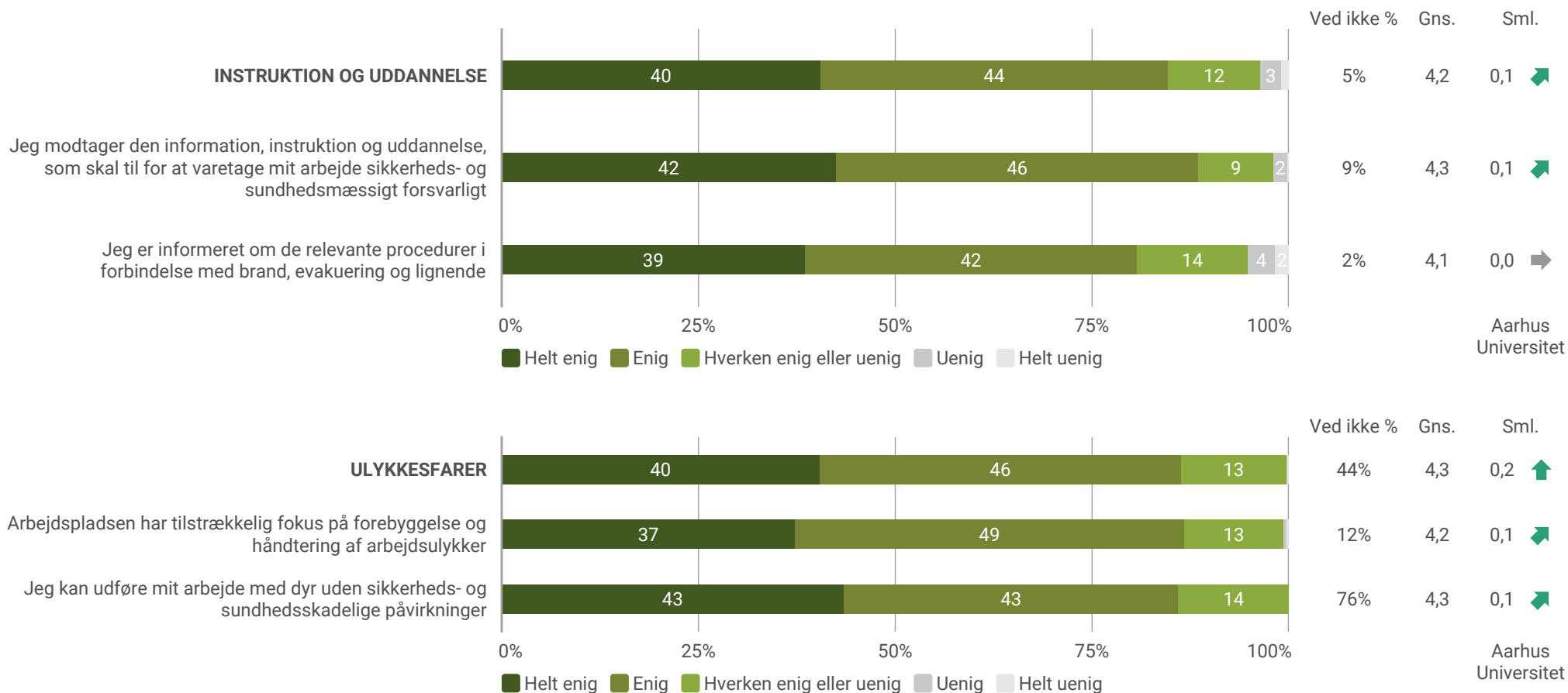


På de følgende sider vises resultaterne for spørgsmålene i den fysiske APV.









BILAGSTABELLER

På de efterfølgende sider vises resultaterne på alle spørgsmål opdelt på organisationen. Der vises kun resultater, såfremt der er 10 besvarelser i en gruppe. Hvis der er færre end 10 besvarelser i en gruppe, slås den sammen med den næstmindste gruppe, til der opnås 10 besvarelser i en 'Øvrige' kolonne. Yderst til højre vises en 'Total' kolonne, svarende til resultatet i denne rapport.

Tabellerne kan benyttes til at danne et overblik over, hvorvidt resultaterne varierer på tværs af organisatorisk tilhørsforhold.

INSTITUTTER/CENTRE/VICEDIREKTØROMRÅDER	2244 Science Museerne	2847 Institut for Biologi	2850 Natural Sciences, D ekanat	5100 Matematik, Institut for	5114 Bioinforma tik, Cent. f.	5150 Datalogi, Institut for	Total
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde	4,3	4,1	4,1	4,1	4,5	4,2	4,1
Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde	4,3	4,0	4,1	4,1	4,6	4,2	4,0
Jeg ønsker at være ansat på Aarhus Universitet om et år	4,6	4,3	4,4	4,3	4,4	4,3	4,2
Jeg kan anbefale andre at søge arbejde på Aarhus Universitet	4,3	4,1	4,1	4,1	4,3	4,3	4,1
Jeg føler mig generelt godt tilpas på mit arbejde	4,3	4,2	4,3	4,2	4,5	4,4	4,2
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet	4,0	3,5	3,5	3,7	4,2	3,9	3,6
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	4,3	4,1	4,1	4,3	4,5	4,2	4,2
Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde	4,4	4,0	3,8	4,1	4,5	4,1	4,0
Jeg modtager informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner	3,9	3,6	3,8	3,8	4,0	3,9	3,7
Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde	4,4	4,2	4,3	4,2	4,8	4,3	4,2
Jeg føler mig tilstrækkelig anerkendt for det arbejde, jeg udfører	3,9	3,8	4,1	3,9	4,5	4,1	3,8
Jeg føler mig som en del af et fællesskab på min arbejdsplads	4,3	4,1	4,0	3,8	4,3	4,2	4,0
Jeg oplever generelt ikke ensomhed i forbindelse med mit arbejde	4,4	3,9	4,1	3,7	4,4	4,0	3,9
Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed	3,8	3,2	3,4	3,5	4,2	3,5	3,3
Jeg kan udføre mit arbejde i en kvalitet, jeg er tilfreds med	4,3	3,7	3,9	3,9	4,4	3,8	3,8
Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	4,1	3,6	3,8	3,6	4,1	3,6	3,6

 <3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

INSTITUTTER/CENTRE/VICEDIREKTØROMRÅDER	2244 Science Museerne	2847 Institut for Biologi	2850 Natural Sciences, D ekanat	5100 Matematik, Institut for	5114 Bioinforma tik, Cent. f.	5150 Datalogi, Institut for	Total
Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas	4,0	3,4	3,7	3,5	4,0	3,4	3,4
Den afholdte MUS er en god og relevant del af min udvikling		3,8	4,0	3,7		4,1	3,8
Jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt	4,6	4,2	4,4	4,3	4,5	4,3	4,3
Jeg har mulighed for at udvikle mig	3,8	4,0	4,1	4,0	4,4	4,3	4,0
I min enhed er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	4,0	3,9	4,1	3,9	4,2	4,1	4,0
I min enhed hjælper og støtter vi hinanden	4,2	4,1	4,4	3,9	4,5	4,4	4,2
I min enhed har vi et godt samarbejde med andre enheder	4,1	3,6	4,1	3,8	4,2	3,9	3,9
I min enhed tager vi konstruktivt imod nye ideer og forslag fra hinanden	4,0	4,0	4,3	4,1	4,2	4,4	4,2
I min enhed oplever jeg, at der - uanset køn - er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver, fremmelse, ledelsesansvar, karriereudvikling mv.	3,9	4,0	4,4	4,0	4,8	4,4	4,1
I min enhed har vi klare mål og følger op på, at vi når dem	3,8	3,3	3,8	3,4	4,0	3,7	3,5
I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld	4,4	4,2	4,5	4,5	4,8	4,6	4,4
I min enhed er vi tolerante og respekterer hinandens forskelligheder	4,2	4,2	4,4	4,4	4,7	4,6	4,4
I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde	3,8	3,8	4,3	4,0	4,4	4,3	3,9
Min daglige ledelse skaber gode rammer for mit arbejde	3,9	3,9	4,2	4,1	4,5	4,2	3,9
Min daglige ledelse tager konstruktivt imod nye ideer og forslag	4,1	4,0	4,2	4,1	4,7	4,3	4,1
Min daglige ledelse er tilstrækkelig tilgængelig	3,8	4,3	4,3	4,4	4,7	4,3	4,2

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

INSTITUTTER/CENTRE/VICEDIREKTØROMRÅDER	2244 Science Museerne	2847 Institut for Biologi	2850 Natural Sciences,D ekanat	5100 Matematik, Institut for	5114 Bioinforma tik, Cent. f.	5150 Datalogi, Institut for	Total
Min daglige ledelse hjælper mig i tilstrækkelig grad med at prioritere arbejdsopgaver	3,9	3,5	3,9	3,7	4,2	3,7	3,6
Min daglige ledelse giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde	3,7	3,7	3,9	3,7	4,2	3,9	3,7
Min daglige ledelse giver mig i tilstrækkelig grad sparring på faglige problemstillinger	3,8	3,8	4,1	3,8	4,4	4,1	3,8
Min daglige ledelse træffer nødvendige beslutninger, også selvom de kan være ubehagelige	3,9	3,7	3,7	3,9	4,2	4,1	3,8
Min daglige ledelse formidler overordnede strategier og mål, så de er meningsfulde i hverdagen	3,7	3,6	4,2	3,8	4,2	4,0	3,7
Min daglige ledelse kommunikerer og handler ensartet og sammenhængende i hverdagen	3,7	3,8	3,9	4,1	4,2	4,2	3,8
Jeg har tillid til universitetsledelsens måde at lede Aarhus Universitet på	4,0	3,5	3,8	3,8	3,5	3,9	3,7
På Aarhus Universitet er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter	4,0	3,7	3,9	3,9	4,0	3,9	3,8

<3,0
<3,5
<4,0
<4,5
≥4,5

INSTITUTTER/CENTRE/VICEDIREKTØROMRÅDER	5200 Fysik og Astronomi, Inst. f.	5213 Interdisciplinær Nanotek., Cent.f.	5300 Kemi, Institut for	5400 Molekylærbiologi og Genetik, Inst.	5600 Geoscience, Institut for	Total
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde	4,3	4,0	4,2	4,0	4,1	4,1
Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde	4,2	3,9	4,0	3,9	4,0	4,0
Jeg ønsker at være ansat på Aarhus Universitet om et år	4,3	4,0	4,0	4,1	4,2	4,2
Jeg kan anbefale andre at søge arbejde på Aarhus Universitet	4,2	4,0	4,1	3,9	3,9	4,1
Jeg føler mig generelt godt tilpas på mit arbejde	4,3	4,1	4,3	4,1	4,2	4,2
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet	3,6	3,6	3,9	3,4	3,4	3,6
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	4,3	4,1	4,2	4,1	4,2	4,2
Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde	4,1	3,8	4,0	4,0	4,0	4,0
Jeg modtager informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner	3,7	3,6	3,6	3,5	3,5	3,7
Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde	4,3	4,3	4,2	4,1	4,0	4,2
Jeg føler mig tilstrækkelig anerkendt for det arbejde, jeg udfører	4,0	3,6	3,8	3,7	3,6	3,8
Jeg føler mig som en del af et fællesskab på min arbejdsplads	4,1	4,0	4,0	3,9	3,8	4,0
Jeg oplever generelt ikke ensomhed i forbindelse med mit arbejde	4,0	3,6	3,8	3,9	3,9	3,9
Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed	3,6	3,0	3,3	3,2	3,3	3,3
Jeg kan udføre mit arbejde i en kvalitet, jeg er tilfreds med	4,1	3,6	3,9	3,7	3,7	3,8
Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	3,8	3,4	3,6	3,6	3,7	3,6

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

INSTITUTTER/CENTRE/VICEDIREKTØROMRÅDER	5200 Fysik og Astronomi, Inst. f.	5213 Interdisciplinær Nanotek., Cent.f.	5300 Kemi, Institut for	5400 Molekylær biologi og Genetik, Inst.	5600 Geoscience, Institut for	Total
Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas	3,7	2,9	3,6	3,2	3,5	3,4
Den afholdte MUS er en god og relevant del af min udvikling	3,8	3,9	3,9	4,0	3,4	3,8
Jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt	4,4	4,3	4,4	4,2	4,1	4,3
Jeg har mulighed for at udvikle mig	4,0	4,0	4,1	3,9	3,9	4,0
I min enhed er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	4,2	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
I min enhed hjælper og støtter vi hinanden	4,3	4,2	4,2	4,1	4,1	4,2
I min enhed har vi et godt samarbejde med andre enheder	4,0	3,9	3,9	3,8	3,6	3,9
I min enhed tager vi konstruktivt imod nye ideer og forslag fra hinanden	4,4	4,1	4,1	3,9	4,2	4,2
I min enhed oplever jeg, at der - uanset køn - er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver, forfremmelse, ledelsesansvar, karriereudvikling mv.	4,3	4,2	4,3	3,9	4,0	4,1
I min enhed har vi klare mål og følger op på, at vi når dem	3,7	3,3	3,5	3,6	3,4	3,5
I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld	4,5	4,3	4,4	4,2	4,3	4,4
I min enhed er vi tolerante og respekterer hinandens forskelligheder	4,5	4,3	4,4	4,2	4,4	4,4
I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde	4,1	3,9	3,9	3,7	3,9	3,9
Min daglige ledelse skaber gode rammer for mit arbejde	4,0	3,7	3,9	3,9	3,9	3,9
Min daglige ledelse tager konstruktivt imod nye ideer og forslag	4,1	4,1	3,9	4,0	3,8	4,1
Min daglige ledelse er tilstrækkelig tilgængelig	4,2	4,0	4,0	4,1	4,4	4,2

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

INSTITUTTER/CENTRE/VICEDIREKTØROMRÅDER	5200 Fysik og Astronomi, Inst. f.	5213 Interdisciplinær Nanotek., Cent.f.	5300 Kemi, Institut for	5400 Molekylær biologi og Genetik, Inst.	5600 Geoscience, Institut for	Total
Min daglige ledelse hjælper mig i tilstrækkelig grad med at prioritere arbejdsopgaver	3,8	3,5	3,4	3,7	3,7	3,6
Min daglige ledelse giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde	3,8	3,6	3,6	3,7	3,6	3,7
Min daglige ledelse giver mig i tilstrækkelig grad sparring på faglige problemstillinger	3,9	3,9	3,6	3,7	3,8	3,8
Min daglige ledelse træffer nødvendige beslutninger, også selvom de kan være ubehagelige	3,9	3,6	3,7	3,7	3,8	3,8
Min daglige ledelse formidler overordnede strategier og mål, så de er meningsfulde i hverdagen	3,7	3,6	3,6	3,5	3,5	3,7
Min daglige ledelse kommunikerer og handler ensartet og sammenhængende i hverdagen	3,9	3,6	3,7	3,7	3,8	3,8
Jeg har tillid til universitetsledelsens måde at lede Aarhus Universitet på	3,6	3,7	3,8	3,5	3,5	3,7
På Aarhus Universitet er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter	3,7	3,8	3,7	3,6	3,6	3,8

<3,0
<3,5
<4,0
<4,5
≥4,5

På de efterfølgende sider vises resultaterne på alle spørgsmål opdelt på stillingskategori. Der vises kun resultater, såfremt der er 10 besvarelser i en gruppe. Hvis der er færre end 10 besvarelser i en gruppe, slås den sammen med den næstmindste gruppe, til der opnås 10 besvarelser i en 'Øvrige' kolonne. Yderst til højre vises en 'Total' kolonne, svarende til resultatet i denne rapport.

Tabellerne kan benyttes til at danne et overblik over, hvorvidt resultaterne varierer på tværs af individuelle karakteristika.

STILLINGSKATEGORI	VIP	TAP	Øvrige	Total
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde	4,1	4,2	4,1	4,1
Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde	4,0	4,1	3,9	4,0
Jeg ønsker at være ansat på Aarhus Universitet om et år	4,1	4,4	4,0	4,2
Jeg kan anbefale andre at søge arbejde på Aarhus Universitet	4,0	4,2	4,1	4,1
Jeg føler mig generelt godt tilpas på mit arbejde	4,2	4,3	4,1	4,2
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet	3,5	3,6	3,9	3,6
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	4,2	4,2	4,0	4,2
Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde	4,1	4,1	3,8	4,0
Jeg modtager informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner	3,6	3,7	3,6	3,7
Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde	4,2	4,3	4,3	4,2
Jeg føler mig tilstrækkelig anerkendt for det arbejde, jeg udfører	3,8	3,9	3,8	3,8
Jeg føler mig som en del af et fællesskab på min arbejdsplads	3,9	4,2	4,0	4,0
Jeg oplever generelt ikke ensomhed i forbindelse med mit arbejde	3,8	4,1	3,6	3,9
Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed	3,2	3,6	3,1	3,3
Jeg kan udføre mit arbejde i en kvalitet, jeg er tilfreds med	3,8	4,1	3,6	3,8
Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	3,5	4,0	3,4	3,6

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

STILLINGSKATEGORI	VIP	TAP	Øvrige	Total
Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas	3,4	3,7	3,1	3,4
Den afholdte MUS er en god og relevant del af min udvikling	3,8	3,9	4,0	3,8
Jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt	4,3	4,4	4,1	4,3
Jeg har mulighed for at udvikle mig	4,0	3,9	4,2	4,0
I min enhed er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	4,0	4,2	4,0	4,0
I min enhed hjælper og støtter vi hinanden	4,1	4,3	4,2	4,2
I min enhed har vi et godt samarbejde med andre enheder	3,7	4,1	3,8	3,9
I min enhed tager vi konstruktivt imod nye ideer og forslag fra hinanden	4,1	4,2	4,3	4,2
I min enhed oplever jeg, at der - uanset køn - er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver, forfremmelse, ledelsesansvar, karriereudvikling mv.	4,1	4,1	4,3	4,1
I min enhed har vi klare mål og følger op på, at vi når dem	3,5	3,6	3,5	3,5
I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld	4,3	4,4	4,4	4,4
I min enhed er vi tolerante og respekterer hinandens forskelligheder	4,3	4,3	4,4	4,4
I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde	3,9	4,0	4,1	3,9
Min daglige ledelse skaber gode rammer for mit arbejde	3,9	4,1	3,8	3,9
Min daglige ledelse tager konstruktivt imod nye ideer og forslag	4,0	4,2	4,1	4,1
Min daglige ledelse er tilstrækkelig tilgængelig	4,1	4,2	4,2	4,2

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

STILLINGSKATEGORI	VIP	TAP	Øvrige	Total
Min daglige ledelse hjælper mig i tilstrækkelig grad med at prioritere arbejdsopgaver	3,5	3,8	3,6	3,6
Min daglige ledelse giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde	3,6	3,8	3,8	3,7
Min daglige ledelse giver mig i tilstrækkelig grad sparring på faglige problemstillinger	3,7	3,9	4,0	3,8
Min daglige ledelse træffer nødvendige beslutninger, også selvom de kan være ubehagelige	3,7	3,9	3,8	3,8
Min daglige ledelse formidler overordnede strategier og mål, så de er meningsfulde i hverdagen	3,6	3,8	3,7	3,7
Min daglige ledelse kommunikerer og handler ensartet og sammenhængende i hverdagen	3,8	3,9	3,8	3,8
Jeg har tillid til universitetsledelsens måde at lede Aarhus Universitet på	3,6	3,8	3,7	3,7
På Aarhus Universitet er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter	3,7	3,8	3,9	3,8

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

På de efterfølgende sider vises resultaterne på alle spørgsmål opdelt på alder. Der vises kun resultater, såfremt der er 10 besvarelser i en gruppe. Hvis der er færre end 10 besvarelser i en gruppe, slås den sammen med den næstmindste gruppe, til der opnås 10 besvarelser i en 'Øvrige' kolonne. Yderst til højre vises en 'Total' kolonne, svarende til resultatet i denne rapport.

ALDER	Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller derover	Total
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde	4,2	4,1	4,1	4,2	4,1	4,1
Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde	4,0	4,0	4,1	4,2	4,1	4,0
Jeg ønsker at være ansat på Aarhus Universitet om et år	4,1	4,0	4,3	4,4	4,3	4,2
Jeg kan anbefale andre at søge arbejde på Aarhus Universitet	4,2	4,1	4,0	4,1	4,0	4,1
Jeg føler mig generelt godt tilpas på mit arbejde	4,3	4,2	4,2	4,3	4,2	4,2
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet	3,9	3,4	3,6	3,7	3,7	3,6
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	4,1	4,1	4,1	4,3	4,3	4,2
Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde	3,9	4,0	4,0	4,2	4,2	4,0
Jeg modtager informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner	3,7	3,6	3,6	3,7	3,6	3,7
Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde	4,4	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2
Jeg føler mig tilstrækkelig anerkendt for det arbejde, jeg udfører	4,0	3,8	3,8	3,8	3,9	3,8
Jeg føler mig som en del af et fællesskab på min arbejdsplads	4,1	3,9	4,0	4,1	3,9	4,0
Jeg oplever generelt ikke ensomhed i forbindelse med mit arbejde	3,8	3,8	4,0	4,0	4,1	3,9
Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed	3,4	3,3	3,1	3,3	3,6	3,3
Jeg kan udføre mit arbejde i en kvalitet, jeg er tilfreds med	3,8	3,8	3,9	3,9	4,0	3,8
Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	3,6	3,7	3,5	3,5	3,9	3,6

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

ALDER	Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller derover	Total
Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas	3,3	3,3	3,5	3,6	3,7	3,4
Den afholdte MUS er en god og relevant del af min udvikling	4,0	4,0	3,7	3,7	3,7	3,8
Jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt	4,2	4,3	4,4	4,3	4,5	4,3
Jeg har mulighed for at udvikle mig	4,2	4,0	3,9	3,9	3,9	4,0
I min enhed er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	4,0	3,9	4,0	4,1	4,1	4,0
I min enhed hjælper og støtter vi hinanden	4,3	4,1	4,2	4,1	4,2	4,2
I min enhed har vi et godt samarbejde med andre enheder	3,8	3,8	3,8	4,0	3,9	3,9
I min enhed tager vi konstruktivt imod nye ideer og forslag fra hinanden	4,3	4,1	4,2	4,1	4,1	4,2
I min enhed oplever jeg, at der - uanset køn - er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver, forfremmelse, ledelsesansvar, karriereudvikling mv.	4,4	4,1	4,0	4,1	4,0	4,1
I min enhed har vi klare mål og følger op på, at vi når dem	3,6	3,5	3,5	3,6	3,5	3,5
I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld	4,5	4,3	4,4	4,4	4,3	4,4
I min enhed er vi tolerante og respekterer hinandens forskelligheder	4,5	4,4	4,3	4,3	4,3	4,4
I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde	4,1	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9
Min daglige ledelse skaber gode rammer for mit arbejde	4,0	3,9	4,0	4,0	4,0	3,9
Min daglige ledelse tager konstruktivt imod nye ideer og forslag	4,2	4,0	4,1	4,0	4,0	4,1
Min daglige ledelse er tilstrækkelig tilgængelig	4,2	4,2	4,2	4,2	4,1	4,2

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

ALDER	Under 30 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller derover	Total
Min daglige ledelse hjælper mig i tilstrækkelig grad med at prioritere arbejdsopgaver	3,7	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6
Min daglige ledelse giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde	3,9	3,7	3,7	3,6	3,6	3,7
Min daglige ledelse giver mig i tilstrækkelig grad sparring på faglige problemstillinger	4,0	3,9	3,9	3,6	3,5	3,8
Min daglige ledelse træffer nødvendige beslutninger, også selvom de kan være ubehagelige	3,9	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8
Min daglige ledelse formidler overordnede strategier og mål, så de er meningsfulde i hverdagen	3,8	3,6	3,7	3,7	3,6	3,7
Min daglige ledelse kommunikerer og handler ensartet og sammenhængende i hverdagen	3,9	3,7	3,9	3,9	3,7	3,8
Jeg har tillid til universitetsledelsens måde at lede Aarhus Universitet på	3,8	3,7	3,5	3,6	3,6	3,7
På Aarhus Universitet er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter	4,0	3,8	3,6	3,6	3,7	3,8

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

På de efterfølgende sider vises resultaterne på alle spørgsmål opdelt på køn. Der vises kun resultater, såfremt der er 10 besvarelser i en gruppe. Hvis der er færre end 10 besvarelser i en gruppe, slås den sammen med den næstmindste gruppe, til der opnås 10 besvarelser i en 'Øvrige' kolonne. Yderst til højre vises en 'Total' kolonne, svarende til resultatet i denne rapport.

KØN	Mand	Kvinde	Total
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde	4,1	4,2	4,1
Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde	4,1	4,0	4,0
Jeg ønsker at være ansat på Aarhus Universitet om et år	4,2	4,2	4,2
Jeg kan anbefale andre at søge arbejde på Aarhus Universitet	4,0	4,2	4,1
Jeg føler mig generelt godt tilpas på mit arbejde	4,2	4,3	4,2
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet	3,6	3,6	3,6
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	4,2	4,1	4,2
Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde	4,0	4,0	4,0
Jeg modtager informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner	3,6	3,7	3,7
Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde	4,2	4,2	4,2
Jeg føler mig tilstrækkelig anerkendt for det arbejde, jeg udfører	3,9	3,8	3,8
Jeg føler mig som en del af et fællesskab på min arbejdsplads	4,0	4,1	4,0
Jeg oplever generelt ikke ensomhed i forbindelse med mit arbejde	3,9	3,9	3,9
Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed	3,3	3,4	3,3
Jeg kan udføre mit arbejde i en kvalitet, jeg er tilfreds med	3,8	3,9	3,8
Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	3,6	3,7	3,6

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

KØN	Mand	Kvinde	Total
Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas	3,4	3,4	3,4
Den afholdte MUS er en god og relevant del af min udvikling	3,8	3,9	3,8
Jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt	4,3	4,2	4,3
Jeg har mulighed for at udvikle mig	4,0	4,0	4,0
I min enhed er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	4,0	4,0	4,0
I min enhed hjælper og støtter vi hinanden	4,2	4,2	4,2
I min enhed har vi et godt samarbejde med andre enheder	3,8	3,9	3,9
I min enhed tager vi konstruktivt imod nye ideer og forslag fra hinanden	4,2	4,1	4,2
I min enhed oplever jeg, at der - uanset køn - er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver, forfremmelse, ledelsesansvar, karriereudvikling mv.	4,3	4,0	4,1
I min enhed har vi klare mål og følger op på, at vi når dem	3,5	3,5	3,5
I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld	4,4	4,3	4,4
I min enhed er vi tolerante og respekterer hinandens forskelligheder	4,4	4,3	4,4
I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde	4,0	3,9	3,9
Min daglige ledelse skaber gode rammer for mit arbejde	3,9	4,0	3,9
Min daglige ledelse tager konstruktivt imod nye ideer og forslag	4,0	4,1	4,1
Min daglige ledelse er tilstrækkelig tilgængelig	4,2	4,2	4,2

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

KØN	Mand	Kvinde	Total
Min daglige ledelse hjælper mig i tilstrækkelig grad med at prioritere arbejdsopgaver	3,6	3,7	3,6
Min daglige ledelse giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde	3,7	3,7	3,7
Min daglige ledelse giver mig i tilstrækkelig grad sparring på faglige problemstillinger	3,8	3,9	3,8
Min daglige ledelse træffer nødvendige beslutninger, også selvom de kan være ubehagelige	3,8	3,8	3,8
Min daglige ledelse formidler overordnede strategier og mål, så de er meningsfulde i hverdagen	3,7	3,7	3,7
Min daglige ledelse kommunikerer og handler ensartet og sammenhængende i hverdagen	3,8	3,8	3,8
Jeg har tillid til universitetsledelsens måde at lede Aarhus Universitet på	3,6	3,9	3,7
På Aarhus Universitet er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter	3,7	3,8	3,8

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

På de efterfølgende sider vises resultaterne på alle spørgsmål opdelt på det valgte sprog i spørgeskemaundersøgelsen. Der vises kun resultater, såfremt der er 10 besvarelser i en gruppe. Hvis der er færre end 10 besvarelser i en gruppe, slås den sammen med den næstmindste gruppe, til der opnås 10 besvarelser i en 'Øvrige' kolonne. Yderst til højre vises en 'Total' kolonne, svarende til resultatet i denne rapport.

VALGT SPROG	Dansk	Engelsk	Total
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde	4,2	4,1	4,1
Jeg føler mig motiveret og engageret i mit arbejde	4,1	4,0	4,0
Jeg ønsker at være ansat på Aarhus Universitet om et år	4,2	4,2	4,2
Jeg kan anbefale andre at søge arbejde på Aarhus Universitet	4,0	4,2	4,1
Jeg føler mig generelt godt tilpas på mit arbejde	4,2	4,2	4,2
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet	3,6	3,7	3,6
Mine arbejdsopgaver er meningsfulde	4,2	4,1	4,2
Jeg ved, hvad der forventes af mig i mit arbejde	4,0	4,1	4,0
Jeg modtager informationer om f.eks. vigtige beslutninger, ændringer og fremtidsplaner	3,7	3,6	3,7
Jeg har en passende indflydelse på mit arbejde	4,2	4,2	4,2
Jeg føler mig tilstrækkelig anerkendt for det arbejde, jeg udfører	3,9	3,8	3,8
Jeg føler mig som en del af et fællesskab på min arbejdsplads	4,1	3,9	4,0
Jeg oplever generelt ikke ensomhed i forbindelse med mit arbejde	4,0	3,7	3,9
Der er balance mellem mine opgaver og den tid, som jeg har til rådighed	3,3	3,5	3,3
Jeg kan udføre mit arbejde i en kvalitet, jeg er tilfreds med	3,9	3,8	3,8
Jeg har normalt en passende balance mellem mit arbejds- og privatliv	3,7	3,6	3,6

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

VALGT SPROG	Dansk	Engelsk	Total
Jeg oplever sjældent stress, som gør mig utilpas	3,5	3,3	3,4
Den afholdte MUS er en god og relevant del af min udvikling	3,9	3,8	3,8
Jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt	4,3	4,2	4,3
Jeg har mulighed for at udvikle mig	4,0	4,0	4,0
I min enhed er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	4,1	3,8	4,0
I min enhed hjælper og støtter vi hinanden	4,2	4,1	4,2
I min enhed har vi et godt samarbejde med andre enheder	3,9	3,8	3,9
I min enhed tager vi konstruktivt imod nye ideer og forslag fra hinanden	4,2	4,0	4,2
I min enhed oplever jeg, at der - uanset køn - er lige muligheder for interessante arbejdsopgaver, forfremmelse, ledelsesansvar, karriereudvikling mv.	4,2	4,0	4,1
I min enhed har vi klare mål og følger op på, at vi når dem	3,5	3,6	3,5
I min enhed er omgangstonen behagelig og respektfuld	4,4	4,3	4,4
I min enhed er vi tolerante og respekterer hinandens forskelligheder	4,4	4,3	4,4
I min enhed håndterer vi uenighed og konflikter på en god måde	4,0	3,8	3,9
Min daglige ledelse skaber gode rammer for mit arbejde	4,0	3,9	3,9
Min daglige ledelse tager konstruktivt imod nye ideer og forslag	4,1	4,0	4,1
Min daglige ledelse er tilstrækkelig tilgængelig	4,2	4,1	4,2

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

VALGT SPROG	Dansk	Engelsk	Total
Min daglige ledelse hjælper mig i tilstrækkelig grad med at prioritere arbejdsopgaver	3,6	3,7	3,6
Min daglige ledelse giver mig tilstrækkelige tilbagemeldinger på mit arbejde	3,7	3,8	3,7
Min daglige ledelse giver mig i tilstrækkelig grad sparring på faglige problemstillinger	3,8	3,9	3,8
Min daglige ledelse træffer nødvendige beslutninger, også selvom de kan være ubehagelige	3,8	3,8	3,8
Min daglige ledelse formidler overordnede strategier og mål, så de er meningsfulde i hverdagen	3,7	3,7	3,7
Min daglige ledelse kommunikerer og handler ensartet og sammenhængende i hverdagen	3,8	3,8	3,8
Jeg har tillid til universitetsledelsens måde at lede Aarhus Universitet på	3,6	3,7	3,7
På Aarhus Universitet er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter	3,7	3,8	3,8

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

Er din ansættelse afhængig af, at du hjemhenter eksterne midler (fx fra forskningsfonde)?

	VIP	TAP	PHD	7000 Natural Sciences
Ja, min ansættelse er afhængig af, at jeg hjemhenter midler til min egen og andres ansættelse	12%	2%	1%	7%
Ja, min ansættelse er afhængig af, at jeg hjemhenter midler til min egen ansættelse	11%	1%	2%	6%
Delvist, jeg bistår andre med at hente midler hjem til min ansættelse	7%	11%	2%	7%
Nej, min ansættelse er ikke afhængig af, at jeg hjemhenter eksterne midler	64%	78%	83%	72%
Ved ikke / ikke relevant	7%	8%	11%	8%
Antal svar	428	277	169	877