

Psykisk Arbejdspladsvurdering 2009

Handlingsplan for Biologisk Institut

Udarbejdet af instituttets
kontaktgruppe bestående af:

Instituttleder **Michael M. Hansen**

Laborant **Malin Camilla Håkansson**
(instituttets arbejdsmiljøorganisation)

Erhvervsproglig medarbejder **Anne Olsen**
(instituttets samarbejdsudvalg)

Rapporten har været behandlet på møde
dels i instituttets arbejdsmiljøorganisation tirsdag den 23. marts 2010
og dels i instituttets samarbejdsudvalg torsdag den 25. marts 2010

Handlingsplanen er en opfølgning på Aarhus Universitets rapport "Psykisk
Arbejdspladsvurdering 2009", der kan læses på hjemmesiden på adressen:
<http://www.arbejdsmiljo.au.dk/apv/publikationer/psykrapporter>

Delrapport for Det Naturvidenskabelige Fakultet, rapport nr. 2, kan læses på adressen:
<http://www.arbejdsmiljo.au.dk/apv/publikationer/psykrapporter/psyknat>
hvor detaljerede oplysninger om de enkelte institutter kan læses.

Indledning

I foråret 2009 gennemførte Aarhus Universitet en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø på alle universitetets hovedområder, herunder også Det Naturvidenskabelige Fakultet. Resultatet af undersøgelsen er beskrevet i rapporten (se referencen på forsiden): "Psykisk Arbejds-PladsVurdering 2009, Det Naturvidenskabelige Fakultet, Rapport nr. 2". Kort fortalt er situationen for Biologisk Institut, at der generelt er tale om medarbejdere med et højt niveau af trivsel. Dette kan bl.a. aflæses i, at høje procentdele indenfor alle medarbejdergrupper giver udtryk for stor arbejdsglæde og engagement. Dette er dog ikke ensbetydende med, at der ikke findes områder, som kræver særlig opmærksomhed.

For det første angav 7%, svarende til 11 personer, at de havde været udsat for mobning indenfor det seneste år. **Biologisk Institut anser mobning for fuldstændigt uacceptabelt, og forekomsten af mobning anses som et akut problem, der skal tages hånd om med det samme.**

Af undersøgelsen fremgår det, at 27% i VIP-gruppen mener, at man i ringe grad eller meget ringe grad er i stand til at give feedback på hinandens forskning, og når det drejer sig om feedback på undervisning, er der tale om 48%, som finder, at dette opfyldes i ringe eller meget ringe grad. I modsætning hertil mener kun 8% af instituttets TAP-personale, at man er dårlig til at give kollegial feedback. Tilsvarende mener 25% af VIP-personalet, at man sjældent eller aldrig får kollegial anerkendelse for et godt stykke arbejde, mens det tilsvarende tal for TAP-gruppen er 11%. Endelig synes 11% af VIP-gruppen og 20% af TAP-gruppen, at konflikter sjældent eller aldrig bliver løst på en retfærdig måde. **Samlet set giver undersøgelsen dermed anledning til 2 foreløbige konklusioner: 1) Der er plads til forbedring af det kollegiale samarbejdsklima. 2) Der er forskelle i samarbejdsklimaet for de forskellige medarbejdergrupper.**

Hvad angår instituttets ledelse, giver en relativt høj andel af især VIP-gruppen udtryk for et ønske om større anerkendelse og påskønnelse af arbejdsindsats og mere information om kommende ledelsesbeslutninger. **Samlet set understreger undersøgelsen vigtigheden af forventnings-afstemning mellem ledelse og især VIP-gruppen om feedback og graden af medindflydelse.**

Vedrørende ledelsen af Det Naturvidenskabelige Fakultet (Dekanatet) giver en relativt høj andel af medarbejderne udtryk for manglende lydhørhed og mulighed for at involvere sig i beslutningsprocesser. **Der er behov for at afklare, om det skyldes reel mangel på indflydelse eller mere er udtryk for, at man er langt fra "magtens centrum".**

Endelig tyder rapporten på, at der eksisterer problemer med udkørthed og stress indenfor flere af instituttets medarbejdergrupper. Således har hele 49% af medarbejdergruppen fra ph.d.-studerende til postdoc angivet, at de ofte eller altid føler sig udkørte, og 17% ofte eller altid har stærke stress-symptomer. Blandt gruppen af fastansat VIP-personale er andelen noget lavere, men ikke neglignel: 24 % føler sig ofte eller altid udkørte, og 12% føler ofte eller altid stærke stress-symptomer. Hos TAP-gruppen føler 17% af den andel, som ikke er laboranter, også ofte eller altid stærke stress-symptomer. Ensomhed på arbejdspladsen synes også at være et problem for den yngre VIP-gruppe (19%) samt hos ikke-laboranterne blandt TAP-personalet. **Samlet giver dette anledning til følgende foreløbige konklusioner: 1) Der er på instituttet problemer med stress/udkørthed samt ensomhed, som er af en betragtelig**

størrelsesorden. 2) Størrelsen af problemerne varierer mellem personalegrupperne.

Alt i alt giver rapporten derfor anledning til at beskæftige sig nærmere med følgende problemområder på Biologisk Institut:

1. Mobning (akut problem)
2. Det kollegiale samarbejdsklima
3. Institutledelse; feedback og medindflydelse
4. Afklaring af baggrunden for tilkendegivelser af manglende medindflydelse på fakultetsniveau
5. Stress/udkørthed og ensomhed på arbejdspladsen

Samtidigt står det klart, at problemerne ikke nødvendigvis er de samme og har samme omfang for de forskellige medarbejdergrupper. Dette peger på et behov for at indhente mere detaljerede oplysninger på medarbejdergruppe-niveau samt at få specificeret og eksemplificeret problemerne for de enkelte medarbejdergrupper særskilt.

Opfølgning på rapporten om psykisk APV

Til at følge op på undersøgelsen af det psykiske arbejdsmiljø nedsatte Biologisk Institut i august 2009 et kontaktudvalg bestående af laborant Camilla Håkansson, erhvervsproglig medarbejder Anne Olsen samt institutleder Michael M. Hansen. Da der syntes at være stor variation i besvarelsenerne for de enkelte medarbejdergrupper, og da det kunne være af stor vigtighed at skelne mellem f.eks. ph.d.-studerendes og postdocs besvarelser, besluttede kontaktudvalget sig for at bestille mere detaljerede udtræk af undersøgelsens resultater. Der blev således lavet kørsler for 1) ph.d.-studerende, 2) postdocs og 3) fastansatte VIP, mens resultaterne for TAP-gruppen umiddelbart kunne identificeres i den officielle rapport.

På baggrund af de individuelle kørsler for de enkelte medarbejdergrupper besluttedes det at afholde 4 medarbejdermøder for: 1) ph.d.-studerende, 2) postdocs, 3) TAP og 4) fastansatte VIP. Disse møder fandt sted i tidsrummet 19. -21. oktober 2009, havde hver en varighed på ca. 2 timer og bestod først af en gennemgang af resultaterne for den pågældende personalegruppe efterfulgt af diskussion af resultaterne. Fokus var både på at identificere de specifikke problemer og samtidigt – om muligt – at fremkomme med løsningsforslag.

Medarbejdermøderne viste sig særdeles nyttige og konstruktive med henblik på at bringe de reelle problemer frem i lyset. Endvidere bekræftede møderne, at de identificerede problemer i flere tilfælde havde forskelligt ophav og krævede forskellige løsninger for de enkelte medarbejdergrupper. Med undtagelse af det akutte problem **mobning**, er handlingsplanen derfor udarbejdet for de enkelte medarbejdergrupper særskilt.

Akutte problemer: Mobning

Beskrivelse af specifikke problemer

Som tidligere nævnt havde 11 personer givet udtryk for, at de havde været udsat for mobning indenfor det seneste år. En mere detaljeret kørsel viste, at 5 tilfælde af mobning fandtes i VIP-gruppen og 6 tilfælde i TAP-gruppen, hvilket i sig selv tyder på, at det er et problem, som findes mere end ét sted på instituttet. Mobning betragtes som et akut og helt uacceptabelt problem, og der blev derfor med det samme skredet til handling. Den 7. september 2009 blev en e-mail udsendt til alle instituttets medarbejdere. I denne mail blev det gjort klart: 1) at mobning anses for helt uacceptabelt, og at ledelsen med det samme vil skride ind overfor denne type adfærd, 2) at medarbejdere bør tænke over, om de selv udviser en adfærd overfor kolleger, som kan opfattes som mobning (f.eks. at det, én person kan opfatte som venskabeligt drilleri, af en anden kan opfattes som chikane). Endvidere blev personer, som havde været genstand for mobning, opfordret til at komme frem med problemet og søge hjælp ved at snakke om problemet med en ven eller kollega, ved henvendelse til kontaktudvalget, eller ved henvendelse til fakultetets HR-sektion, som både ville kunne garantere en professionel håndtering af problemet og samtidigt være neutral over for den daglige arbejdsplads på instituttet. Den samme besked blev efterfølgende givet mundtligt af institutlederen på et institutmøde for alle medarbejdere samt på medarbejdermøderne omhandlende den psykiske APV.

Der var to formål med denne procedure: 1) At give et klart signal til alle medarbejdere om, at ledelsen anser mobning for at være fuldstændigt uacceptabelt, og samtidigt at få alle til at tænke over, om de kunne udvise adfærd, som af kolleger kunne opfattes som mobning. 2) At få kendskab til de specifikke problemer, så der aktivt kunne iværksættes tiltag for at løse problemerne. Med hensyn til det første formål, dvs. signalgivning, må formålet siges at være opfyldt. Med hensyn til det andet formål, dvs. få kendskab til og løse specifikke mobningsproblemer, har proceduren ikke ført til identifikation af problemerne.

Psykisk APV handlingsplan

Hvad	Hvorfor	Prioritering	Løsninger	Hvornår	Ansvarlig	Økonomi	Opfølgning
Mobning	?	Højst	Give signal om mobning som uacceptabel adfærd	e-mail 7. september 2009, mundtlig opfølgning på medarbejdermøder i oktober 2009	Institutleder	Ikke relevant	Jævnligt tage afstand fra mobning
Mobning	?	Højst	Opfordre ofre for mobning til at søge hjælp, få kendskab til specifikke mobnings-sager	e-mail 7. september 2009, mundtlig opfølgning på medarbejdermøder i oktober 2009	Institutleder	Ikke relevant	Holde sig informeret om optræk til mobning

TAP

Beskrivelse af specifikke problemer

På medarbejdermødet med TAP-gruppen blev der gjort opmærksom på, at der i nogle tilfælde savnes bedre feedback fra VIP-siden. Det drejer sig både om selve arbejdets udførelse (hvad skal laves og inden for hvilke tidsrammer?) og om opfølgningen og tilbagemeldingen på arbejdet (er arbejdet godt udført, eller kan noget laves bedre?). Overordnet var der ønske om, at VIP-erne skulle være bedre til at give et "klap på skulderen" og engagere sig i TAP'ens daglige arbejde.

I forlængelse af dette emne blev det fremført, at mange TAP'er ikke havde en klar idé om, hvem der er ens nærmeste leder. Er det den eller de VIP, man arbejder for, er det sektionslederen eller institutlederen? På den ene side giver man køb på megen frihed og initiativ ved at have en meget stram struktur, men på den anden side er det vigtigt at vide, hvem man kan forvente feedback fra, og hvem man skal henvende sig til, hvis man skal have løst samarbejdsproblemer eller andre problemer i det daglige arbejde. Diskussionen mandede ud i en konklusion om, at man vil identificere den nærmeste leder for den enkelte ansatte i forbindelse med afholdelse af MUS-samtaler.

Et andet emne, som blev rejst, drejede sig om konfliktløsning på tværs af sektioner. Her kan konflikter ofte nemmere løses på TAP-niveau end på VIP-niveau, dvs. at TAP'erne ofte indbyrdes kan aftale, hvordan specifikke problemer kan løses, men at de mange gange mangler "grønt lys" fra VIP-siden til konfliktløsningen. Det oplevedes her, at man fra VIP-side nogle gange hang fast i gammel historik, som blokerede for konstruktiv løsning af problemer. Her blev det også nævnt, at institutledelsen ikke var nok involveret, og at man ønskede en bedre kommunikation på dette område.

Usikkerhed om fremtiden blev især fremført som et stort problem af det administrative TAP-personale. Det skyldes i høj grad de igangværende administrative forandringsprocesser, hvor man blandt andet sammenlægger alle IT-funktioner og administrative funktioner på økonomiområdet på fakultetsniveauet. Medarbejderne føler ikke, at de er blevet lyttet til i sagen, at de ikke i tide er blevet informeret om det faktiske omfang af omstruktureringerne, og at det i det hele taget har skabt en usikkerhed om folks ansættelse, som man ikke tidligere har følt. Samtidigt føler man sig uretfærdigt behandlet, fordi man altid har udvist stor loyalitet overfor arbejdspladsen på instituttet.

I den administrative TAP-gruppe blev også stress og udkørthed fremhævet som et problem. Det skyldes delvist de omtalte omstruktureringer, men også, at der bruges megen tid på at køre nye administrative systemer ind hele tiden, og at der hele tiden er krav om større omstillingsparathed. Endvidere bidrager mange arbejdsopgaver, mange forstyrrelser og nedgang i antallet af medarbejdere til det arbejdsmæssige pres.

Det er svært at opstille konkrete APV-handlingsplaner for de to sidstnævnte emner. Imidlertid bør institutlederen generelt arbejde for, at der bliver givet så megen information som muligt om fremtidige omorganiseringer samt medvirke til at sikre, at der bliver givet den nødvendige støtte, når der indføres nye administrative systemer.

Psykisk APV handlingsplan

Hvad	Hvorfor	Prioritering	Løsninger	Hvornår	Ansvarlig	Økonomi	Opfølgning
Manglende feedback fra VIP-siden, uklarhed om, hvem der er ens nærmeste leder.	Manglende opmærksomhed om vigtigheden af feedback. Matrixstruktur med mange frihedsgrader.	Mellem	1) Ledelseskursus "light" for VIP-gruppen. 2) Opbygge struktur i forbindelse med MUS-samtaler, som identificerer nærmeste leder.	1) Inden 2010 - 11. 2) Inden 1. juli 2010.	Instituteder samt sektionsledere	1) Afhænger stærkt af institutets økonomi. 2) Ikke relevant	Gennem ledelsesmøder, samarbejdsudvalg og personlig opfølgning v. institutleder
Konfliktløsning, især konflikter mellem forskningsgrupper.	TAP'er oplever at komme i klemme i konflikter på tværs af forskningsgrupper.	Høj	Aktivt indgreb af institutleder, når konflikter opstår. Fremhævelse af vigtigheden af fællesskabet på Biologisk Institut ved møder o.l.	Straks	Instituteder samt sektionsledere.	Ikke relevant, med mindre konflikter opstår som følge af knaphed på ressourcer.	Personlig opfølgning af institutleder samt ved MUS-samtaler.

Ph.d-studerende

Beskrivelse af specifikke problemer

De ph.d.-studerende er generelt tilfredse med studiet, men 31% føler sig kun delvis eller ringe tilpas på deres arbejde, ligesom 19% i kun delvis, ringe eller meget ringe grad finder arbejdet interessant. En nærmere granskning af besvarelserne viser, at det især er usikkerhed om, hvad der forventes som ph.d.-studerende, ligesom pres og stress mindsker arbejdsglæden.

På mødet med de ph.d.-studerende efterlyste gruppen som helhed en generel indledende information om, hvad der forventes af en ph.d.-studerende, f.eks. i form af et introducerende ph.d.-kursus. Informationen bør indeholde en definition af arbejdets indhold, omfang og kvalitet. De studerende er meget usikre på, f.eks. hvor mange artikler der vil skulle publiceres for at kunne erhverve ph.d.-graden. Det er selvfølgelig svært at opstille helt konkrete mål for kvalitet og kvantitet, men introduktion med nogle tommefingerregler eller evt. konkrete eksempler kan være med til at fjerne den værste usikkerhed. Der kan være forskelle i prioriteringer mellem ph.d.-studerende og vejledere, hvor eksempelvis den ene part ønsker flere publikationer, mens den anden part ønsker at gøre et delprojekt helt færdigt, før der gås videre til det næste. Dette er grundlæggende et kommunikationsproblem vejleder og ph.d.-studerende imellem. Det illustrerer klart, hvor vigtigt det er, i den indledende fase af et ph.d.-projekt at have en klar forventningsafstemning mellem studerende og vejleder. Det blev fremført, at kommunikationen og samtalerne i forbindelse med halvårsevalueringerne ikke altid fungerer lige godt. Alle obligatoriske samtaler mellem ph.d.-studerende og vejleder skal selvfølgelig

holdes, og det er vigtigt, at man får en grundig og konstruktiv samtale om projektets resultater og fremdrift. Desuden bør vejledere være opmærksomme på ikke kun at give "negativ feedback", men i lige så høj grad give feedback på det, der går godt - altså den positive udvikling i projektet. Konsekvenserne af udelukkende at give negativ feedback er konstant dårlig samvittighed og stressproblemer hos de ph.d.-studerende. Alt i alt er der således oplagt behov for større bevidsthed om nødvendigheden af gode vejledningssamtaler, feedback og forventningsafstemning.

En ikke ubetydelig andel af de ph.d.-studerende angiver, at de ofte eller nogle gange er stærkt stressede (hhv. 10 og 30%), og at arbejdspresset kan være så hårdt, at det altid (8%), ofte (28%) eller nogle gange (25%) går ud over familielivet. En del af problemet ligger i den arbejdskultur og de præstationskrav, som findes i den naturvidenskabelige forskningsverden. Præstationskravene kan næppe ændres, men stressproblemer kan afhjælpes ved god forventningsafstemning mellem vejleder og studerende. Vejlederen kan eksempelvis hjælpe med at splitte et projekt op i "sikre" og mere "usikre" dele, så der kan findes ro, når de mere "sikre" dele er på plads. Vejlederen kan endvidere – ved at være nærværende og lære den ph.d.-studerende at kende – gribe ind med rådgivning og hjælp, hvis den studerende virker stærkt overbelastet og udviser stress-symptomer. I det hele taget er der behov for større bevidsthed om stressrelaterede problemer, f.eks. opnået gennem et kursus eller andet forløb i stresshåndtering.

Ensomhed er endvidere et problem for nogle ph.d.-studerende: 1/3 del føler sig ofte eller nogle gange ensomme, og det kan for udenlandske ph.d.-studerende muligvis skyldes sproglige barrierer og kulturelle forskelle. Mange ph.d.-studerende angiver endvidere, at der ikke er så meget samarbejde med kollegerne, hverken i den enhed, man er tilknyttet, eller mellem de forskellige karrieretrin. Det er vigtigt at være mere opmærksom på det sociale miljø i de enkelte forskningsenheder, herunder også at huske at tage ikke-dansktalende personer med i samtalerne. Endvidere kan der opfordres til at opdyrke netværk såvel formelt som uformelt mellem instituttets ph.d.-studerende.

Undervisningsbelastningen er et stort problem for mange ph.d.-studerende, idet selv få timer kan bryde og påvirke hele arbejdsdage. De føler ikke, at der er tid til at opnå det krævede på forskningsdelen, fordi de bruger tiden på en masse andre aktiviteter og i stor grad på at undervise, selv om de ved bedømmelsen udelukkende evalueres på forskningsdelen. Ph.d.-studerende finder det uretfærdigt, at der er særligt høje krav om undervisningsforpligtelse på naturvidenskabeligt fakultet, og de vil efter erhvervelsen af ph.d.-graden ligeledes skulle konkurrere om fremtidige stillinger med udlændinge, der ikke har skullet undervise så meget. Mange ph.d.-studerende mener, at undervisningsintensiteten er meget større end den er kompetence- og erfaringsgivende. Institutledelsen har besluttet at gennemgå normeringen for alle de fag, hvor de ph.d.-studerende underviser for at vurdere, om normeringen per times konfrontation er retfærdig og rimelig. Endvidere er det muligt, at nogle af problemerne kan afhjælpes ved god planlægning af undervisningsaktiviteter og koordinering med ph.d.-projektet allerede fra ph.d.-studiets start, dvs. planlægning i samarbejde med vejlederen.

I forbindelse med de ph.d.-studerendes egen kursusdeltagelse er det et problem, at det er svært at finde gode kurser for ph.d.-studerende. De får ofte for lidt ud af kurserne, og de er tvunget til at deltage i kurser, der ikke er relevante, men som de er nødt til at tage, fordi der er krav om en bestemt kursusdeltagelse på del A. Gruppen ønsker bedre og lettere adgang til information om, hvilke kurser der kan tages, samt at det blev muligt at opnå ECTS for andre relevante aktiviteter, f.eks. præsentationer på konferencer. Der er behov for, at fakultetet og instituttet udbyder flere relevante ph.d.-kurser, og institutledelsen vil løbende opfordre til dette. Endvidere er der behov

for at diskutere tildelingen af ECTS for forskellige aktiviteter i dialog mellem field-formænd, AGSoS, Biologisk Institut og de ph.d.-studerende.

En del ph.d.-studerende gav både i spørgeskemaundersøgelsen og på mødet udtryk for, at de har for lidt indflydelse og ikke føler sig involveret i beslutningsprocesserne. Som direkte respons på dette problem har institutlederen besluttet sig for at holde et årligt møde med de ph.d.-studerende, hvor arbejdsmiljøet og de ph.d.-studerendes generelle forhold bliver diskuteret. Endvidere opfordres de ph.d.-studerende til at deltage i de kvartalsvise institutmøder for hele instituttet.

Endelig gav de ph.d.-studerende udtryk for tvivl om, hvor man kan henvende sig i forbindelse med konfliktløsning. Her har man imidlertid en klar mulighed for at henvende sig til det lokale ph.d. udvalgsmedlem, som efterfølgende kan involvere Field-formanden og følge op på sagen, evt. med ekstern bistand. Desuden kan der gøres opmærksom på, at der fra 1. september 2009 er etableret en ordning, hvor 2 ph.d.-counsellors står til rådighed for ph.d.-studerende på Det Naturvidenskabelige Fakultet, når den studerende har problemer af personlig karakter, stressproblemer eller konflikter med vejleder. Ph.d.-counsellorerne er henholdsvis en mandlig lektor emeritus med mange års erfaring som vejleder for ph.d.-studerende og en yngre kvindelig lektor. Dette valg er meget bevidst, da de ph.d.-studerende så har mulighed for at henvende sig, hvor de finder det mest hensigtsmæssigt. De to ph.d.-counsellors er ansat ved to forskellige institutter. De har mulighed for at henvise til psykologhjælp, betalt af fakultetet.

Psykisk APV handlingsplan

Hvad	Hvorfor	Prioritering	Løsninger	Hvornår	Ansvarlig	Økonomi	Opfølgning
Kommunikationsproblemer.	VIP ingen uddannelses mæssige forudsætninger inden for kommunikation. Samtidigt er der ofte ikke foretaget forventningsafstemning i relation til graden af kommunikation mellem studerende og vejleder.	Højst	Introduktionskursus, skrivelse om forventninger fra starten af ph.d-studiet. Indsats for at gøre det klart for vejleder, at feedback og opbakning er vigtigt, og at man bruger de obligatoriske samtaler til en grundig og konstruktiv dialog om projektets fremdrift.. Evt. samtale med ph.d.-counsellor	Ved starten af ph.d.-studiet, og når problemer opstår	Instituttleder	Ikke relevant	Årligt møde mellem instituttleder og ph.d.-studerende
Uklare forventninger til det at være ph.d.-studerende.	Manglende opmærksomhed på, at nye ph.d.-studerende ikke har forudsætninger for at vide det.	Mellem	Information på to niveauer. 1) introduktionskursus til det at være ph.d.-studerende. 2) Sikre indledende møde mellem vejleder og studerende, hvor man afstemmer forventninger.	Ved optag	Instituttleder, fieldformænd og vejledere	Ikke relevant, dog måske relevant i forhold til afholdelse af kursus	Årligt møde mellem instituttleder og ph.d.-studerende

Stress, arbejds-tempo, udbrændthed	Stærk konkurrence, høje præstationskrav	Højt	Vejleder er opmærksom på problemet og rådgiver om, hvornår arbejdsindsatsen er tilstrækkelig. Evt. samtale med ph.d.-counselor. Kurser i stresshåndtering, evt. integreret i introduktionskursus for ph.d.-studerende. Godt netværk blandt ph.d.-studerende	Løbende opmærksomhed på problemet. Stresshåndteringskursus fra september 2010	Institutleder, HR, AGSoS	Kan være en hindring i forhold til at have eksterne undervisere i stresshåndtering	Årligt møde mellem institutleder og ph.d.-studerende
Ensomhed	Udenlandske ph.d.-studerende muligvis isolerede	Mellem	Relevante informationer gives også på engelsk. Brug af ph.d.-netværk.	Altid	Institutleder	Ikke relevant	Årligt møde mellem institutleder og ph.d.-studerende
For stor undervisningsbelastning	Ph.d.-studerende dækker de fleste instruktortimer. Kan være svært at indpasse tidsmæssigt, både på grund af tidsforbrug, og fordi det kommer i konflikt med forskningsarbejdet.	Højt	Øget klarhed over principper for vægtning samt check af vægtning af forberedelsestimer i dialog med de ph.d.-studerende. Planlægning af hovedtidspunkter for undervisning i forbindelse med opstart af ph.d.-studie, samt bedre koordinering af undervisningen indenfor den forskningsgruppe, man er tilknyttet.	1. september 2010	Institutleder og undervisningsudvalg	Vægtning af forberedelsestimer kan begrænses af økonomi.	Årligt møde mellem institutleder og ph.d.-studerende samt løbende dialog

For lille udbud af ph.d.-kurser på Biologisk Institut, især kurser af generel relevans. Svært at overskue udbuddet af ph.d.-kurser indenfor og udenfor AU	Der har nok ikke været tilstrækkelig opmærksomhed på udbuddet af ph.d.-kurser. Der er ikke et samlet overblik, f.eks. på internet, over ph.d.-kurser indenfor og udenfor AU.	Højt	Instituttets egne VIP-er opfordres til i stigende grad at udbyde kurser, der endvidere skal inddateres i UVA-systemet. Ph.d.-studerendes netværk kunne selv organisere oversigt på instituthjemmeside over relevante ph.d.-kurser fra ind- og udland.	1.september 2010 og løbende	Institutleder	Udbud af kurser kan afhænge af tid og økonomi	Årligt møde mellem institutleder og ph.d.-studerende samt løbende dialog
Hvem er lederen for ph.d.-studerende	Der er uklarhed over, hvem der er leder for den enkelte studerende, f.eks. i konstellationer med flere vejledere. Endvidere er der uklarhed over, hvor man skal henvende sig ved konflikter mellem studerende og vejleder	Højt	Vejleder(e) gør klart på første møde, hvordan ledelsesstrukturen er opbygget. Herunder informeres ph.d.-studerende om muligheden for at henvende sig til ph.d.-counselor i tilfælde af konflikter.	Løbende	Institutleder	Ikke relevant	Årligt møde mellem institutleder og ph.d.-studerende samt løbende dialog
Be-grænset kontakt til ledelsen og mulighed for indflydelse	Der eksisterer ikke et veletableret kontakto rgan mellem ledelse og ph.d.-studerende	Højt	Årligt møde mellem institutleder og ph.d.-studerende	1. december 2010	Institutleder	Ikke relevant	Ikke relevant

Postdocs og andre ikke-fastansatte VIP

Beskrivelse af specifikke problemer

Diskussionen på mødet gav et klart indtryk af, at postdocs føler sig pressede som følge af deres arbejdssituation. Postdocs er per definition ansat i et kortere tidsrum, typisk 1 - 3 år, og de er udsat for et betydeligt pres med hensyn til at publicere og erhverve sig andre kvalifikationer, som skal gøre dem i stand til at stå sig i konkurrencen om at få en fast stilling. Dette pres er ikke specifikt for Biologisk Institut, men for den samlede forskningsverden. Man vil ikke gøre postdocs en tjeneste ved at nedtone den internationale konkurrencesituation i forskningsverdenen: dette vil blot sætte dem tilbage i deres muligheder for at få et fast job. Derimod kan man afhjælpe presset ved at opstille konkrete forventninger og give konkret feedback. Endvidere planlægger Det Naturvidenskabelige Fakultets HR-sektion at kunne tilbyde kurser om stresshåndtering.

Netop behovet for feedback og rådgivning om karriereplanlægning var punkter, som blev rejst på mødet. Mange postdocs ved Biologisk Institut har vejledere/mentorer, som giver god og regelmæssig feedback, men det gælder ikke alle. Blandt andet er nogle postdocs selvstændigt finansierede, altså ikke direkte tilknyttet en fastansat forsker (f.eks. Steno-stipendiater) og dermed uden en oplagt mentor. Et eksempel på den vejledning, som efterspørges, er f.eks. i hvor høj grad man skal vægte forskningsproduktion vs. undervisningserfaring, når man vil gøre sig så velkvalificeret som muligt for at få en fast stilling på et universitet. Der kan også være behov for konkrete udmeldinger om, hvorvidt man reelt skal satse på en universitetskarriere eller eksempelvis en karriere i erhvervslivet. Det Naturvidenskabelige Fakultet er meget opmærksomme på denne problematik, og Fakultetets HR-afdeling vil fremover kunne tilbyde karriererådgivning til denne personalegruppe. Specifikt for kvindelige postdocs vil fakultetet endvidere iværksætte et pilotprojekt om en mentorordning.

Ensomhed i arbejdet var også et emne, der blev diskuteret. En mulig årsag for postdoc-gruppen kan være, at der findes en del ikke-dansktalende udlændinge, som kan føle sig isolerede på grund af sprogbarrierer. Ud over at tage sig af de udenlandske postdocs i de lokale forskergrupper kan man på institutniveau gøre en indsats ved at sikre, at f.eks. information om fælles sociale begivenheder og information af større betydning for postdoc-gruppen skrives på både engelsk og dansk.

Psykisk APV handlingsplan

Hvad	Hvorfor	Prioritering	Løsninger	Hvornår	Ansvarlig	Økonomi	Opfølgning
Pres og travlhed på arbejdet.	Stærk international konkurrence om faste stillinger.	Høj	Feedback og klare forventninger kan mildne pres, men kan ikke løses lokalt. Fakultetets HR-afdeling vil udbyde kurser i stresshåndtering.	Kurser i stresshåndtering fra Fakultetets HR-afdeling: fra september 2010	Instituttleder	Ikke relevant	Gennem samtaler at følge op på, om presset er for stort. Endvidere afholdelse af postdoc-medarbejdermøde primo 2011.
Sikre feedback og karriererådgivning til alle postdocs.	Nogle postdocs er ikke tilknyttet fastansat VIP som vejleder, samt varierende grad af feedback fra VIP.	Høj	Gruppeudviklingsamtaler (GRUS) med instituttleder og HR med fokus på karriererådgivning. Karriererådgivning fra fakultetets HR-afdeling.	GRUS: Sidste halvår af 2010. Karriererådgivning fra fakultetets HR-afdeling: Fra september 2010	Instituttleder	Ikke relevant m.h.t. GRUS. Fakultetets karriererådgivning kan være afhængig af ressourcer.	Afholdelse af postdoc-medarbejdermøde primo 2011.
Ensomhed i arbejdet.	Udenlandske postdocs isolerede.	Medium	Udsende relevante meddelelser på engelsk. Opfordring til integration af postdocs i forskergrupperne samt etablering af netværk.	Løbende	Instituttleder	Ikke relevant	Afholdelse af postdoc-medarbejdermøde primo 2011.

Fastansatte VIP

Beskrivelse af specifikke problemer

Det fremgik af møderne med de andre medarbejdergrupper, at gruppen af fastansatte VIP sidder med nogle af nøglerne til løsning på feedback-problemer, som de andre medarbejdergrupper oplever. Dette emne blev taget op på mødet med de fastansatte VIP, og der var konsensus om, at fastansatte VIP både kan være medarbejdere og ledere (for studerende, postdocs og TAP). Muligheden for at afholde en "light"-udgave af et ledelseskursus for de fastansatte VIP-er blev diskuteret, og responsen var generelt positiv. Mulighederne herfor er dog meget afhængige af instituttets økonomi.

Fastansatte VIP-er er også pressede arbejdsmæssigt, men dog i mindre grad end midlertidigt ansatte postdocs. Det skyldes ikke mindre arbejdspress, men snarere at man gennem erfaring er blevet bedre til at håndtere det. Det kunne givetvis afhjælpe presset noget, hvis man var bedre til planlægning og prioritering af arbejdsopgaver ("selvledelse"). Evt. kunne man kombinere et kursus i ledelse med et kursus i selvledelse. Udefra kommende faktorer spiller imidlertid også en stor rolle. Udmeldinger med meget kort varsel fra f.eks. Det Naturvidenskabelige Fakultet om undervisningstidspunkter gør det svært at planlægge. Omvendt skyldes den sene udmelding af skemaerne, at man prøver at tage så mange individuelle hensyn til de studerende som muligt. Det ændrer imidlertid ikke, at man har et problem, som der bør være en bedre dialog om.

Det blev diskuteret, om den kollegiale feedback på instituttet var tilstrækkelig på såvel forsknings- som undervisningssiden. Det kan generelt være svært at give feedback, når det drejer sig om kolleger, som beskæftiger sig med emner fjernt fra ens eget felt. Ikke desto mindre kunne det være ønskeligt, hvis virksomhedskulturen drejede mere i en retning, hvor man gav feedback på kollegers arbejde. Specifikt vedrørende feedback på undervisning fremhævede nogle forskningsgrupper, at de har etableret uformelle feedback-grupper, hvor man sidder med til kollegers undervisning og efterfølgende diskuterer undervisningen. Dette tiltag kan stærkt anbefales, men i nogle tilfælde vil kollegers undervisningsområder være så fagligt langt fra hinanden, at det vil være vanskeligt at give faglig feedback på undervisningen (men dog måske på den generelle pædagogik).

Det fremgik af besvarelserne i den psykiske APV, at en del fastansatte VIP følte sig usikre på fremtiden. De underliggende årsager skal nok især findes i, at undersøgelsen blev foretaget på et tidspunkt, hvor der var en omfattende afskedigelsesrunde på Biologisk Institut på Københavns Universitet - samtidigt med, at Det Naturvidenskabelige Fakultets økonomi i Århus så lidt dystert ud. Situationen har efterfølgende bedret sig lidt på fakultetet, men de omfattende organisationsændringer, som man har set på hele universitetsområdet samt på Det Naturvidenskabelige Fakultet, kan ikke undgå at skabe usikkerhed. Dette er et problem, som det er svært at gøre noget konkret ved bortset fra at give så god information som vel muligt.

Det blev diskuteret, hvilke forventninger man havde til feedback fra institutlederen og medindflydelse på instituttets drift. Institutlederen vil gøre sit bedste for at give feedback både i det daglige arbejde og gennem de mere formelle strukturer, såsom MUS-samtaler. Det er imidlertid næsten umuligt for institutlederen at give mere detaljeret feedback på f.eks. undervisning, bortset fra at tage affære, hvis de studerendes evalueringer tyder på problemer. Med hensyn til at holde et højt informationsniveau vil institutlederen fortsætte den nuværende ordning med at holde medarbejdermøder for alle instituttets ansatte hvert kvartal og i det hele taget informere så meget som muligt om instituttets status og nye udviklinger gennem møder, e-mails og på hjemmeside. Dette er punkter, som vedrører instituttets generelle drift og fremtidige udvikling og vil ikke blive fremført som specifikke tiltag i APV handlingsplanen.

Endelig kunne nogle besvarelser i den psykiske APV enten tolkes som konkret kritik af Dekanaten (NF) eller som et mere generelt udtryk for skepsis, jo længere man er fra "magtens korridorer". Direkte adspurgt følte folk sig ikke godt informeret om den igangværende administrative forandringsproces ved Det Naturvidenskabelige Fakultet, og hvorledes dette kunne påvirke VIP-ernes hverdag. Dette kunne afhjælpes ved at have nogle konkrete forventningsafstemninger mellem instituttet og fakultetet om, hvordan den administrative service bliver, efter at de administrative omlægninger er gennemført. Desuden – og vigtigst for den psykiske APV – blev det fremført, at fakultetets håndtering af personalesager, altså HR, var for langsom. Det gælder både ansættelsessager og lønforhandlinger, som tager for lang tid og medfører usikkerhed hos de involverede. Det Naturvidenskabelige Fakultet opfattes ellers som

velfungerende, hvorfor langsommeligheden i behandlingen af personalesager synes unødvendig. Det blev fremført, at den nye HR-afdeling forhåbentligt kan medvirke til at afhjælpe problemerne, men først og fremmest blev institutlederen bedt om at arbejde for at få forbedret forholdene. Det kan her tilføjes, at den nye institutleder har haft positive erfaringer med fakultetets nye HR-afdeling. Man har tilsyneladende allerede taget denne kritik til sig og effektiviseret HR-funktionen.

Psykisk APV handlingsplan

Hvad	Hvorfor	Prioritering	Løsninger	Hvornår	Ansvarlig	Økonomi	Opfølgning
Pres og travlhed på arbejdet.	Korte deadlines f.eks. i forbindelse med undervisningsplanlægning. Pres og høje performancekrav i forskningsverden.	Mellem - høj	Kan kun delvis løses lokalt. Kursus i ledelse og selvledelse for at blive bedre til at prioritere arbejdsopgaver og planlægge. Specifikt for undervisningsplanlægning har det høj prioritet at få en dialog om dette med Studiekontoret.	Indenfor 2010 - 2011.	Institutleder	Afholdelse af kursus afhænger af instituttets økonomi.	Gennem MUS-samtaler at følge op på, om presset er for stort.
Kollegial feedback bør forbedres.	Der er ikke tradition for så meget feedback. Det kan også være svært at give feedback til fagligt "fjerne" kolleger.	Mellem	Fremhæve vigtigheden af teamdannelse, f.eks. på institutmøder. Opfordre til etablering af uformelle feedbackgrupper i forbindelse med undervisning.	Løbende.	Institutleder	Ikke relevant.	Gennem MUS-samtaler.
HR-sager tager for lang tid i fakultetet.	Arbejds-pres på fakultetet.	Høj	Problemet er måske løst eller på vej til løsning, i og med der er etableret en ny HR-afdeling. Sager er indtil videre	1. juni 2010	Institutleder	Ikke relevant.	Institutleder følger løbende situationen og tager det op med fakultetet, hvis sagsbehandlingen går for langsomt.

			blevet behandlet meget effektivt.				
--	--	--	--	--	--	--	--