

APV2016. Rapport nr. 14.

**ENH: Rapport for Enhedsadmini-  
strationen**

FORTROLIGT

### **Rapporter i serien APV2016, Aarhus Universitet**

APV2016. Rapport nr. 1. Hovedrapport for Aarhus Universitet

APV2016. Rapport nr. 2. ST: Fakultetsrapport

APV2016. Rapport nr. 3. ST: Institutter og centre

APV2016. Rapport nr. 4. ST: Enheder under institutter og centre

APV2016. Rapport nr. 5. HE: Fakultetsrapport

APV2016. Rapport nr. 6. HE: Institutter og centre

APV2016. Rapport nr. 7. HE: Enheder under institutter og centre

APV2016. Rapport nr. 8. Aarhus BSS: Fakultetsrapport

APV2016. Rapport nr. 9. Aarhus BSS: Institutter og centre

APV2016. Rapport nr. 10. Aarhus BSS: Enheder under institutter og centre

APV2016. Rapport nr. 11. AR: Fakultetsrapport

APV2016. Rapport nr. 12. AR: Institutter og centre

APV2016. Rapport nr. 13. AR: Enheder under institutter og centre

APV2016. Rapport nr. 14. ENH: Rapport for Enhedsadministrationen

APV2016. Rapport nr. 15. ENH: Vicedirektørområder og administrationscentre

APV2016. Rapport nr. 16. ENH: Enheder under vicedirektørområder og administrationscentre

**AU HR**

Udvikling og Arbejdsmiljø  
Jens Baggesensvej 53  
8200 Aarhus N.

**Projektgruppe, AU HR, Udvikling og Arbejdsmiljø****Center for Undervisning og Læring**

Aarhus School of Business and Social Sciences  
Aarhus Universitet  
[www.cul.au.dk](http://www.cul.au.dk)

**Analysegruppe**

Adjunkt, ph.d., Kim Jesper Herrmann  
Analysemedarbejder, cand.scient.pol., Line Bækgaard  
Ph.d.-stipendiat, cand.scient.pol., Anna Bager-Elsborg  
Centerleder, lektor, Torben K. Jensen

FORTROLIGT

## Anvendte forkortelser

VIP	Videnskabeligt personale
TAP	Teknisk-administrativt personale
TAP-adm	Teknisk-administrativt personale beskæftiget med administration, udvikling, IT, ledelsesbetjening, kommunikation eller i biblioteker
TAP-tek	Teknisk-administrativt personale beskæftiget med rengøring, bygningsvedligeholdelse eller øvrige servicefunktioner
TAP-lab	Teknisk-administrativt personale beskæftiget med forskning i laboratorier, arbejde i forsøgsanlæg eller klinik, dyrepasning eller jordbrug
TAP-forsk	Teknisk-administrativt personale beskæftiget med forskningslignende opgaver eller undervisning
ENH	Enhedsadministrationen
AU UDD	AU Uddannelse
AU HR	AU HR
AU ØB	AU Økonomi og Bygninger
AU FE	AU Forskning og Eksterne Relationer
AU IT	AU IT
AC ST	Administrationscenter ST
AC HE	Administrationscenter Health
AC BSS	Administrationscenter BSS
AC AR	Administrationscenter Arts
US	Universitetsledelsens Stab

## INDHOLDSFORTEGNELSE:

Kapitel 1. Resume .....	6
Kapitel 2. Svarprocenter.....	9
Kapitel 3. Trivsel.....	10
Kapitel 4. Relation til arbejdet .....	16
Kapitel 5. Relation til kollegaer .....	18
Kapitel 6. Relation til ledelsen.....	24
Kapitel 7. Arbejdstid.....	31
Kapitel 8. Stress og arbejdsbelastning .....	33
Kapitel 9. Diskrimination og chikane.....	36
Kapitel 10. Spørgsmål specifikke for Enhedsadministrationen .....	39

FORTROLIGT

# KAPITEL 1. RESUME

Denne rapport er en del af Psykisk APV2016, der er udarbejdet ved Aarhus Universitet. Denne rapport omhandler Enhedsadministrationen, de fem underliggende vicedirektørområder, de fire administrationscentre samt Universitetsledelsens Stab.

**Tabel 1.1. Hovedresultater**

	2012	ENH	AU UDD	AU HR	AU ØB	AU FE	AU IT	AC ST	AC HE	AC BSS	AC AR	US
I. Trivsel												
Føler du dig godt tilpas på dit arbejde? <sup>a</sup>	77%	<b>87%</b>	87%	96%	93%	89%	76%	84%	91%	87%	87%	84%
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde <sup>b</sup>	80%	<b>87%</b>	84%	98%	93%	86%	82%	84%	93%	87%	87%	87%
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet <sup>b</sup>	62%	<b>62%</b>	54%	71%	67%	67%	63%	57%	66%	69%	62%	56%
Jeg kan anbefale min arbejdsplads til andre <sup>b</sup>	64%	<b>71%</b>	65%	87%	79%	71%	51%	65%	83%	77%	77%	78%
II. Relation til arbejdet												
Finder du dit arbejde interessant? <sup>a</sup>	75%	<b>80%</b>	80%	92%	83%	79%	83%	79%	81%	82%	73%	84%
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? <sup>a</sup>	72%	<b>81%</b>	76%	90%	85%	76%	69%	83%	84%	86%	81%	56%
Er du tilfreds med den indflydelse, du har på tilrettelæggelsen af dit daglige arbejde? <sup>a</sup>	72%	<b>81%</b>	81%	94%	86%	81%	81%	78%	87%	80%	80%	69%
III. Relation til kollegaer ('Altid/Næsten altid' + 'Ofte')												
På min arbejdsplads er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	75%	<b>79%</b>	80%	91%	87%	76%	69%	73%	87%	84%	79%	72%
På min arbejdsplads er vi villige til at lytte til andres opgaver	75%	<b>77%</b>	77%	87%	85%	78%	71%	71%	82%	78%	76%	72%

	2012	ENH	AU UDD	AU HR	AU ØB	AU FE	AU IT	AC ST	AC HE	AC BSS	AC AR	US
og give konstruktiv feedback												
På min arbejdsplads er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter	67%	<b>71%</b>	68%	81%	70%	76%	76%	65%	78%	67%	74%	68%
På min arbejdsplads bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde	54%	<b>56%</b>	61%	77%	55%	53%	56%	51%	64%	56%	46%	47%
På min arbejdsplads er mine kollegaer imødekommende	87%	<b>90%</b>	89%	98%	93%	89%	84%	86%	95%	88%	91%	91%
IV. Oplevet ledelse i hverdagen ('Helt enig' + 'Delvist enig')												
[Den daglige ledelse] anerkender medarbejdernes arbejde	74%	<b>74%</b>	75%	91%	78%	66%	80%	64%	81%	75%	74%	68%
[Den daglige ledelse kan jeg] trykt henvende mig til	79%	<b>81%</b>	82%	96%	83%	82%	85%	75%	84%	79%	83%	81%
V. Arbejdsbyrde, stress og ensomhed ('Aldrig/Næsten aldrig' + 'Ofte')												
Sker det, at du føler dig udgået?	34%	<b>22%</b>	19%	13%	16%	18%	25%	<b>34%</b>	18%	17%	22%	13%
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid og energi, at det går ud over privatlivet?	32%	<b>19%</b>	18%	10%	10%	16%	23%	29%	13%	13%	22%	28%
Giver arbejdet dig stærke stress-symptomer? <sup>c</sup>	20%	<b>10%</b>	12%	8%	7%	8%	16%	14%	9%	7%	10%	3%
Oplever du, at du ikke er tilfreds med resultatet af dit arbejde, fordi der er for travlt?	30%	<b>18%</b>	12%	15%	8%	15%	30%	27%	17%	16%	15%	13%
Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen?	9%	<b>7%</b>	7%	2%	6%	10%	12%	7%	5%	3%	7%	7%

Note: <sup>a</sup>Tallene viser den andel, som har benyttet svarkategorierne 'Aldrig/Næsten aldrig' eller 'Ofte'. Resten har svaret 'Nogle gange', 'Sjældent', 'Aldrig/Næsten aldrig'. <sup>b</sup>Tallene viser den andel, som har erklæret sig enige eller delvis enige i udsagnet.

<sup>c</sup>"(fx tilbagetrukthed, hjertebanken, ondt i maven, muskelspændinger, nedtrykthed, rastløshed, vanskeligheder ved at slappe af, koncentrationsbesvær, vanskeligheder ved at huske mv.)"

**Farvelægning af Tabel 1.1**

80-100%
60-79%
40-59%
20-39%
0-19%

Note: Skalaen er vendt om for negativt ladede spørgsmål. For spørgsmålene om arbejdsbyrde er der anvendt intervaller på 10 procent. For spørgsmål om ensomhed og stærke stress-symptomer er der anvendt intervaller på 5 procent.

FORTROLIGT



## KAPITEL 2. SVARPROCENTER

Ansatte ved Aarhus Universitet blev den 29. februar inviteret til at deltage i undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ved Aarhus Universitet. Undersøgelsen sluttede den 18. marts. I *Tabel 2.1* nedenfor fremgår svarprocenterne for Enhedsadministrationen. Læs mere om udarbejdelse af spørgeskema, anonymitet, statistisk usikkerhed mv. i ”APV2016. Rapport nr. 1. Hovedrapport for Aarhus Universitet”.

**Tabel 2.1. Svarprocenter for gruppen af fuldtidsansatte medarbejdere i Enhedsadministrationen**

	N	Pct.
ENH	1446	82%
AU UDD	201	89%
AU HR	48	96%
AU ØB	121	85%
AU FE	91	89%
AU IT	118	88%
AC ST	290	75%
AC Health	157	76%
AC BSS	216	81%
AC Arts	164	84%
US	32	84%

Note: N er antallet af svar. Seks respondenter har ikke oplysninger på tredje niveau, hvorfor tallene ikke summerer til 1446.

## KAPITEL 3. TRIVSEL

**Tabel 3.1. Trivsel i Enhedsadministrationen**

	2012	ENH	AU UDD	AU HR	AU ØB	AU FE	AU IT
Føler du dig godt tilpas på dit arbejde? <sup>a</sup>	77%	<b>87%</b>	87%	96%	93%	89%	76%
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde <sup>b</sup>	80%	<b>87%</b>	84%	98%	93%	86%	82%
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet <sup>b</sup>	62%	<b>62%</b>	54%	71%	67%	67%	63%
Jeg kan anbefale min arbejdsplads til andre <sup>b</sup>	64%	<b>71%</b>	65%	87%	79%	71%	51%

Note: <sup>a</sup>Tallene viser den andel, som har benyttet svarkategorierne 'Altid/Næsten altid' eller 'Ofte'. Resten har svaret 'Nogle gange', 'Sjældent' eller 'Aldrig/Næsten aldrig'. <sup>b</sup>Tallene viser den andel, som har erklæret sig helt eller delvist enig i udsagnet. Resten har svaret 'Hverken/eller', 'Delvist uenig' eller 'Helt uenig'. Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.

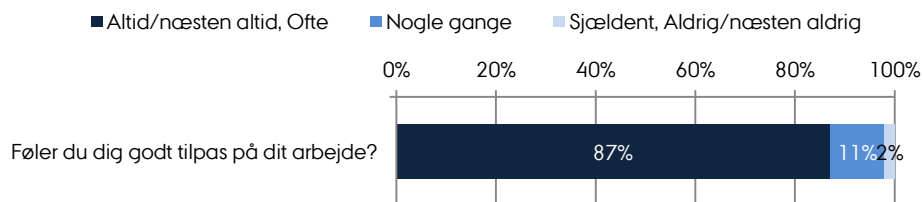
**Tabel 3.1. (fortsat) Trivsel i Enhedsadministrationen**

	2012	ENH	AC ST	AC HE	AC BSS	AC AR	US
Føler du dig godt tilpas på dit arbejde? <sup>a</sup>	77%	<b>87%</b>	84%	91%	87%	87%	84%
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde <sup>b</sup>	80%	<b>87%</b>	84%	93%	87%	87%	87%
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet <sup>b</sup>	62%	<b>62%</b>	57%	66%	69%	62%	56%
Jeg kan anbefale min arbejdsplads til andre <sup>b</sup>	64%	<b>71%</b>	65%	83%	77%	77%	78%

Note: <sup>a</sup>Tallene viser den andel, som har benyttet svarkategorierne 'Altid/Næsten altid' eller 'Ofte'. Resten har svaret 'Nogle gange', 'Sjældent' eller 'Aldrig/Næsten aldrig'. <sup>b</sup>Tallene viser den andel, som har erklæret sig helt eller delvist enig i udsagnet. Resten har svaret 'Hverken/eller', 'Delvist uenig' eller 'Helt uenig'. Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.

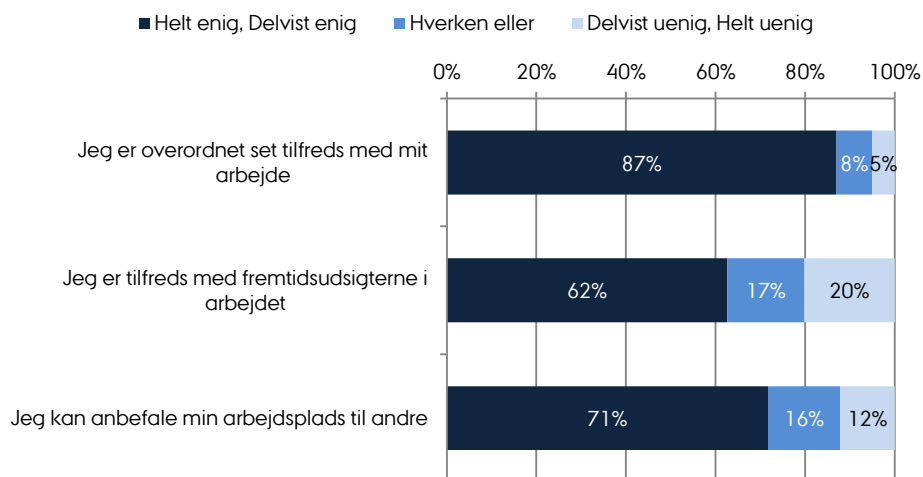
Figur 3.1 og 3.2 nedenfor viser den detaljerede svarfordeling på ovenstående spørgsmål på enhedsadministrationsniveau.

**Figur 3.1. Trivsel i Enhedsadministrationen**



Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.

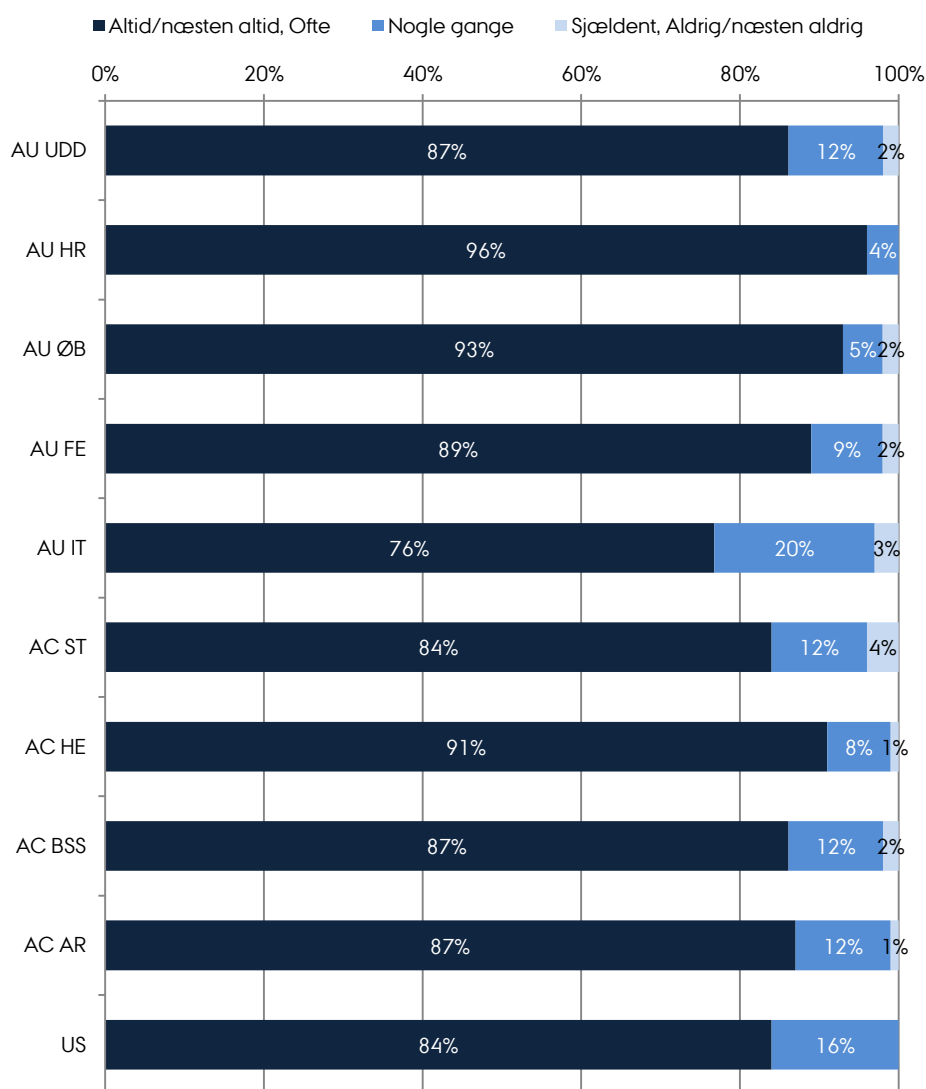
**Figur 3.2. Trivsel i Enhedsadministrationen**



Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.

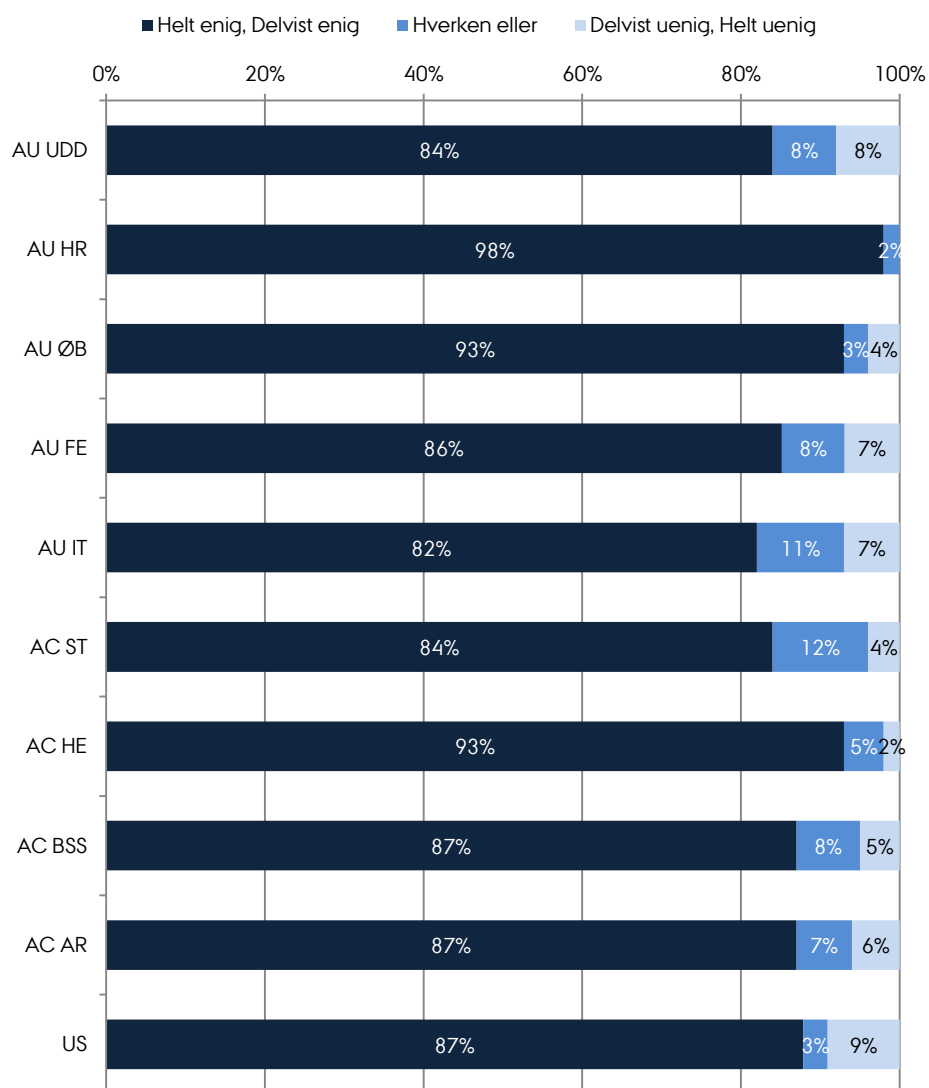
I nedenstående *Figur 3.3-3.6* ses den detaljerede svarfordeling vedrørende tilpashed fordelt på de forskellige enheder i Enhedsadministrationen.

**Figur 3.3. ”Føler du dig godt tilpas på dit arbejde?”**



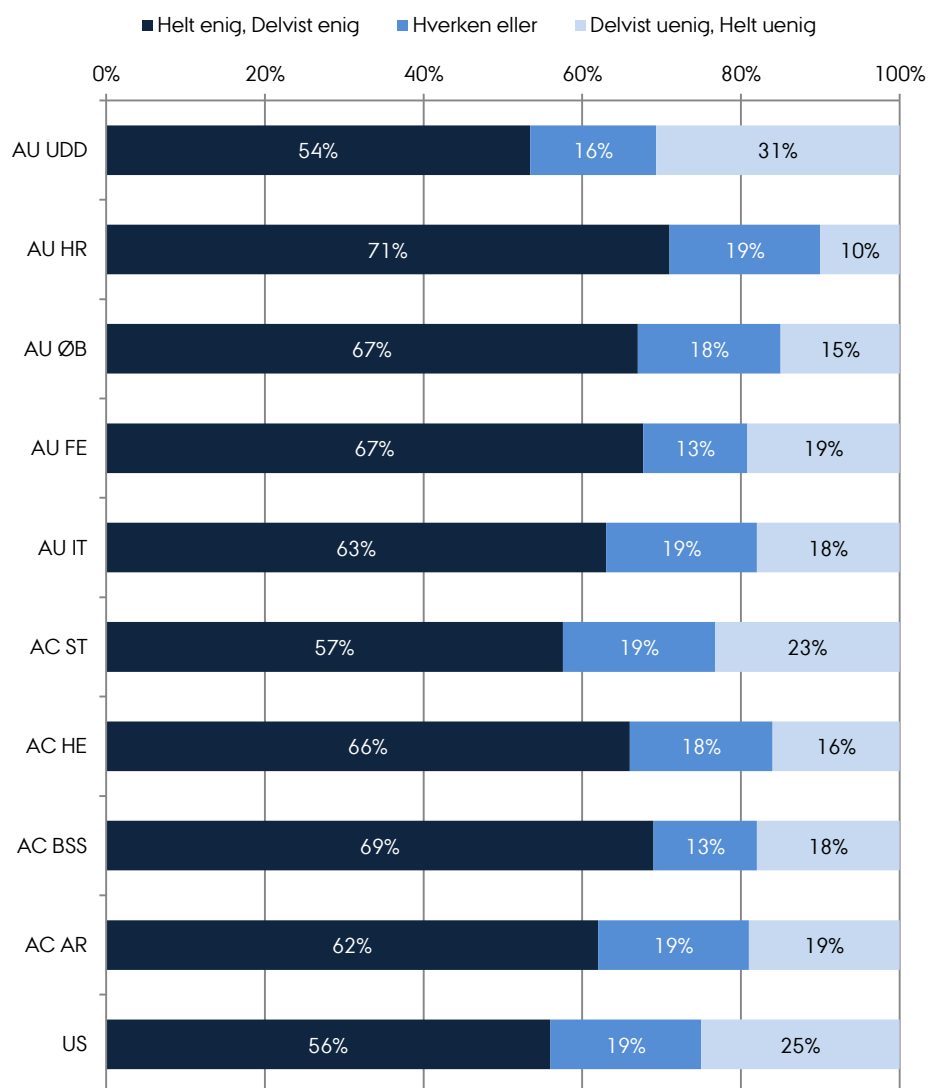
Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.

**Figur 3.4. ”Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde?”**



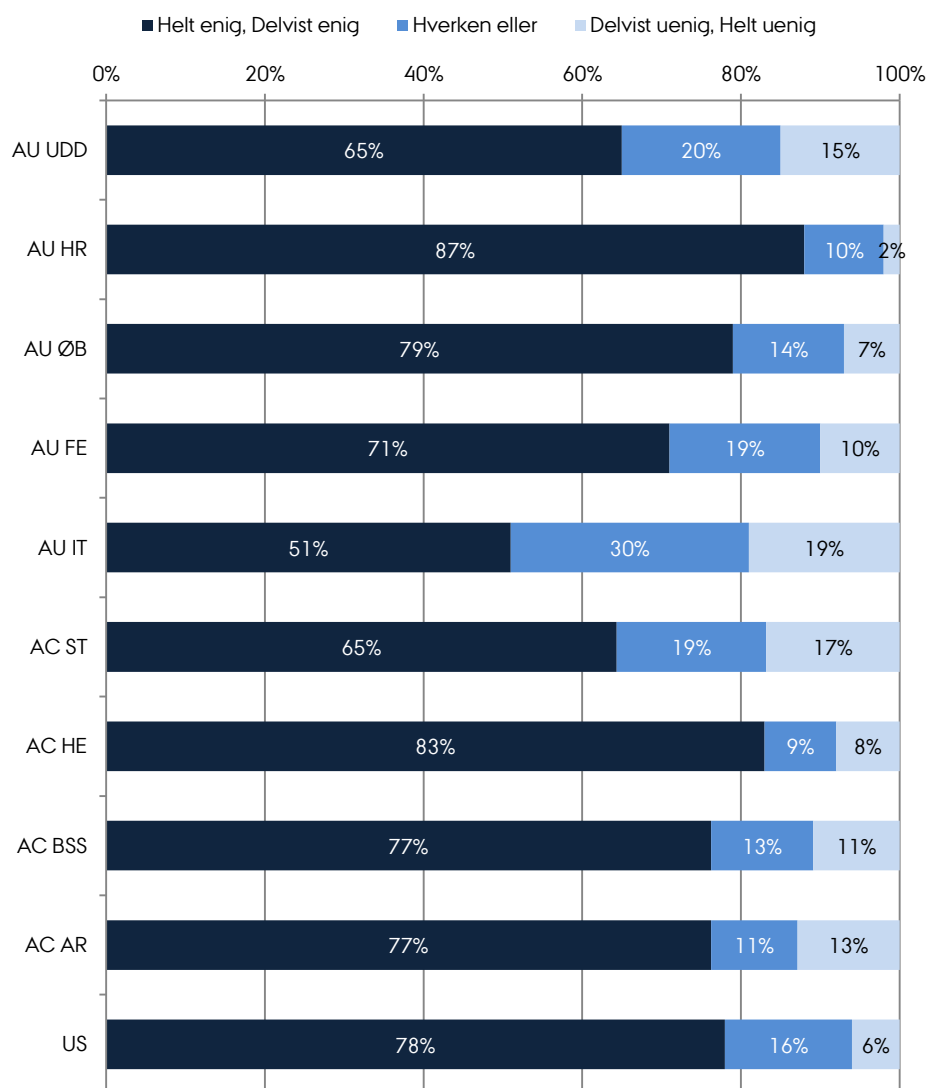
Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.

**Figur 3.5. ”Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i mit arbejde?”**



Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.

**Figur 3.6. ”Jeg kan anbefale min arbejdsplads til andre?”**



Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.

## KAPITEL 4. RELATION TIL ARBEJDET

**Tabel 4.1. Medarbejdernes relation til arbejdet**

	2012	ENH	AU UDD	AU HR	AU ØB	AU FE	AU IT
Finder du dit arbejde interessant? <sup>a</sup>	75%	<b>80%</b>	80%	92%	83%	79%	83%
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? <sup>a</sup>	72%	<b>81%</b>	76%	90%	85%	76%	69%
Er du tilfreds med den indflydelse, du har på tilrettelæggelsen af dit daglige arbejde? <sup>a</sup>	72%	<b>81%</b>	81%	94%	86%	81%	81%
Jeg føler, at jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt <sup>b</sup>	88%	<b>91%</b>	93%	90%	89%	93%	85%
Jeg har arbejdsopgaver, jeg har lyst til at engagere mig i <sup>b</sup>	87%	<b>90%</b>	90%	98%	91%	90%	88%

Note: <sup>a</sup>Tallene viser den andel, som har benyttet svarkategorierne 'Altid/Næsten altid' eller 'Ofte'. Resten har svaret 'Nogle gange', 'Sjældent' eller 'Aldrig/Næsten aldrig'. <sup>b</sup>Tallene viser den andel, som har erklæret sig helt eller delvist enig i udsagnet. Resten har svaret 'Hverken/eller', 'Delvist uenig' eller 'Helt uenig'. Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.

**Tabel 4.1. (fortsat) Medarbejdernes relation til arbejdet**

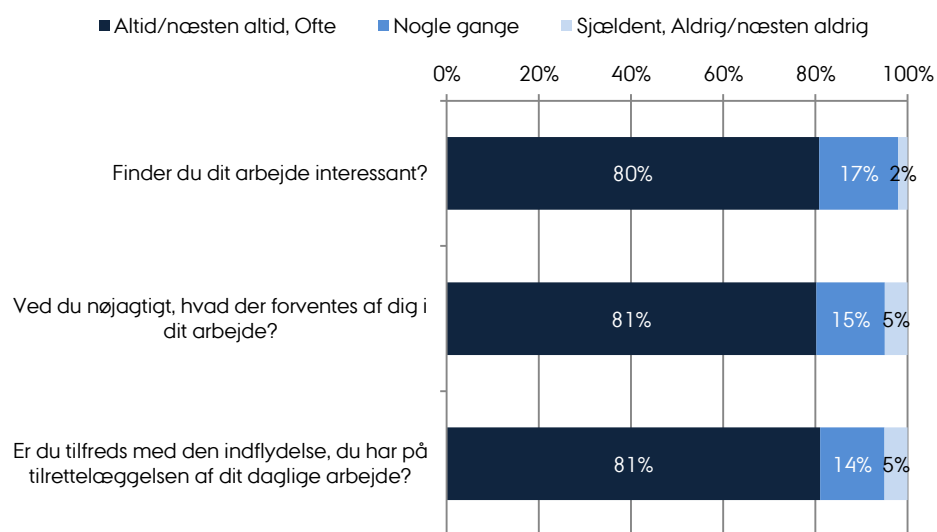
	2012	ENH	AC ST	AC HE	AC BSS	AC AR	US
Finder du dit arbejde interessant? <sup>a</sup>	75%	<b>80%</b>	79%	81%	82%	73%	84%
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde? <sup>a</sup>	72%	<b>81%</b>	83%	84%	86%	81%	56%
Er du tilfreds med den indflydelse, du har på tilrettelæggelsen af dit daglige arbejde? <sup>a</sup>	72%	<b>81%</b>	78%	87%	80%	80%	69%
Jeg føler, at jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt <sup>b</sup>	88%	<b>91%</b>	89%	94%	92%	94%	88%
Jeg har arbejdsopgaver, jeg har lyst til at engagere mig i <sup>b</sup>	87%	<b>90%</b>	90%	92%	93%	88%	87%

Note: <sup>a</sup>Tallene viser den andel, som har benyttet svarkategorierne 'Altid/Næsten altid' eller 'Ofte'. Resten har svaret 'Nogle gange', 'Sjældent' eller 'Aldrig/Næsten aldrig'. <sup>b</sup>Tallene viser den andel, som har erklæret sig helt eller delvist enig i udsagnet. Resten har svaret 'Hverken/eller', 'Delvist uenig' eller 'Helt uenig'. Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.



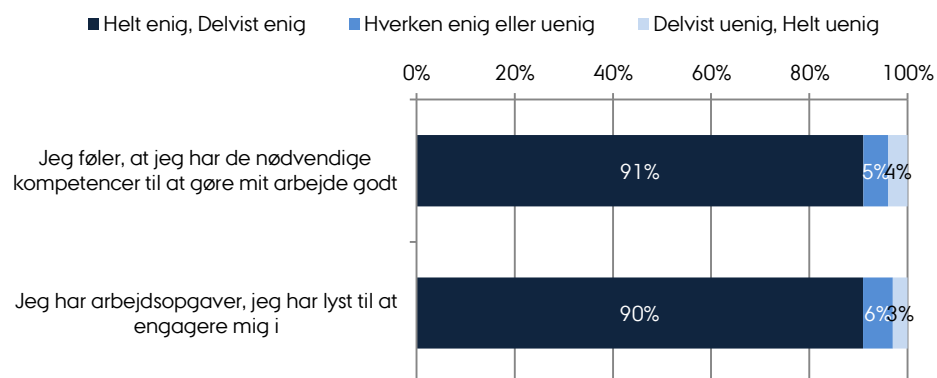
Figur 4.1 og 4.2 viser den detaljerede svarfordeling på ovenstående spørgsmål på enhedsadministrationsniveau.

**Figur 4.1. Medarbejdernes relation til arbejdet**



Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.

**Figur 4.2. Medarbejdernes relation til arbejdet**



Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.

## KAPITEL 5. RELATION TIL KOLLEGAER

**Tabel 5.1. ”På min arbejdsplads...”**

	2012	ENH	AU UDD	AU HR	AU ØB	AU FE	AU IT
... er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	75%	<b>79%</b>	80%	91%	87%	76%	69%
... er vi villige til at lytte til andres opgaver og give konstruktiv feedback	75%	<b>77%</b>	77%	87%	85%	78%	71%
... er nye ideer og forslag velkomne	67%	<b>75%</b>	74%	87%	81%	74%	72%
... er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter	67%	<b>71%</b>	68%	81%	70%	76%	76%
... bliver konflikter løst på en retfærdig måde	59%	<b>64%</b>	65%	72%	70%	64%	67%
... bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde	54%	<b>56%</b>	61%	77%	55%	53%	56%
... er mine kollegaer imødekommende	87%	<b>90%</b>	89%	98%	93%	89%	84%
... føler jeg mig som del af et større socialt fællesskab	72%	<b>75%</b>	70%	85%	81%	73%	62%

Note: Tallene viser den andel, som har benyttet svarkategorierne 'Altid/Næsten altid' eller 'Ofte'. Resten har svaret 'Nogle gange', 'Sjældent' eller 'Aldrig/Næsten aldrig'. Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne. Indledende tekst: ”Vi stiller dig nu en række spørgsmål om samarbejde på din arbejdsplads. Tænk her på de kollegaer, du arbejder sammen med i hverdagen. På min arbejdsplads...”

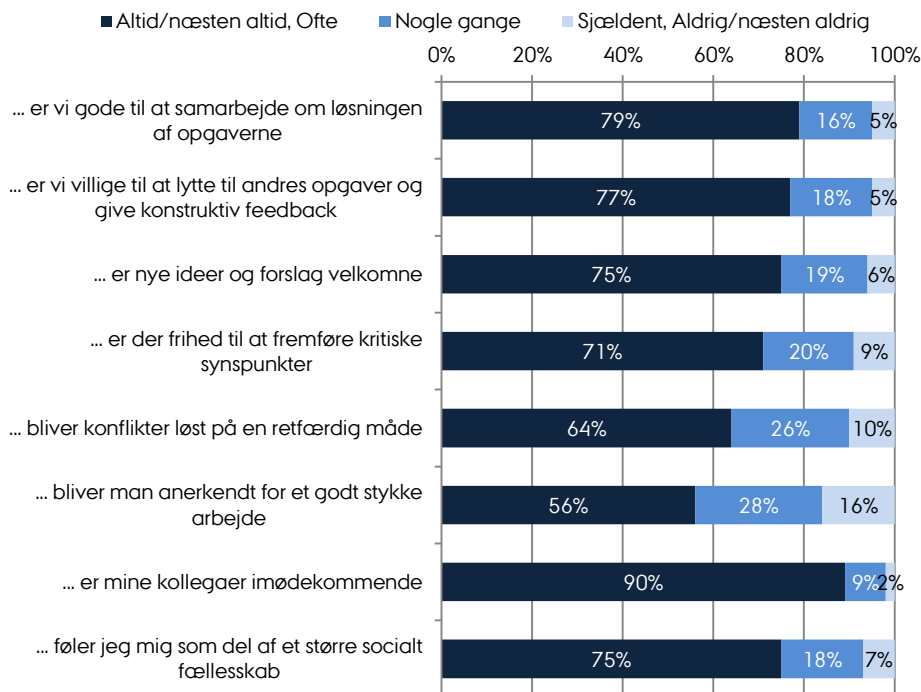
**Tabel 5.1. (fortsat) ”På min arbejdsplads...”**

	2012	ENH	AC ST	AC HE	AC BSS	AC AR	US
... er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	75%	<b>79%</b>	73%	87%	84%	79%	72%
... er vi villige til at lytte til andres opgaver og give konstruktiv feedback	75%	<b>77%</b>	71%	82%	78%	76%	72%
... er nye ideer og forslag velkomne	67%	<b>75%</b>	68%	83%	76%	74%	66%
... er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter	67%	<b>71%</b>	65%	78%	67%	74%	68%
... bliver konflikter løst på en retfærdig måde	59%	<b>64%</b>	56%	76%	63%	60%	62%
... bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde	54%	<b>56%</b>	51%	64%	56%	46%	47%
... er mine kollegaer imødekommende	87%	<b>90%</b>	86%	95%	88%	91%	91%
... føler jeg mig som del af et større socialt fællesskab	72%	<b>75%</b>	71%	80%	80%	79%	72%

Note: »Tallene viser den andel, som har benyttet svarkategorierne 'Altid/Næsten altid' eller 'Ofte'. Resten har svaret 'Nogle gange', 'Sjældent' eller 'Aldrig/Næsten aldrig'. Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne. Indledende tekst: ”Vi stiller dig nu en række spørgsmål om samarbejde på din arbejdsplads. Tænk her på de kollegaer, du arbejder sammen med i hverdagen. På min arbejdsplads...”

I nedenstående *Figur 5.1* vises den detaljerede svarfordeling på ovenstående spørgsmål på enhedsadministrationsniveau.

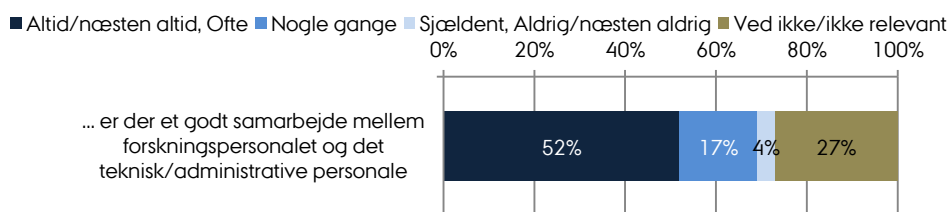
**Figur 5.1. ”På min arbejdsplads...”**



Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.

Udsagnet vedrørende samarbejde mellem forskningspersonalet og det teknisk/administrative personale er præsenteret særskilt i nedenstående figur, da en relativ stor andel af medarbejderne har benyttet svarkategorien 'Ved ikke/ikke relevant'.

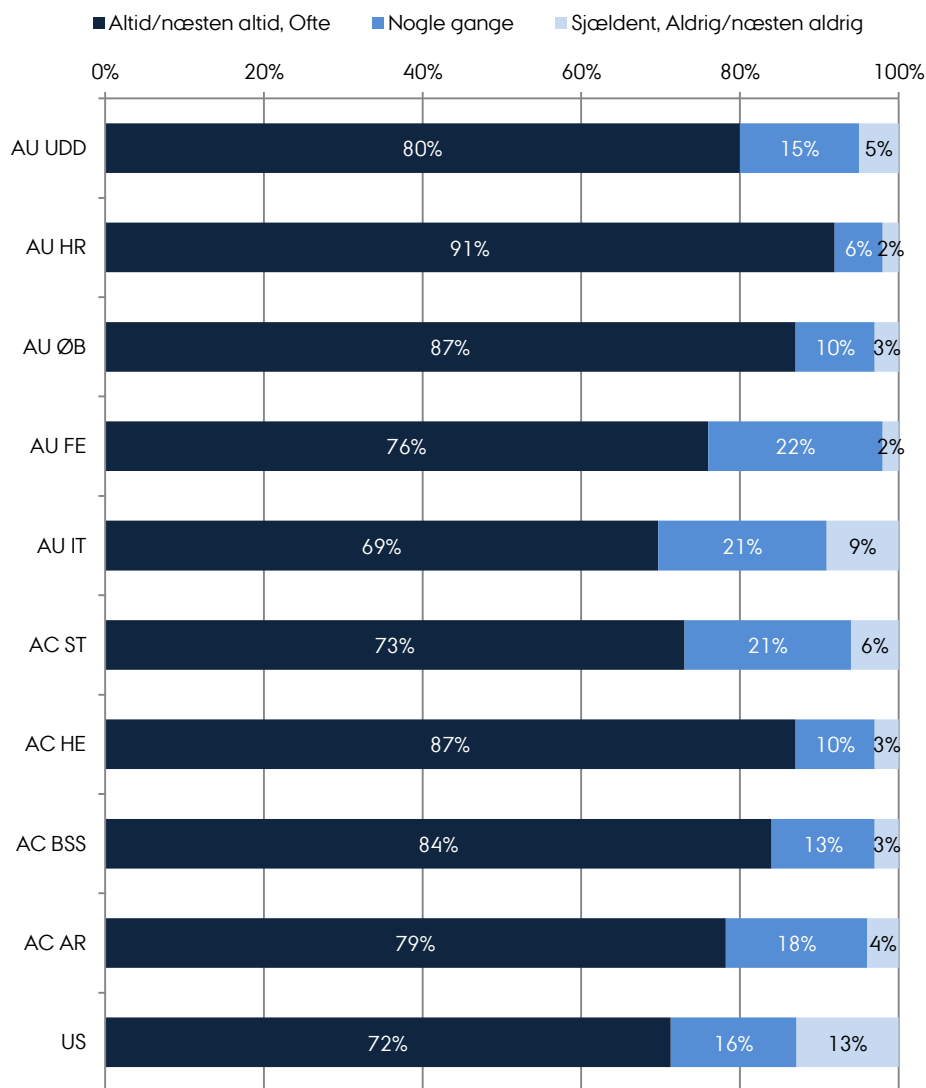
**Figur 5.2. ”På min arbejdsplads...”**



Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er medtaget i beregningerne, da andelen af svar i denne kategori er lig eller overstiger 10 procent.

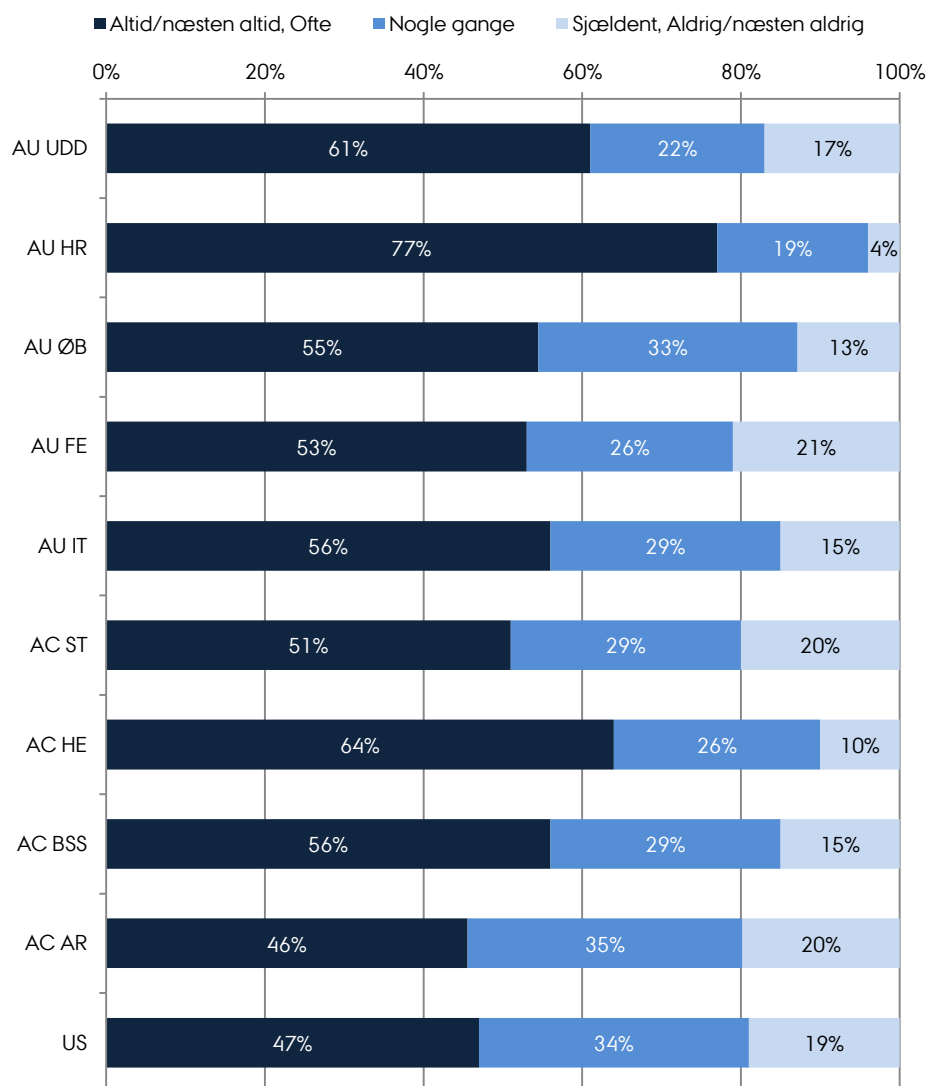
I Figur 5.3-5.5 nedenfor er svarfordelingerne i forhold til udsagn vedrørende samarbejde, anerkendelse og socialt fællesskab vist for de enkelte enheder i Enhedsadministrationen.

**Figur 5.3. ”På min arbejdsplads er vi gode til at samarbejde om løsnin- gen af opgaverne”**



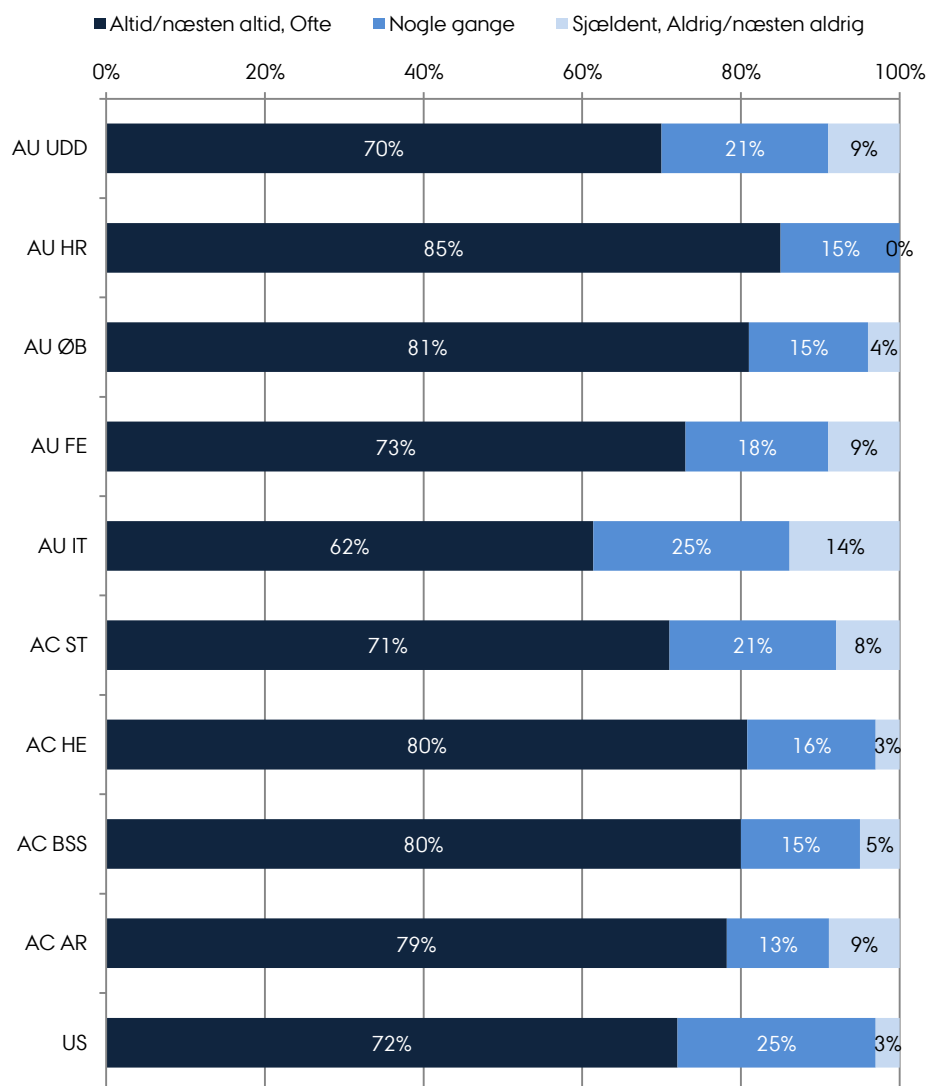
Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.

**Figur 5.4. ”På min arbejdsplads bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde”**



Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.

**Figur 5.5. ”På min arbejdsplads føler jeg mig som del af et større socialt fællesskab”**



Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.

## KAPITEL 6. RELATION TIL LEDELSEN

**Tabel 6.1. ”Jeg oplever en daglig ledelse, som...”**

	2012	ENH	AU UDD	AU HR	AU ØB	AU FE	AU IT
... anerkender medarbejdernes arbejde	74%	<b>74%</b>	75%	91%	78%	66%	80%
... er synlig i dagligdagen	66%	<b>73%</b>	71%	79%	83%	71%	68%
... kan hjælpe mig med at prioritere arbejdsopgaver	57%	<b>67%</b>	66%	64%	81%	66%	70%
... tør træffe ubehagelige beslutninger, hvis det er nødvendigt	68%	<b>70%</b>	71%	76%	81%	60%	69%
... kan hjælpe mig med faglige problemstillinger	68%	<b>74%</b>	67%	68%	81%	64%	70%
... jeg trygt kan henvende mig til	79%	<b>81%</b>	82%	96%	83%	82%	85%

Note: Tallene viser den andel, som har erklæret sig enige eller delvist enige i udsagnet. Resten har svaret 'Hverken/eller', 'Delvist uenig' eller 'Helt uenig'. Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne. Indledende tekst: ”Indtil nu har vi spurgt dig om ledelse udført af specifikke ledere, men Aarhus Universitet er en arbejdsplads, hvor medarbejdere ofte har mere end én leder. Derfor stiller vi dig nu en række spørgsmål om din oplevelse af ledelse i hverdagen. Angiv, i hvilken grad du er enig/uenig i nedenstående udsagn. Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som...”



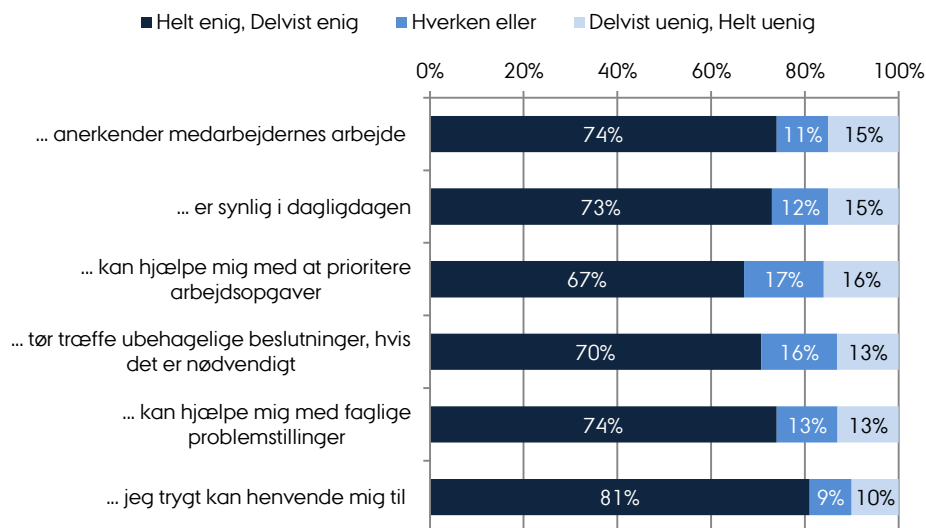
**Tabel 6.1. (fortsat) ”Jeg oplever en daglig ledelse, som...”**

	2012	ENH	AC ST	AC HE	AC BSS	AC AR	US
... anerkender medarbejdernes arbejde	74%	<b>74%</b>	64%	81%	75%	74%	68%
... er synlig i dagligdagen	66%	<b>73%</b>	62%	86%	80%	70%	61%
... kan hjælpe mig med at prioritere arbejdsopgaver	57%	<b>67%</b>	57%	72%	71%	65%	52%
... tør træffe ubehagelige beslutninger, hvis det er nødvendigt	68%	<b>70%</b>	63%	78%	79%	62%	57%
... kan hjælpe mig med faglige problemstillinger	68%	<b>74%</b>	74%	83%	78%	75%	61%
... jeg trygt kan henvende mig til	79%	<b>81%</b>	75%	84%	79%	83%	81%

Note: Tallene viser den andel, som har erklæret sig enige eller delvist enige i udsagnet. Resten har svaret 'Hverken/eller', 'Delvist uenig' eller 'Helt uenig'. Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne. Indledende tekst: ”Indtil nu har vi spurgt dig om ledelse udført af specifikke ledere, men Aarhus Universitet er en arbejdsplads, hvor medarbejdere ofte har mere end én leder. Derfor stiller vi dig nu en række spørgsmål om din oplevelse af ledelse i hverdagen. Angiv, i hvilken grad du er enig/uenig i nedenstående udsagn. Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som...”

I nedenstående *Figur 6.1* er de detaljerede svarfordelinger vist for ovenstående spørgsmål.

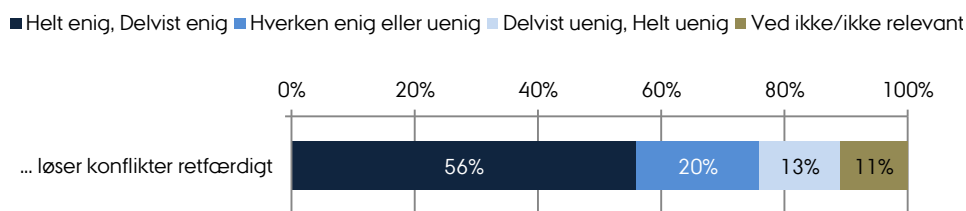
**Figur 6.1. ”Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som...”**



Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er ikke medtaget i beregningerne.

Nedenstående udsagn er præsenteret særskilt i nedenstående figur, da en relativ stor andel af medarbejderne har benyttet svarkategorien 'Ved ikke/ikke relevant'.

**Figur 6.2. ”Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som...”**

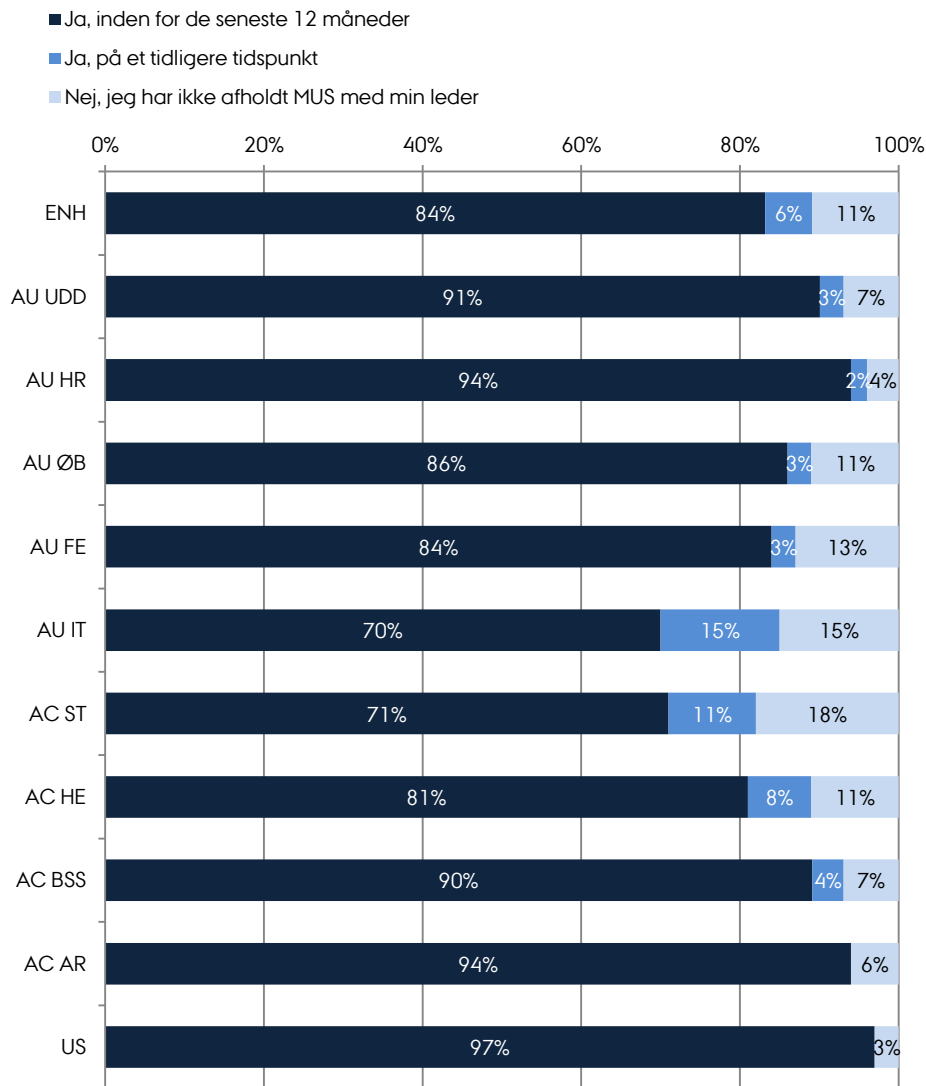


Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er medtaget i beregningerne, da andelen af svar i denne kategori er lig eller overstiger 10 procent.

## MUS-SAMTALER

I Figur 6.3 nedenfor er det vist, hvor stor en andel af de ansatte i Enhedsadministrationen, der har deltaget i MUS-samtaler.

**Figur 6.3. "Har du afholdt MUS med din leder?"**



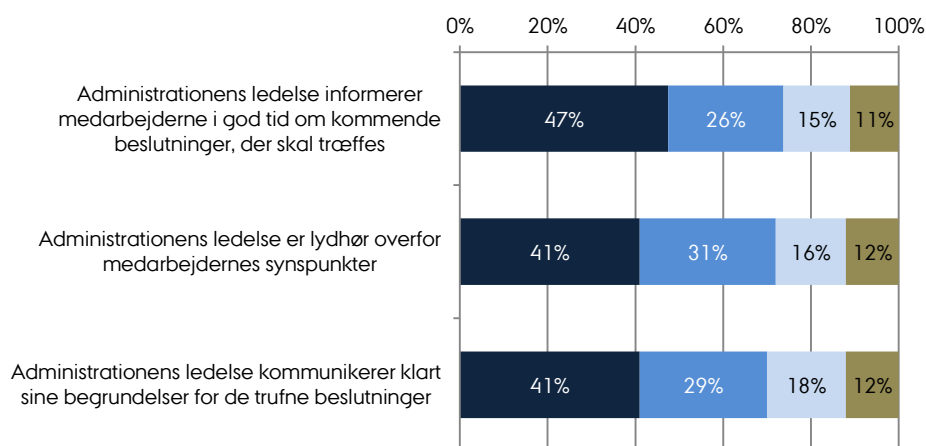
Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.

## ADMINISTRATIONENS LEDELSE

De ansatte i vicedirektørområderne og administrationscentrene er blevet stillet spørgsmål vedrørende administrationens ledelse. Det er i forbindelse med vurderingen af administrationens ledelse væsentligt at tage højde for, at en del medarbejdere i Enhedsadministrationen ikke er i kontakt med administrationens ledelse i det daglige. Medarbejderne er derfor blevet stillet mere overordnede spørgsmål vedrørende lydighed, information og kommunikation. Den detaljerede svarfordeling er vist i nedenstående *Figur 6.4*.

**Figur 6.4. "Vurdering af administrationens ledelse"**

■ Helt enig, Delvist enig ■ Hverken enig eller uenig ■ Delvist uenig, Helt uenig ■ Ved ikke/ikke relevant

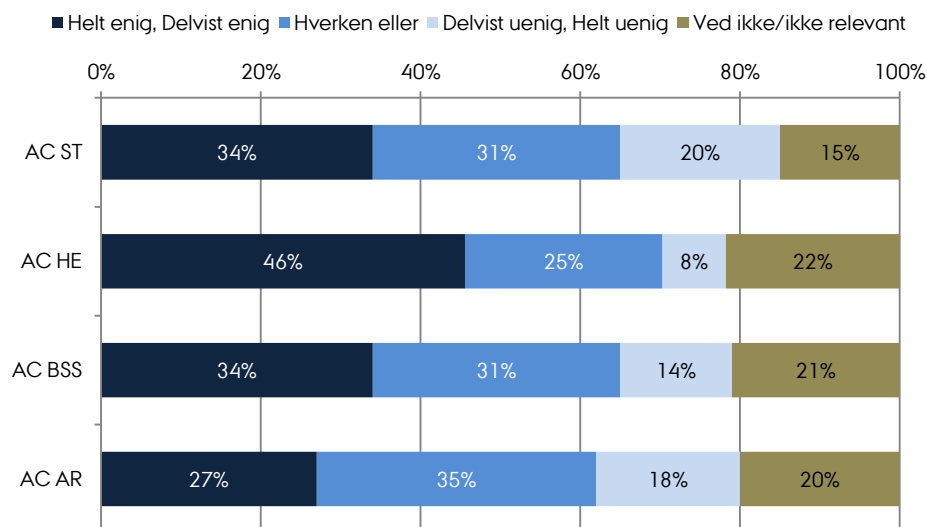


Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er medtaget i beregningerne, da andelen af svar i denne kategori i alle spørgsmålene er lig eller overstiger 10 procent.

## FAKULTETERNES LEDELSE

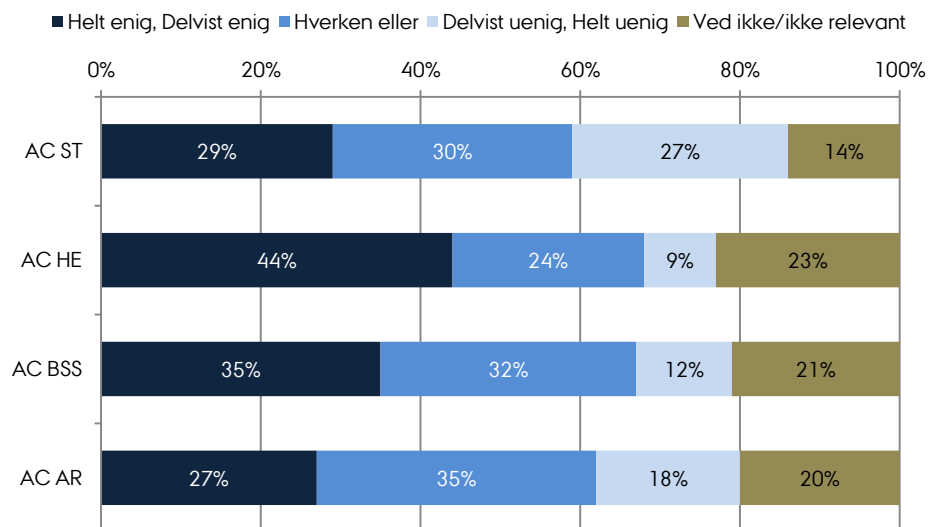
De ansatte i de fire administrationscentre er yderligere blevet spurgt om deres vurdering af de respektive fakulteters ledelser. Det er ligeledes i forbindelse med vurderingen af fakultetets ledelse væsentligt at tage højde for, at en del medarbejdere i administrationscentrene ikke er i kontakt med fakultetets ledelse i det daglige. Den detaljerede svarfordeling er vist i nedenstående *Figur 6.5-6.7*.

**Figur 6.5. "Fakultetsledelsen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes"**



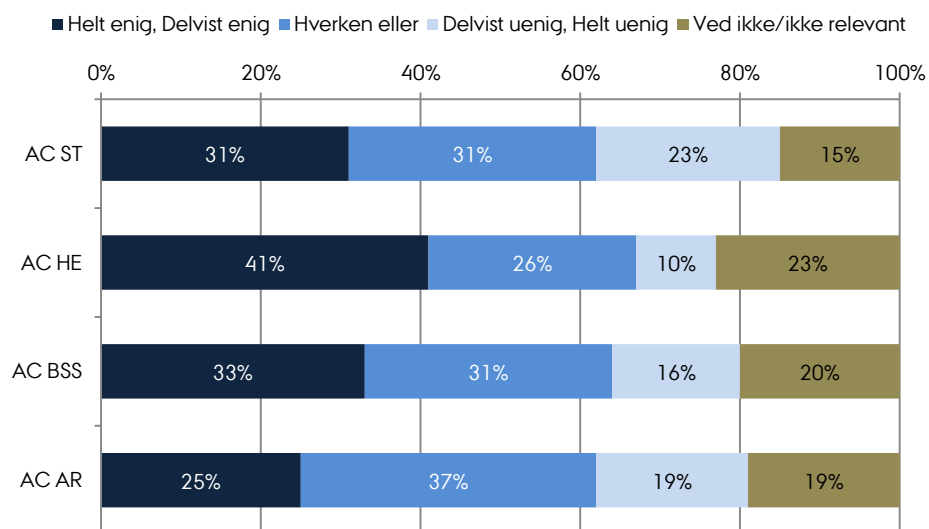
Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er medtaget i beregningerne, da andelen af svar i denne kategori er lig eller overstiger 10 procent.

**Figur 6.6. "Fakultetsledelsen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter"**



Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er medtaget i beregningerne, da andelen af svar i denne kategori er lig eller overstiger 10 procent.

**Figur 6.7. "Fakultetsledelsen kommunikerer klart sine begrundelser for de truffne beslutninger"**



Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er medtaget i beregningerne, da andelen af svar i denne kategori er lig eller overstiger 10 procent.

## KAPITEL 7. ARBEJDS TID

I Tabel 7.1 er det vist, hvor mange af medarbejderne i Enhedsadministrationen, der oplever, at de arbejder væsentligt længere end den aftalte tid.

**Tabel 7.1. Andel af ansatte, der oplever at arbejde væsentligt længere end den aftalte tid**

	ENH	AU UDD	AU HR	AU ØB	AU FE	AU IT
Er det din oplevelse, at du generelt arbejder væsentlig mere end den aftalte tid?	32%	31%	30%	19%	26%	33%

Note: Tallene viser den andel, som har svaret 'Ja' til spørgsmålet. Resten har svaret 'Nej'. Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne. Spørgsmålet var ledsaget af følgende forklaring: "(typisk 37 timer om ugen for en fuldtidsstilling og mindre for deltidsstillinger)"

**Tabel 7.1. (fortsat) Andel af ansatte, der oplever at arbejde væsentligt længere end den aftalte tid**

	ENH	AC ST	AC HE	AC BSS	AC AR	US
Er det din oplevelse, at du generelt arbejder væsentlig mere end den aftalte tid?	32%	39%	31%	33%	31%	61%

Note: Tallene viser den andel, som har svaret 'Ja' til spørgsmålet. Resten har svaret 'Nej'. Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne. Spørgsmålet var ledsaget af følgende forklaring: "(typisk 37 timer om ugen for en fuldtidsstilling og mindre for deltidsstillinger)"

## ÅRSAGER TIL OVERARBEJDE

I nedenstående tabel fremgår det, hvilke årsager de adspurgte medarbejdere vurderer har betydning for, at de arbejder væsentligt længere end den aftalte tid.

**Tabel 7.2. Angivne årsager til overarbejde**

	ENH
Jeg har lyst til at arbejde længere end det aftalte	39%
Det er nødvendigt at arbejde længere end det aftalte, hvis jeg vil meritere mig tilstrækkeligt	40%
Det er ikke muligt at nå mine faste arbejdsopgaver indenfor den fastsatte arbejdstid	86%
Der er ikke andre, som kan overtage mine arbejdsopgaver	66%
Jeg oplever, at der er en forventning om, at jeg arbejder længere end det aftalte	27%
Jeg ønsker at beholde mine arbejdsopgaver	53%
Antal svar	444

Note: Spørgsmålsformulering: "Hvorfor arbejder du længere end den aftalte arbejdstid?" Kun medarbejdere, der har svaret ja til, at de arbejder væsentligt mere end den aftalte tid er medtaget i beregningerne. Tallene viser den andel, som har erklæret sig enige eller delvist enige i udsagnet. Resten har svaret 'Hverken/eller', 'Delvist uenig' eller 'Helt uenig'.



# KAPITEL 8. STRESS OG ARBEJDSBELASTNING

**Tabel 8.1. Arbejdsbelastning**

	2012	ENH	AU UDD	AU HR	AU ØB	AU FE	AU IT
Sker det, at du føler dig udkørt?	34%	<b>22%</b>	19%	13%	16%	18%	25%
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid og energi, at det går ud over privatlivet?	32%	<b>19%</b>	18%	10%	10%	16%	23%
Giver arbejdet dig stærke stress-symptomer? <sup>a</sup>	20%	<b>10%</b>	12%	8%	7%	8%	16%
Oplever du, at du ikke er tilfreds med resultatet af dit arbejde, fordi der er for travlt?	30%	<b>18%</b>	12%	15%	8%	15%	30%
Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen?	9%	<b>7%</b>	7%	2%	6%	10%	12%

Note: Tallene viser den andel, som har svaret 'Altid/næsten altid' eller 'Ofte'. Resten har svaret 'Nogle gange', 'Sjældent' eller 'Aldrig/næsten aldrig'. Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.

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

I *Figur 8.1* nedenfor vises forekomsten af stærke stress-symptomer for de enkelte enheder.

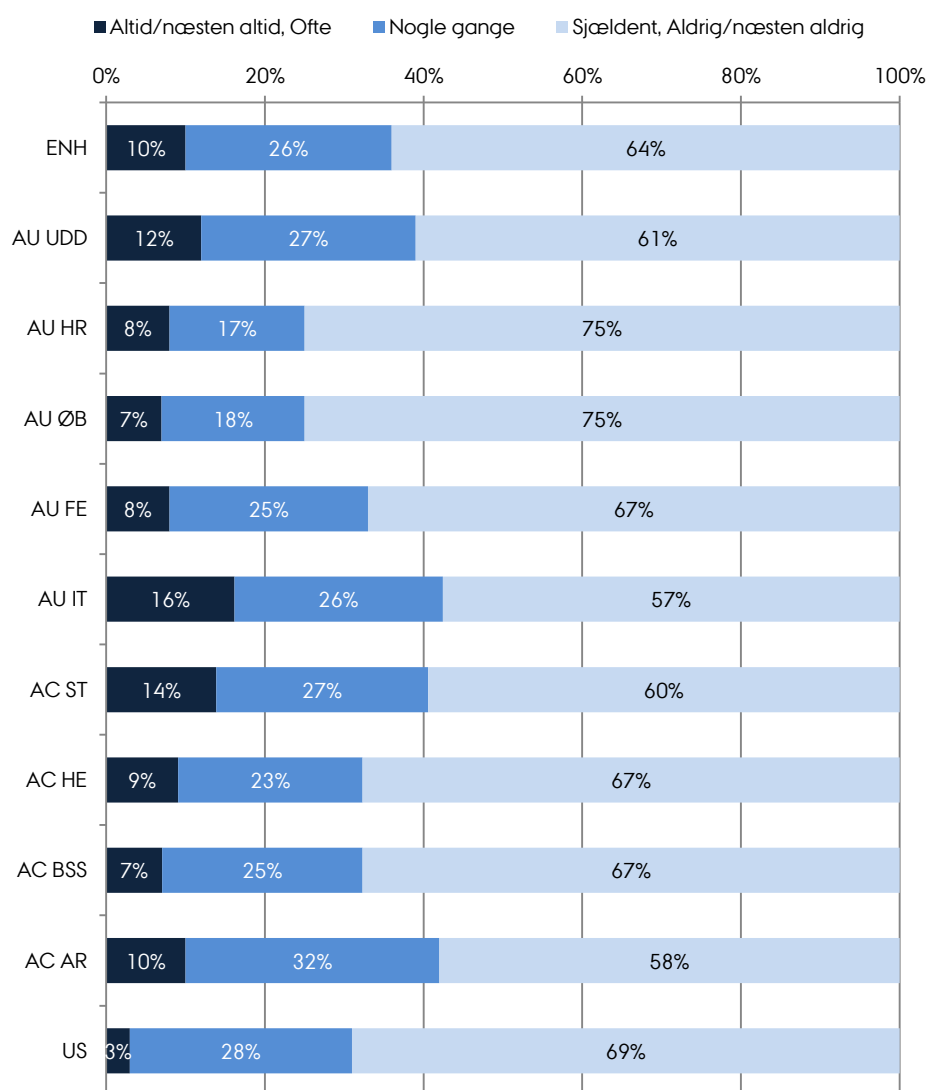
**Table 8.1. (continued) Workload**

	2012	ENH	AC ST	AC HE	AC BSS	AC AR	US
Sker det, at du føler dig udkørt?	34%	<b>22%</b>	34%	18%	17%	22%	13%
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid og energi, at det går ud over privatlivet?	32%	<b>19%</b>	29%	13%	13%	22%	28%
Giver arbejdet dig stærke stress-symptomer? <sup>a</sup>	20%	<b>10%</b>	14%	9%	7%	10%	3%
Oplever du, at du ikke er tilfreds med resultatet af dit arbejde, fordi der er for travlt?	30%	<b>18%</b>	27%	17%	16%	15%	13%
Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen?	9%	<b>7%</b>	7%	5%	3%	7%	7%

Note: Tallene viser den andel, som har svaret 'Altid/næsten altid' eller 'Ofte'. Resten har svaret 'Nogle gange', 'Sjældent' eller 'Aldrig/næsten aldrig'. Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.

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

**Figur 8.1. Forekomsten af stærke stresssymptomer**



Note: Spørgsmålets formulering: "Giver arbejdet dig stærke stresssymptomer (fx tilbagetrukkethed, hjertebanken, ondt i maven, muskelspændinger, nedtrykthed, rastløshed, vanskeligheder ved at slappe af, koncentrationsbesvær, vanskeligheder ved at huske mv.). Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er udeladt af beregningerne.

## KAPITEL 9. DISKRIMINATION OG CHIKANE

To ændringer bør bemærkes i forhold til spørgsmålene vedrørende diskrimination og chikane. For det første blev mobning i APV2016 defineret ud fra kriterier fastsat af Arbejdstilsynet (se noten til *Tabel 9.1*). For det andet resulterede høringen af medarbejderne på universitetet i, at spørgsmålet om, hvorvidt man er blevet udsat for ”gentagende tilfælde af grov, stødende eller nedladende tale” blev tilføjet.

### MOBNING OG CHIKANE

**Tabel 9.1. ”Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for...”**

	2012	ENH	AU UDD	AU HR	AU ØB	AU FE	AU IT
Gentagende tilfælde af grov, stødende eller nedladende tale <sup>a</sup>	-	8%	8%	2%	5%	3%	5%
Mobning <sup>b, c</sup>	-	2%	2%	0%	1%	3%	2%
Sexchikane	1%	0%	0%	0%	2%	0%	1%
Trusler om vold eller truende adfærd	2%	1%	1%	0%	1%	0%	1%
Fysisk vold	1%	0%	0%	0%	1%	0%	1%

Note: Tallene viser den andel, som har svaret 'Ja'. Resten har svaret 'Nej'.

a) Spørgsmålet indgik ikke i spørgeskemaet i 2012.

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

c) Tallet for 2012 er ikke rapporteret, da der grundet en ændring i definitionen af mobning er sket en væsentlig ændring af spørgsmålet formulering.

**Tabel 9.1. (fortsat) "Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for..."**

	2012	ENH	AC ST	AC HE	AC BSS	AC AR	US
Gentagende tilfælde af grov, stødende eller nedladende tale <sup>a</sup>	-	8%	11%	3%	10%	10%	0%
Mobning <sup>b, c</sup>	-	2%	2%	0%	4%	2%	3%
Sexchikane	1%	0%	0%	0%	1%	1%	0%
Trusler om vold eller truende adfærd	2%	1%	2%	1%	0%	1%	0%
Fysisk vold	1%	0%	0%	0%	0%	1%	0%

Note: Tallene viser den andel, som har svaret 'Ja'. Resten har svaret 'Nej'.

a) Spørgsmålet indgik ikke i spørgeskemaet i 2012.

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

c) Tallet for 2012 er ikke rapporteret, da der grundet en ændring i definitionen af mobning er sket en væsentlig ændring af spørgsmålet formulering.

## DISKRIMINATION

**Tabel 9.2. ”Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for...”**

	2012	ENH	AU UDD	AU HR*	AU ØB	AU FE	AU IT
Diskrimination pga. din alder	2%	<b>2%</b>	1%	-	3%	1%	3%
Diskrimination pga. dit køn	1%	<b>1%</b>	1%	-	2%	0%	1%
Diskrimination pga. din religion eller livssyn	1%	<b>1%</b>	1%	-	1%	0%	1%
Diskrimination pga. din etniske baggrund	1%	<b>0%</b>	0%	-	1%	0%	1%
Diskrimination pga. din seksuelle orientering	1%	<b>0%</b>	0%	-	1%	0%	1%

Note: Tallene viser den andel, som har svaret 'Ja'. Resten har svaret 'Nej'.

\*Udeladt af anonymitetshensyn.

**Tabel 9.2. (fortsat) ”Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for...”**

	2012	ENH	AC ST	AC HE	AC BSS	AC AR	US*
Diskrimination pga. din alder	2%	<b>2%</b>	1%	1%	2%	1%	
Diskrimination pga. dit køn	1%	<b>1%</b>	0%	1%	0%	1%	
Diskrimination pga. din religion eller livssyn	1%	<b>1%</b>	0%	0%	1%	1%	
Diskrimination pga. din etniske baggrund	1%	<b>0%</b>	0%	1%	1%	1%	
Diskrimination pga. din seksuelle orientering	1%	<b>0%</b>	0%	0%	0%	1%	

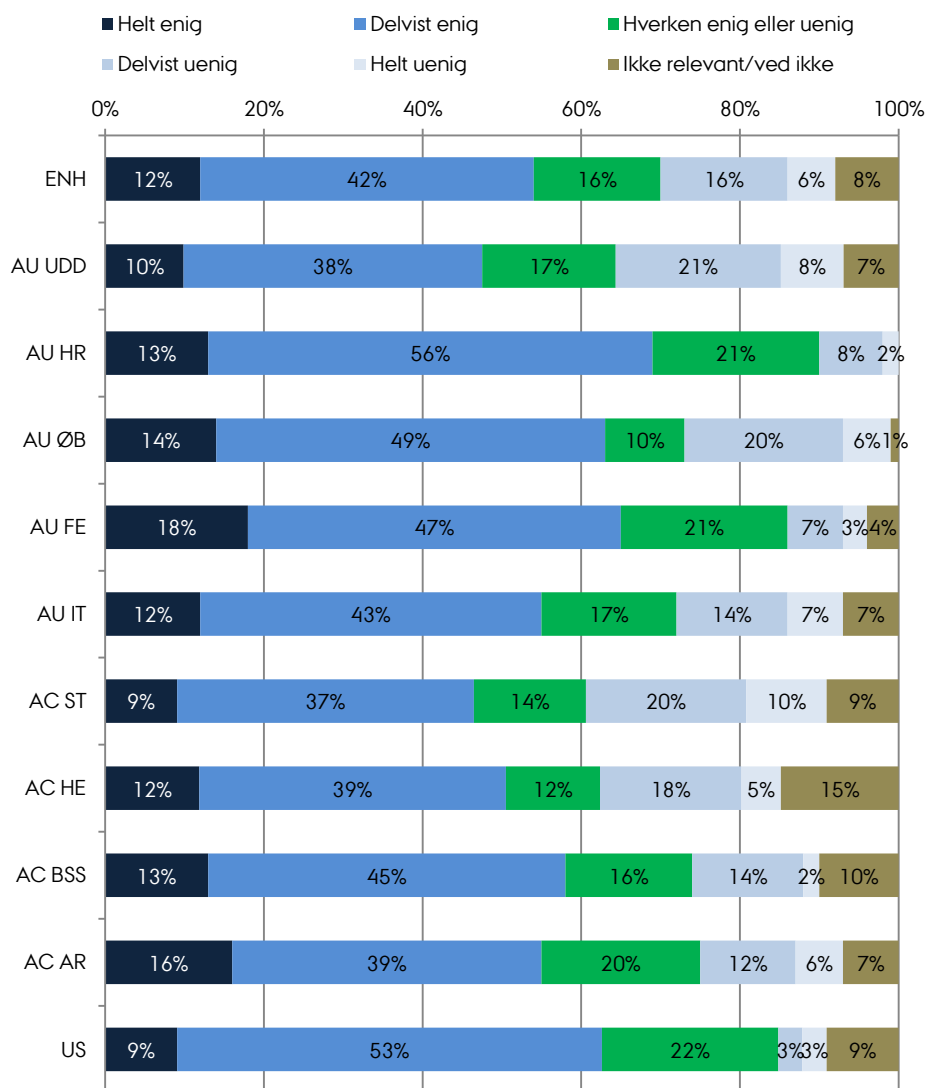
Note: Tallene viser den andel, som har svaret 'Ja'. Resten har svaret 'Nej'.

\*Udeladt af anonymitetshensyn.

## KAPITEL 10. SPØRGSMÅL SPECIFIKKE FOR ENHEDSADMINISTRATIONEN

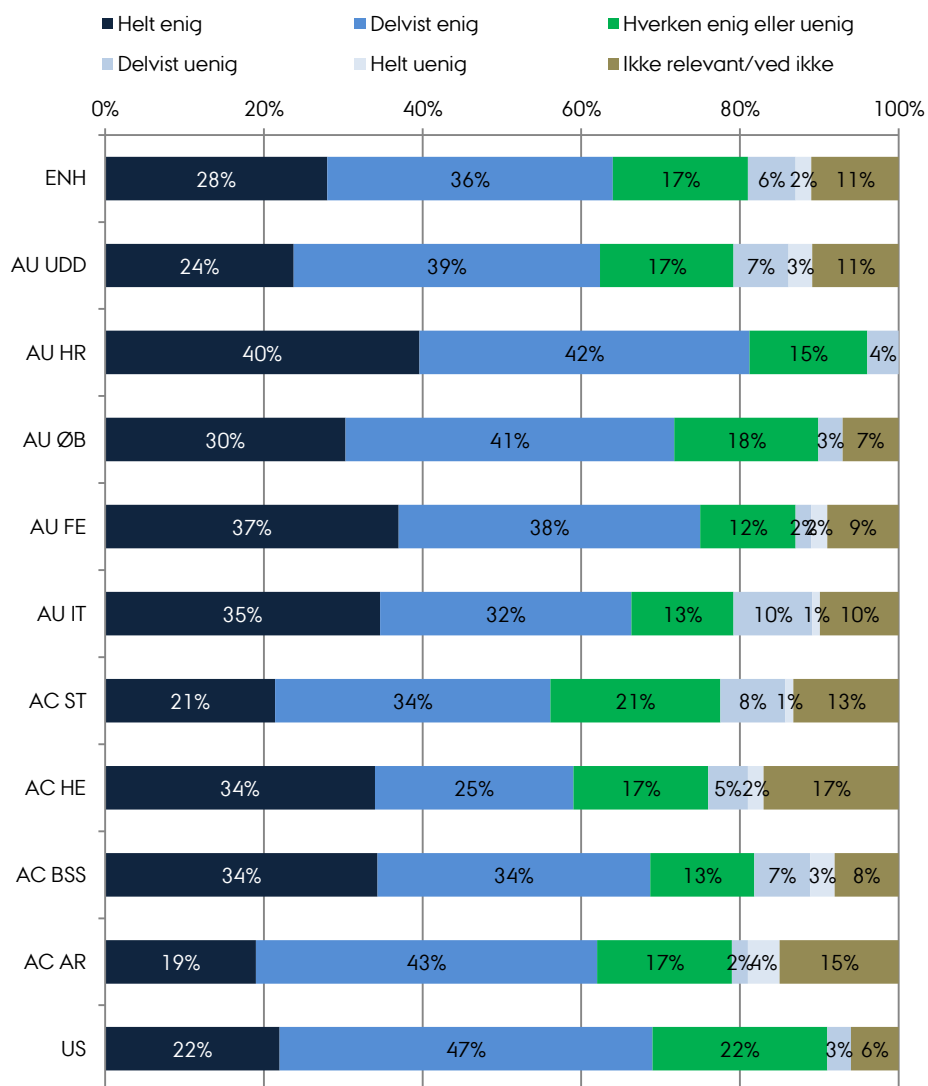
Som led i APV2016 har alle fakulteter (Arts, Aarhus BSS, HE og ST) og Enhedsadministrationen (fællesadministrationen og de administrative centre) fået mulighed for at formulere en række spørgsmål. Dette er spørgsmål, som det har ligget fakulteterne/Enhedsadministrationen særligt på sinde at få af-dækket. Følgende spørgsmål er således spørgsmål, som er formuleret af Psykisk APV følgegruppen og arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalgene i Enhedsadministrationen.

**Figur 11.1. "Oplever du, at de administrative systemer og værktøjer i tilstrækkelig grad understøtter dig i dit daglige arbejde?"**



Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er medtaget i beregningerne, da andelen af svar i denne kategori er lig eller overstiger 10 procent.

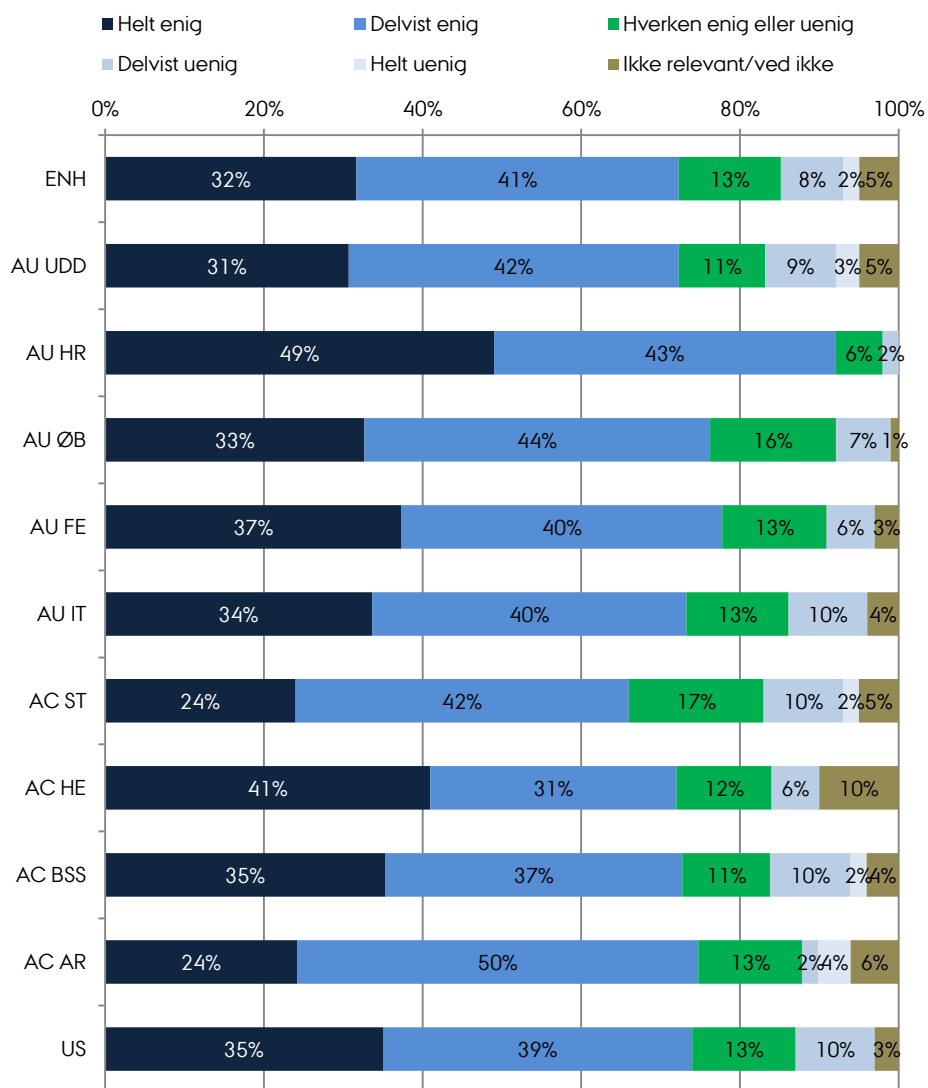
**Figur 11.2. ”Er det dit indtryk, at din indsats bliver værdsat af dine kolleger uden for din egen enhed?”**



Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er medtaget i beregningerne, da andelen af svar i denne kategori er lig eller overstiger 10 procent.

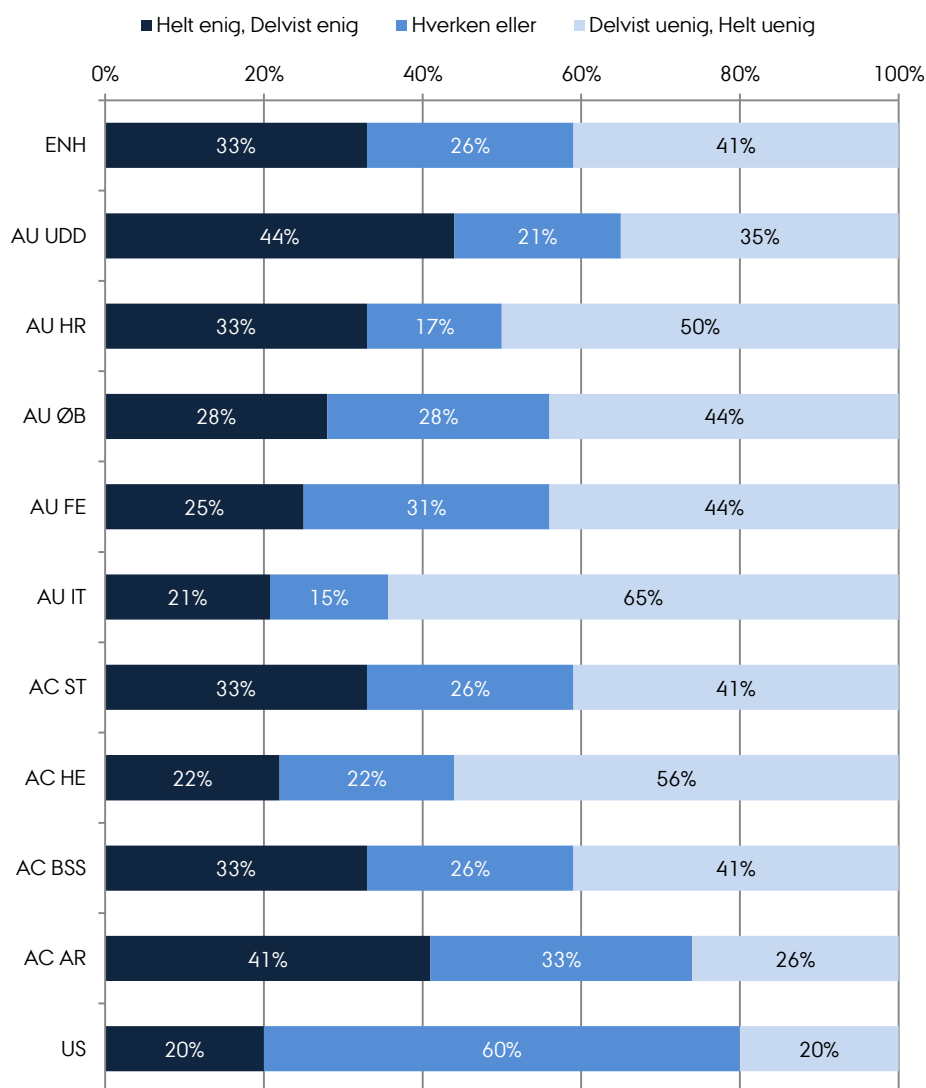


**Figur 11.3. ”Er det dit indtryk, at din mening tæller på dit arbejde?”**



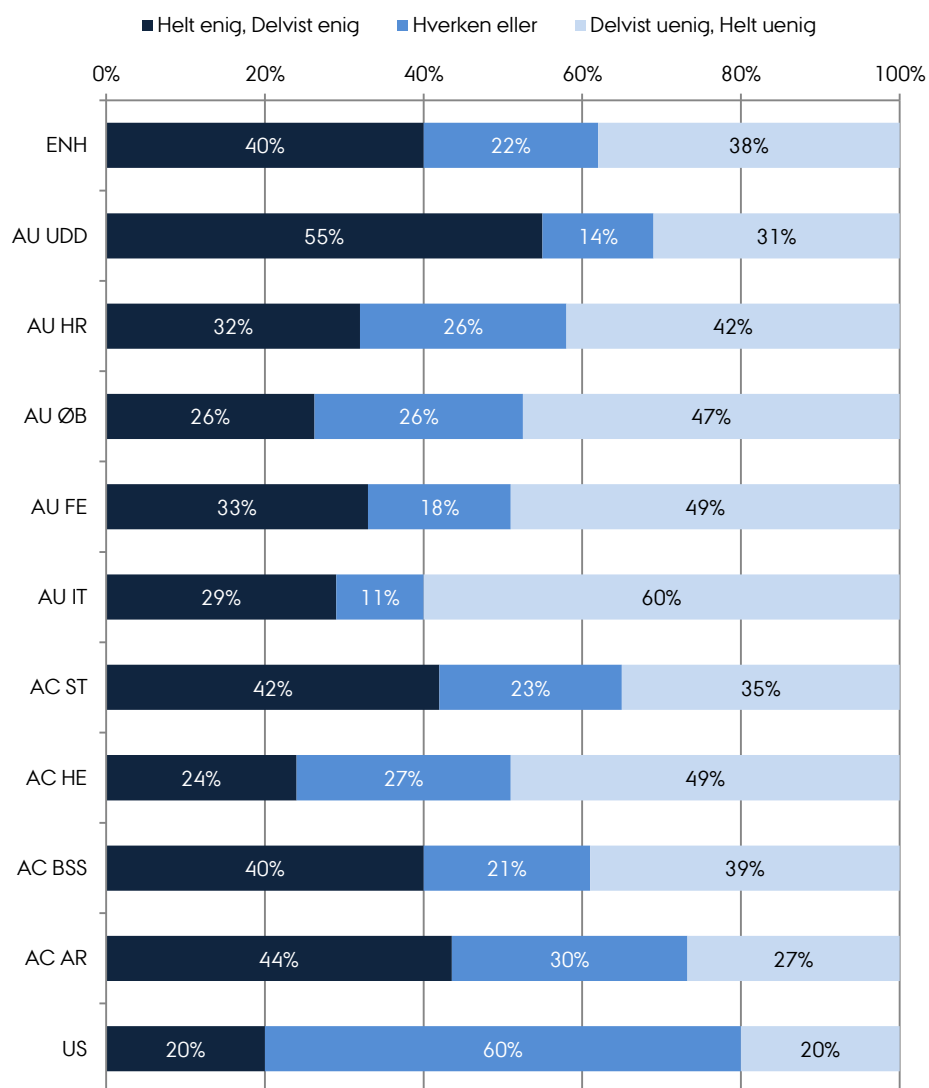
Note: Svaret 'Ved ikke/ikke relevant' er medtaget i beregningerne, da andelen af svar i denne kategori er lig eller overstiger 10 procent.

**Figur 11.4. ”Oplever du ledelsesmæssige problemer, som kan tilskrives, at din enhed er delt på flere geografier/fysiske placeringer?”**



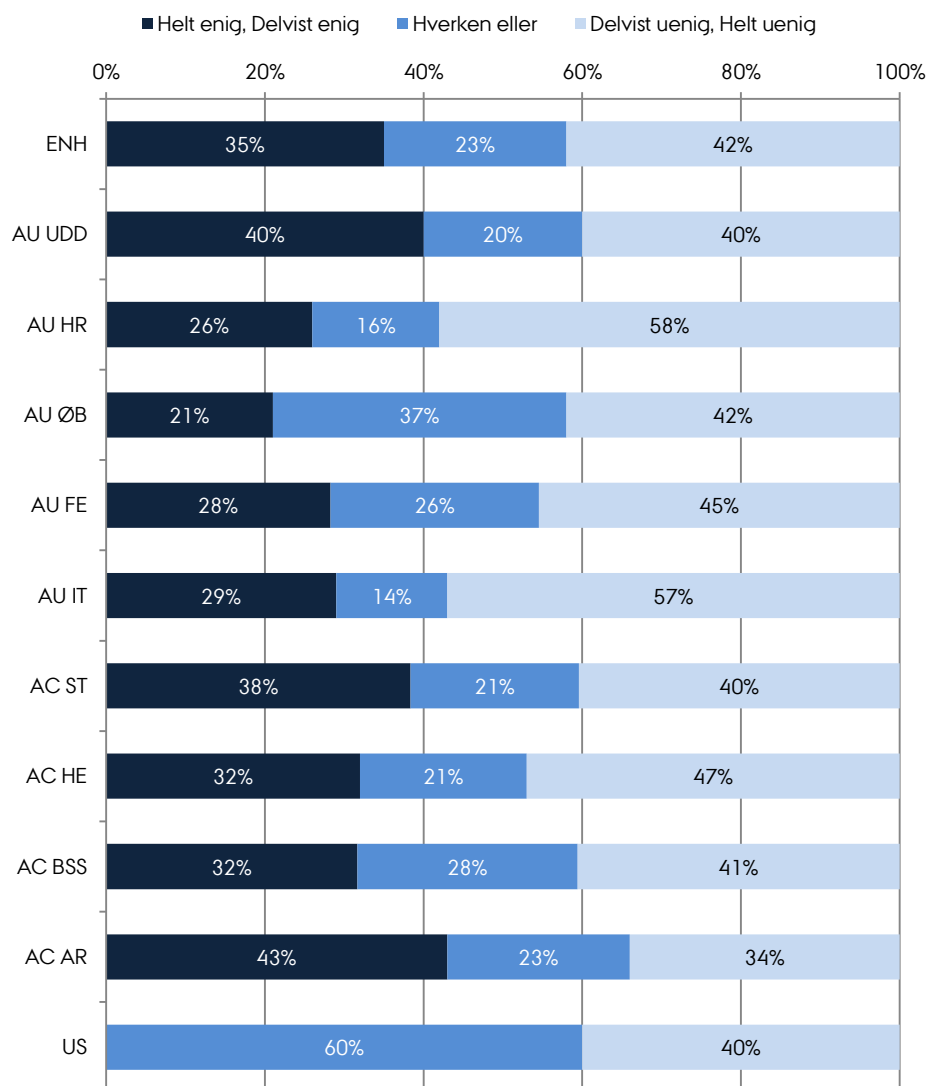
Note: Spørgsmålene vedrørende problemer, der kan tilskrives, at enheden er delt på flere fysiske/geografisk placeringer var ledsaget af følgende tekst: ”Svar ’Ikke relevant/ved ikke’, hvis din enhed ikke er geografisk/fysisk splittet”. Det er således kun medarbejdere, hvis enhed er delt på flere geografier/fysiske placeringer, der indgår i figuren.  
n = 603

**Figur 11.5. ”Oplever du arbejdsmæssige problemer, som kan tilskrives, at din enhed er delt på flere geografier/fysiske placeringer?”**



Note: Spørgsmålene vedrørende problemer, der kan tilskrives, at enheden er delt på flere fysiske/geografisk placeringer var ledsaget af følgende tekst: ”Svar ’Ikke relevant/ved ikke’, hvis din enhed ikke er geografisk/fysisk splittet”. Det er således kun medarbejdere, hvis enhed er delt på flere geografier/fysiske placeringer, der indgår i figuren.  
n = 619

**Figur 11.6. ”Oplever du sociale/kollegiale problemer, som kan tilskrives, at din enhed er delt på flere geografier/fysiske placeringer?”**



Note: Spørgsmålene vedrørende problemer, der kan tilskrives, at enheden er delt på flere fysiske/geografisk placeringer var ledsaget af følgende tekst: ”Svar ’Ikke relevant/ved ikke’, hvis din enhed ikke er geografisk/fysisk splittet”. Det er således kun medarbejdere, hvis enhed er delt på flere geografier/fysiske placeringer, der indgår i figuren.  
n = 621