

# Handleplan for Psykisk APV, Institut for Fysik og Astronomi



Arbejdsmiljøudvalget  
Institut for Fysik og Astronomi  
August 2016

# Psykisk APV 2016

## Institut for Fysik og Astronomi

### Handleplan udarbejdet af:

Lars Henrik Andersen, institutleder (formand for A-siden af LSU og medlem af LAMU for IFA)

Dennis Hove (repræsenterer ph.d. studerende)

Brian Julsgaard (medlem af A-siden af LSU for IFA)

John Kapstadt (næstformand for B-siden i LSU)

Oliver Kirsebom (medlem af B-siden af LSU)

Ruth Laursen (sekretær)

### Projektfaser

1. Grundig gennemgang af "APV 2016. Rapport nr. 2, ST: Fakultetsrapport" danner udgangspunkt for udarbejdelsen af handleplan for forbedring af det psykiske arbejdsmiljø.
2. Udarbejdelse af udkast til APV-handleplanen er sket over 4 møder i juni og august 2016.
3. Institutlederens godkendelse af APV-handleplan: 15. august 2016
4. Udmøntning af APV-handlingsplanen. Tidsplan: efterår 2016.

## Indledning

I foråret 2016 gennemførte Aarhus Universitet en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø ved alle hovedområder herunder ved Science & Technology (ST). På basis af rapporterne skal de enkelte enheder udarbejde relevante handleplaner for forbedring af det psykiske arbejdsmiljø ved enhederne, eventuelt ved hjælp af uddybende dataudtræk fra den bagvedliggende spørgeskemaundersøgelse. I det følgende beskrives Institut for Fysik og Astronomis handleplan for forbedring af det psykiske arbejdsmiljø ved enheden.

## Datagrundlag

Til basis for undersøgelsen anvender Instituttet datagrundlaget i APV 2016. Rapport nr. 2, ST: Fakultetsrapport.

## Generelt

Den psykiske APV for Institut for Fysik og Astronomi er overordnet set fin, og vi har i vurderingen valgt at betragte fakultetets tal som referenceværdi.

FYSIK	Antal inviterede	Antal svar	Svarprocent
VIP (fast VIP og midlertidig)	92	55	60
Ph.d.-stipendiat	38	24	63
TAP	58	40	68
Sum	<b>188</b>	<b>119</b>	<b>63</b>

*Tabel. 1: Svarprocent på spørgeskema ved Institut for Fysik og Astronomi.*

## TRIVSEL

*Alle værdier er angivet i %.*

	HELE ST	FYSIK
Finder du dit arbejde interessant?	TAP: 87 Ph.d.: 87 Midlertidig VIP: 93 Fast VIP: 97	TAP: 97 Ph.d.: 100 Midlertidig VIP: 97 Fast VIP: 100

	HELE ST	FYSIK
Følder du dig godt tilpas på dit arbejde?	TAP: 91 Ph.d.: 91 Midlertidig VIP: 87 Fast VIP: 89	TAP: 95 Ph.d.: 96 Midlertidig VIP: 81 Fast VIP: 96

	HELE ST	FYSIK
Jeg kan anbefale min arbejdsplads til andre?	TAP: 75 Ph.d.: 74 Midlertidig VIP: 74 Fast VIP: 61	TAP: 87 Ph.d.: 71 Midlertidig VIP: 60 Fast VIP: 75

### **Observation:**

Det er positivt at alle her er tilfredse og glade for deres arbejde.

### **Vurdering:**

Det er interessant, at man ikke i større grad kan anbefale arbejdspladsen til andre. Vi vurderer, at dette skal diskuteres, fordi vi frygter, at der er tale om personer, som måske føler sig pressede til at yde mere end de egentlig kan overkomme.

### **Aktion:**

- Vi foreslår at det drøftes på VIP seminaret i marts 2017.

## TRIVSEL

	HELE ST	FYSIK
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i mit arbejde	TAP: 64 Ph.d.: 71 Midlertidig VIP: 51 Fast VIP: 63	TAP: 75 Ph.d.: 65 Midlertidig VIP: 40 Fast VIP: 70

### *Observation:*

Her scorer såvel ph.d. som postdoc gruppen lavt, og de er også under ST.

### *Vurdering:*

Alle tiltag fra APV-handleplan fra maj 2013 er gennemført.

MUS samtaler er gennemført for alle yngre postdocs. og ph.d. Karrieresamtaler har været gennemført for postdocs som har været ansat mere end 4 år.

Den lave score vurderes at være en konsekvens af at være midlertidig ansat, og at den også afspejler den internationale situation.

### *Aktion:*

- Løbende karrieresamtaler bør fortsat være et tilbud til postdocs.
- Der skal være klare udmeldinger til postdocs ved disse samtaler

## RELATION TIL KOLLEGER

Tabel 4:

	HELE ST	FYSIK
På min arbejdsplads føler jeg mig som en del af et større fællesskab	TAP: 73 Ph.d.: 64 Midlertidig VIP: 65 Fast VIP: 72	TAP: 82 Ph.d.: 54 Midlertidig VIP: 58 Fast VIP: 67

### Observation:

Her er kun TAP højere end ST.

### Vurdering:

Der er en tendens til at dele af de videnskabelige grupper isolerer sig og ikke prioriterer fællesskabet.

### Aktion:

Opfordre til at alle bør gå til General Physics, således at der er et foredrag om ugen, der kan samle folk. Vi foreslår at invitere til GP kollokvier via kalenderen og samtidig nøjes med at der vises 2 sider af gangen på info tavlerne, for kun at få aktuelle begivenheder synliggjort.

Vi bør fortsat invitere postdocs med til det årlige VIP seminar samt afholde et årligt seminar for vores ph.d-er.

Vi foreslår, at ph.d.-udvalgets 2 ph.d. medlemmer skal vurdere, om der er behov for en diskussion af det sociale liv, herunder GP kollokvier allerede ved opstartssamtalen med vejleder.

	HELE ST	FYSIK
På min arbejdsplads er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaver?	TAP: 82 Ph.d.: 66 Midlertidig VIP: 75 Fast VIP: 77	TAP: 92 Ph.d.: 57 Midlertidig VIP: 70 Fast VIP: 92

### Observation:

Især ph.d.-studerende scorer lavere i forhold til ST, TAP og fast VIP. Selvom midlertidig VIP ligger nogenlunde i forhold til ST, er der langt til TAP og fast VIP.

### Vurdering:

Det er svært at vide hvad der ligger til grund, og hvem ph.d.'erne og de midlertidige VIP'er betragter som samarbejdspartnere i dette spørgsmål. Måske føler de sig nærmere knyttet til den gruppe, hvor de hører hjemme?

### Aktion:

- Vi opfordrer postdocs til at drøfte: "relation til instituttet" på VIP seminaret i foråret 2017.
- Vi opfordrer ph.d.-udvalgets 2 ph.d.-medlemmer at drøfte, om dette er et reelt problem.

## OPLEVET LEDELSE I HVERDAGEN

	HELE ST	FYSIK
Lederen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes.	TAP: 74 Ph.d.: 73 Midlertidig VIP: 80 Fast VIP: 71	TAP: 83 Ph.d.: 33 Midlertidig VIP: 76 Fast VIP: 92

**Observation:** Ph.d. har en meget lav score her. Det antages at "Leder" her er vejleder.

**Vurdering:** Udvalget vurderer, at der faktisk findes en god informationskanal: IFA-NYT.

**Aktion:** Ved opstartsmøder for ph.d. studerende bør dette være en fast punkt på dagsordenen.

## ARBEJDSBYRDE, STRESS OG ENSOMHED

	HELE ST	FYSIK
Sker det at du føler dig udkørt?	TAP: 15 Ph.d.: 32 Midlertidig VIP: 25 Fast VIP: 29	TAP: 10 Ph.d.: 22 Midlertidig VIP: 45 Fast VIP: 21

	HELE ST	FYSIK
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid og energi, at det går ud over privatlivet?	TAP: 13 Ph.d.: 31 Midlertidig VIP: 29 Fast VIP: 40	TAP: 8 Ph.d.: 26 Midlertidig VIP: 52 Fast VIP: 25

	HELE ST	FYSIK
Giver arbejdet dig stærke stress-symptomer?	TAP: 5 Ph.d.: 15 Midlertidig VIP: 12 Fast VIP: 14	TAP: 3 Ph.d.: 4 Midlertidig VIP: 13 Fast VIP: 17

## ARBEJDSBYRDE, STRESS OG ENSOMHED

### Observation:

I spørgsmålene scorer specielt de midlertidige VIP og fast VIP meget højt.

### Vurdering:

Det erkendes at stress kan opstå af mange forskellige faktorer, både når man arbejder for meget, men også hvis man ikke arbejder meget, men føler at man *burde* arbejde mere for at nå opgaverne.

### Aktion:

- Udvalget vurderer, at emnet stress bør tages op under fællesdelen på VIP-seminaret i marts 2017. Her kunne man drøfte: **a)** hvad giver anledning til stress? **b)** hvordan tackler vi det individuelt? **c)** små tips og tricks fra hinanden **d)** respekt for hinandens måde at tackle det på.

## DISKRIMINATION OG CHIKANE

### Observation:

	HELE ST	FYSIK
Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for mobning?	2 %	3%

3 % føler sig mobbet på Institutet.

### Vurdering:

Én person er én for meget.

### Aktion:

- Internt på Institutet: gøre klart for medarbejdere at vi alle har et medansvar for at også kolleger siger til hvis man fornemmer/opdager mobning.
- Endvidere vil Institutets ledelse opfordre hele personalegruppen til at sikre en god omgangstone.
- Institutlederen opfordrer medarbejdere der har problemet til at kontakte ham eventuelt sammen med HR partneren.
- Emnet drøftes igen i **LSU** til efteråret 2016