

INSPIRATIONSNOTAT APV OG TRIVSELSMÅLING 2018- PH.D.-STUDERENDE

INDHOLD

Læsevejledning	1
Opsummering	1
Trivsel.....	2
Arbejdsopgaver.....	3
Samarbejde.....	3
Ledelse.....	3
Relation til nærmeste ledelse.....	4
Velbefindende	4
Krænkende adfærd.....	5

LÆSEVEJLEDNING

Følgende inspirationsnotat har til formål at optegne ph.d.-studerendes oplevelse af deres psykiske arbejdsmiljø. Dette skal ligge til grund for at klarlægge, hvorledes denne gruppe er særligt udsat sammenlignet med resten af VIP-personalet. Derfor vil ph.d.-studerendes svar fra APV og Trivselsmåling 2018 gennemgående blive sammenlignet med resten af VIP-personalet. Det kommer til udtryk ved det vejledende trafiklys:

3.5/3.4/3.3 Vejledende trafiklys til farvning af gennemsnitsscoren for ph.d.-studerendes besvarelse.

- Anbefalede særskilte fokuspunkter for ph.d.-studerende.

OPSUMMERING

Resultaterne fra APV og Trivselsmålingen fra 2018 bekræfter de nationale undersøgelser (*Arbejdsmiljø i Danmark 2016*). Dette kommer til udtryk ved, at VIP-personalet på SDU generelt oplever:

- Høj grad af mening i arbejdet og indflydelse på dets udførelse
- Udfordret samarbejdsrelation og ledelsesudøvelse
- Belastet af arbejdsmængde, problemer med Work-Life balance (WLB) og forekomst af stress

Resultaterne for de ph.d.-studerende falder fint i tråd med disse overordnede resultater, dog ses en relativ lavere tilfredshed med mening i arbejdet. Endvidere har gruppen af ph.d.-studerende den højeste forekomst af ensomhed sammenlignet med andre grupper af VIP-personalet.

I FORHOLD TIL KØN ligger resultaterne for ph.d.-studerende endvidere op ad de overordnede resultater fordelt på køn, idet at de kvindelige ph.d.-studerende i højere grad end deres mandlige kolleger oplever:

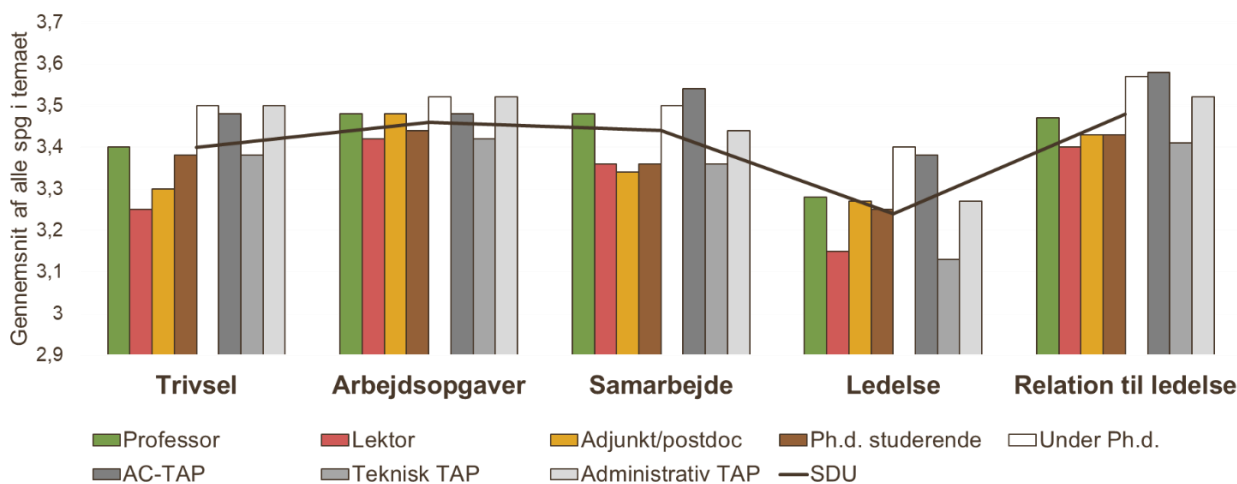
- Dårligere relation til nærmeste ledelse.
- Konflikter og uoverensstemmelse bliver ikke håndteret og forebygget.
- Større oplevelse af ensomhed.
- Ofte oplever krænkende adfærd.

I FORHOLD TIL STILLINGSKATEGORIER har det ikke været muligt, på baggrund af resultaterne fra APV og Trivselsmålingen, at påvise et mere belastet arbejdsmiljø sammenlignet med resten af VIP-personalet. Adjunkter/postdoc er eksempelvis gennemgående mindre tilfredse end ph.d.-studerende og lektorerne er de mindst tilfredse i undersøgelsens spørgsmål.

Der hvor ph.d.-studerende scorer lavest (nederst) (lft. adjunkt/postdoc) er:

- **3.8** Føler du at dit arbejde – alt taget i betragtning – er meningsfuldt (spg 5),
- **3.2** Ved du hvad, der forventes af dig i dit arbejde (spg. 8)?
- **3.8** Tager du medansvar for at få tingene til at fungere (spg 12)?
- **3.6** Er du – alt taget i betragtning – tilfreds med den nærmeste ledelse (spg 15)?
- **3.3** Fordeler den nærmeste ledelse arbejdsopgaverne retfærdigt og tilfredsstillende (spg 16), **3.2** træffer den nærmeste ledelse de nødvendige beslutninger (spg 21) og **3.2** bliver du anerkendt og påskønnet af den nærmeste ledelse (spg 23).
- **2.5** Føler du dig ensom i dit arbejde (spg 29)

Ph.d.-studerende oplevere oftere end nogen anden personalegruppe mobning og uønsket seksuel opmærksomhed fra ledere.



OVERORDNET SET kan det opsummeres, at der eksisterer en række lavt-scorende svar hos de ph.d.-studerende, der har betydning for deres fokus og mulighed for at udføre kerneopgaven og derigennem at komme i mål med sin produktleverance.

TRIVSEL

Det er lidt blandet ift. de øvrige personalegrupper, hvorledes de ph.d.-studerende er tilfredse. Der er overordnet tilfredshed og et optimistisk syn på udviklingsmulighederne. Hvis ph.d.-studerende er den gruppe, som vi ønsker at investere i, fordi de skal bære vores fremtid, er der et par opmærksomhedspunkter ift. deres engagement/motivation og den generelle belastning af WLB som de ligesom andre også er belastet af.

- **3.8 Ligeså tilfreds som andre grupper (spørgsmål 1).** Ph.d.-studerende er blandt de mest tilfredse VIP'er og markant mere tilfreds end adjunkt/postdoc.
- **3.3 Har udviklingsmuligheder der afspejler evner og ønsker (spørgsmål 3).** Ph.d.-studerende er næst efter professorerne mest tilfredse og har en fremgang. Det afspejler, at de ph.d.-studerende kan se og besidder en optimistisk tilgang til fremtiden.

- **3.5 Lidt mindre motiveret og engageret i sit arbejde (spørgsmål 2).** Gennemsnitligt er alle lige motiveret og engageret, men ph.d.-studerende har den lavest andel af top-bejstrede blandt VIP'er.
- **2.9 Der er i mindre grad balance ml. arbejdsliv og privatliv. (spørgsmål 4).** Dette er dog en generel problematik, hvilket blandt andet kommer til udtryk ved, at lektorer og professorer oplever en værre work-life balance.

ARBEJDSOPGAVER

Ph.d.-studerende adskiller sig ikke i væsentlig grad fra andre personalegrupper ift. arbejdsopgaver. På universitetet er det forventet, at det er denne parameter, der scorer højest som udtryk for dedikation til opgaven.

- Ph.d.-studerende ligger på niveau med øvrige personalegrupper om tilpas arbejdsomfang (spg 6 **3,0**), overensstemmelse med kvalifikationer (spg 7 **3,5**) og indflydelse på arbejdets udførelse (spg 9, **3,7**). Men 2 spørgsmål adskiller sig:
- **3.8 Føler i mindre grad at arbejdet er meningsfuldt (spørgsmål 5).** Ph.d.-studerende er lavestscorende på denne parameter og er i tilbagegang.
- **3.2 Mindre klar på hvad der forventes af dig i arbejdet (spørgsmål 8).** Ph.d.-studerende er den lavestscorende personalegruppe i dette spørgsmål. Det er et afgørende punkt, når stillingen er bundet op på levering af et bestemt produkt. Særligt kvinder oplever en manglende viden om, hvad der forventes af udførelsen af arbejdet.

SAMARBEJDE

Ph.d.-studerende er ikke ift. andre personalegrupper særligt belastet i den kollegiale samarbejdsrelation, men der er forbedringsmuligheder ift. at få flere kompetencer i spil. Hvorfor er ph.d.-studerende eksempelvis den personalegruppe, som tager mindst medansvar for at få tingene til at fungere – og er det så et udtryk for, at der er skår i nøgleværdier som commitment og dedikation?

- Ph.d.-studerende adskiller sig svarende ikke fra andre personalegrupper i vurderingen af den overordnede tilfredshed med det kollegiale samarbejde (spg 10 **3.7**), om uoverensstemmelser bliver håndteret åbent og ærligt (spg 13 **3.0**), arbejdspladsen præget af respektfuld kollegial adfærd (spg 14 **3.4**).
- **3.2 Ph.d.-studerende oplever ikke den bedste udnyttelse af forskellige kompetencer (spørgsmål 11),** men adskiller sig ikke fra øvrige VIP'er. Her kunne man formentlig gøre en indsats, som vil kunne få en positiv effekt på besvarelsen af spørgsmål 8 om, hvad der forventes af dig.
- **3.5 Ph.d.-studerende er den medarbejdergruppe, der mindst tager medansvar for at få tingene til at fungere (spørgsmål 12).** Hvorfor gør de ikke det? Afgørende for dedikationen er at man i høj grad tager medansvar.

LEDELSE

Ph.d.-studerende er sammen med lektorerne de mest utilfredse med nærmeste ledelse. Ledelsestilfredshed scorer generelt ikke så højt, og der er et særligt issue ift. ledelse af ph.d.-studerende, der særskilt er knyttet op på vejledere. Uhåndterede konflikter i arbejdsmiljøet kan føre til øget oplevelse af krænkende adfærd (spg 31-33).

- **3.6 Ph.d.-studerende er sammen med lektorerne mest utilfredse med nærmeste ledelse (spørgsmål 15).**

- Ph.d.-studerende ligger på niveau med en anelse på plussiden med andre personalegrupper ift.:
 - 3.3 vurdering af om ledelsen fordeler opgaverne retfærdigt (spg 16),
 - 3.3 støtter samarbejdet på tværs (spg 17),
 - 3.2 udvikler enheden ift. fremtidens behov (spg 18),
 - 3.2 informerer om fremtidsplaner (spg. 19),
 - 3.2 træffer de nødvendige beslutninger (spg 20)
- **2.9 Ph.d.-studerende oplever i lidt mindre grad end andre personalegrupper at nærmeste ledelse engagerer sig i konflikter eller deres forebyggelse (spørgsmål 20).**

RELATION TIL NÆRMESTE LEDELSE

Ph.d.-studerende svarer positivt på det overordnede spørgsmål om relation til ledelsen, men er mere kritisk, når det handler om varetagelsen af de konkrete ledelsesopgaver ift. den daglige nærværende ledelse. Det er et mærkværdigt resultat, da vi burde forvente en topscore af ledelsesopgaven overfor medarbejdere, der stadig er under uddannelse?

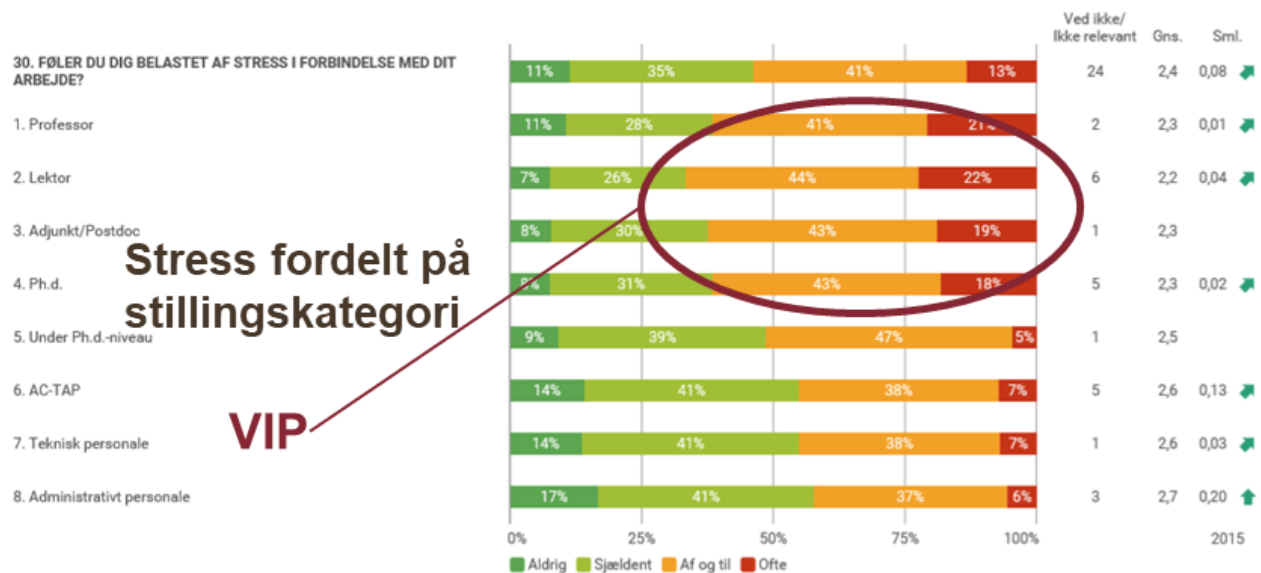
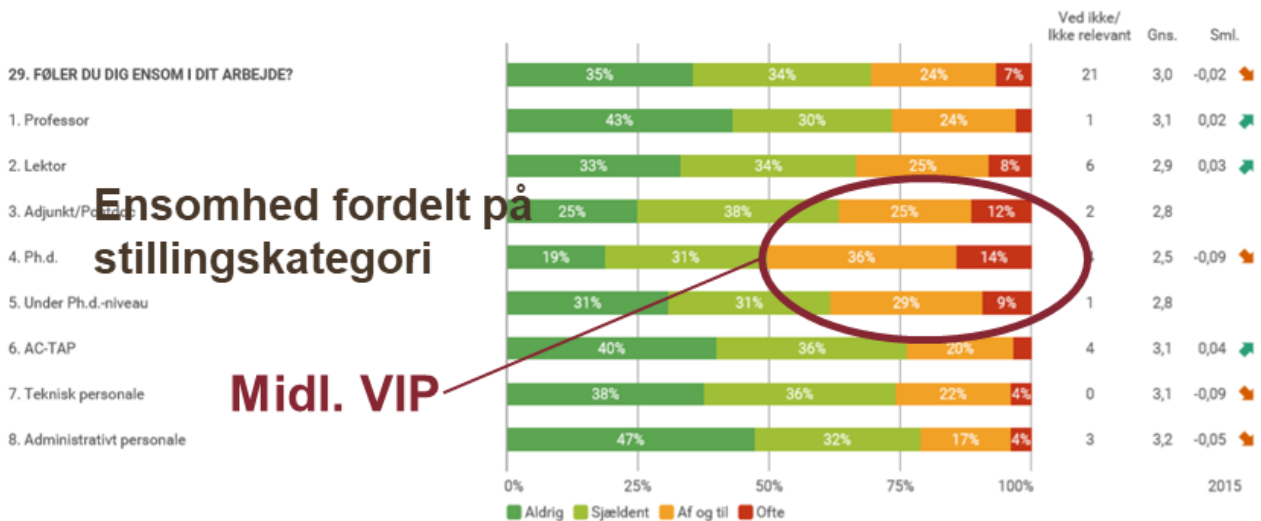
- **3.7 Ph.d.-studerende er overordnet tilfreds med relationen til nærmeste ledelse (spørgsmål 22)** og er på niveau med øvrige VIP-grupper.
- Men varetagelsen af de konkrete ledelsesopgaver vurderes mere kritisk.
 - 3.2 Påskønnelse og anerkendelse (spg 23). Ph.d.- studerende er lavest scorende
 - 3.4 nærværende og lyttende (spg 24). Ph.d.- studerende er blandt de lavest scorende.
 - 3.4. Hjælp og støtte (spg 25). På niveau med andre VIP-grupper.
 - 3.4. støtter den faglige udvikling (spg 26). Højstscorende. Men bør den ikke være højere?
 - 3.5. behandler forslag respektfuldt (spg 27). Blandt de lavestscorende.

VELBEFINDENDE

Ph.d.- studerende oplever umiddelbart velbefindende, men er ensomme og stressede. Ensomhedsspørgsmålet er markant for denne gruppe.

- **3.7 Ph.d.-studerende føler sig alt i alt godt tilpas i arbejdet (spørgsmål 28).** Er dog blandt de lavestscorende sammen med postdocs/adjunkter, og lektorer.
- **2.5 Ph.d.-studerende føler sig ensomme (spørgsmål 29).** Scoren er blandt de lavestscorende i den samlede undersøgelse. Halvdelen svarer af og til eller ofte.
- **2.3 Ph.d.-studerende føler sig stressede (Spørgsmål 30),** hver 5. studerende er ofte stressede.

Ph.d.-studerende angiver ligesom de øvrige medarbejdere, at for stor arbejdsmængde er den væsentligste årsag til oplevelsen af hyppig stress og sammen med adjunkter/postdocs angives for oplevelsen af lave, for høje eller uklare krav som den næsthøypigste årsag. Også utilstrækkelig kollegial eller ledelsesmæssig støtte og feedback, forandringer eller uforudsigelighed i arbejdet samt samarbejds- eller rollekonflikter er forhold, der har betydning for oplevelsen af hyppig stress hos de ph.d.-studerende.



KRÆNKENDE ADFÆRD

18 Ph.d.-studerende (9 i 2015) har rapporteret om krænkende adfærd. Stigningen er på niveau med det samlede SDU (23 svar angiver at flere har været udsat for flere typer krænkelser).

	Ja, sjældnere	Ja, månedligt	Ja, ugentligt	Ja, dagligt eller næsten dagligt
Mobning	8	3	2	0
Uønsket seksuel opmærksomhed	4	3	0	1
Vold eller trusler om vold	2	0	0	0

	Ledere	Kollegaer	Øvrige ansatte	Studerende	Andre
Mobning	5	4	1	3	1

Uønsket seksuel opmærksomhed	4	3	0	1	1
Vold eller trusler om vold	1	0	0	0	1

Blandt ph.d.-studerende er der imidlertid en overhyppighed af oplevet mobning fra ledelse.