



Indledning

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

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

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

Rapportens opbygning

OVERBLIK

Resultater på centrale spørgsmål samt højest/lavest vurderede spørgsmål.

RESULTATER FOR PSYKISK APV

Resultater på spørgsmål i de enkelte temaer.

KRÆNKENDE ADFÆRD, DISKRIMINATION OG SYGEFRAVÆR

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

RESULTATER FOR FYSISK APV

Resultater på spørgsmål vedrørende de fysiske rammer omkring arbejdsstedet.

BILAGSTABELLER

Resultater opdelt på baggrundskarakteristika.

APV OPFØLGNING



Rapportens sammenligninger

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

Sammenligningerne laves altid på gennemsnittet.

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

 APV 2019

 5213 Interdisciplinær Nanotek., Cent.f.

 INANO FYSIK (5220, 5221)

Gennemsnitsvisninger

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

Under figuren sammenlignes resultatet med seneste måling og organisationen.

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

Din enhed



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

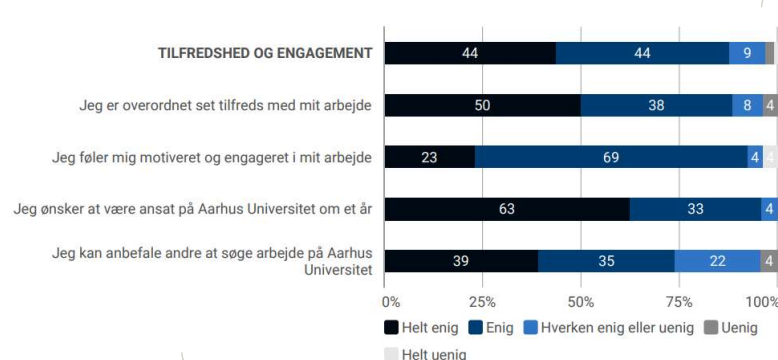
0,0 ~

0,1 

-0,1 

Svarfordelinger

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



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

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

Ved ikke % Gns. Sammenligninger

0,0 → 0,1 ↑ 0,2 ↑

0,0 → 0,2 ↑

0,1 ↑ 0,0 →

0,2 ↑ 0,3 ↑

0,0 → 0,0 → 0,1 ↑

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

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

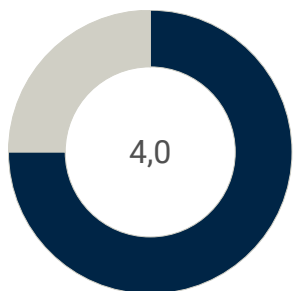
En **grøn pil** betyder, at resultatet i denne rapport er **bedre** end det, der sammenlignes med.

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

Tilfredshed og Engagement

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

Tilfredshed og engagement

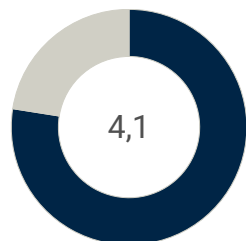


0,1 ~ 0,0 📊 0,0 🏠

Indikatorer

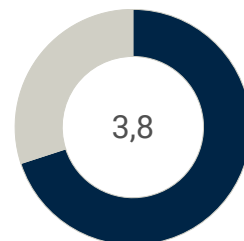
Indikatorerne giver et overordnet billede af medarbejdernes tilfredshed, engagement og loyalitet. Indikatorerne er i modsætning til undersøgelsens øvrige spørgsmål svære at påvirke direkte, fordi de er en samlet oplevelse af de organisatoriske rammer og den kultur, der er udviklet i organisationen. De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

Overordnet tilfredshed



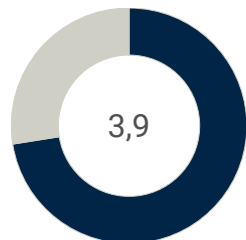
0,1 ~ 0,0 📊 0,1 🏠

Motivation og engagement



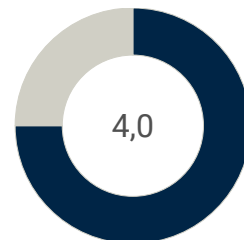
0,1 ~ 0,0 📊 -0,1 🏠

Loyalitet



-0,1 ~ 0,0 📊 -0,1 🏠

Anbefalelsesvillighed



0,0 ~ 0,0 📊 0,0 🏠

Temaer

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

Din udvikling



0,2 ~ 0,0 📊 0,2 🏠

Din arbejdssituation



-0,2 ~ 0,0 📊 -0,2 🏠

Din enhed



0,1 ~ 0,0 📊 -0,1 🏠

Din daglige ledelse

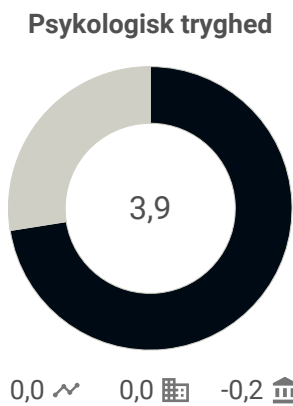


0,0 ~ 0,0 📊 0,0 🏠

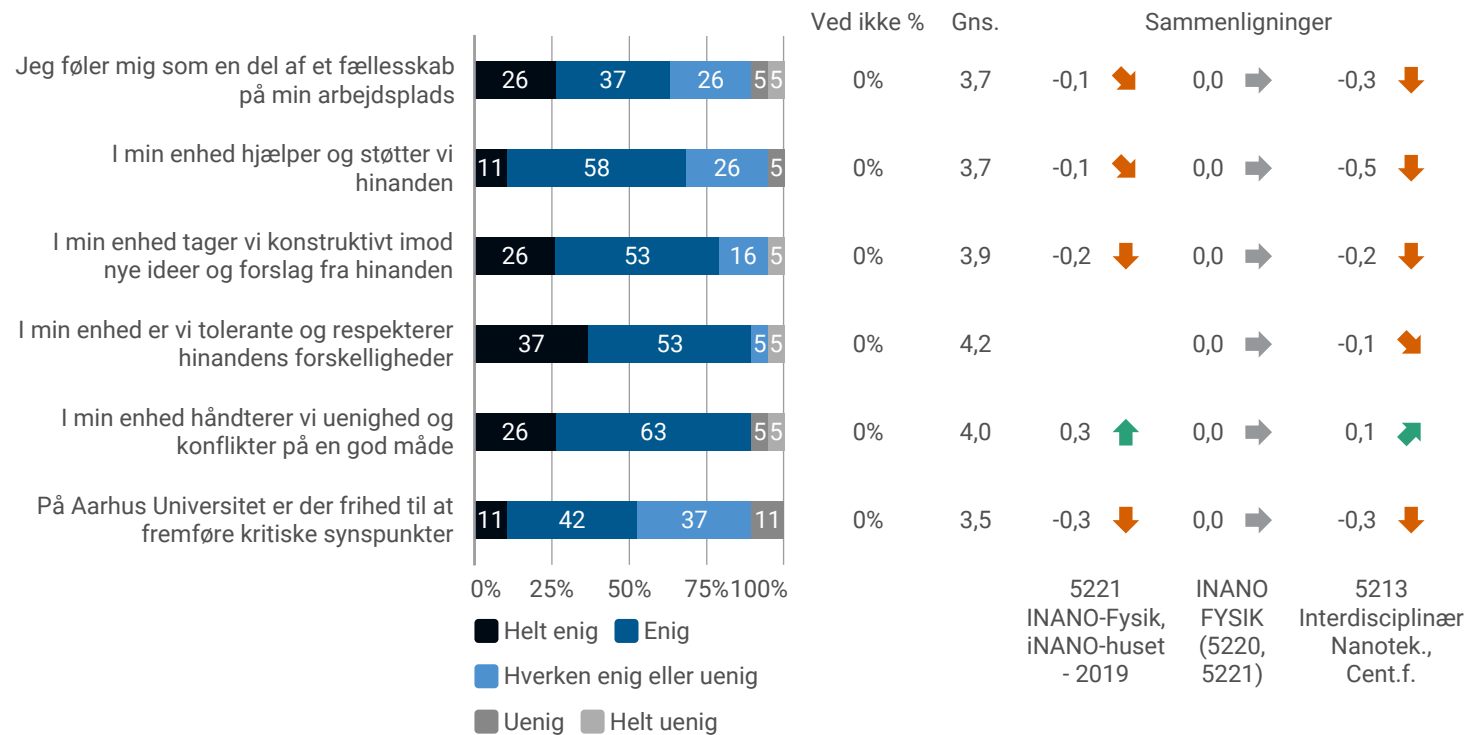
Vores organisation



-0,3 ~ 0,0 📊 -0,3 🏠

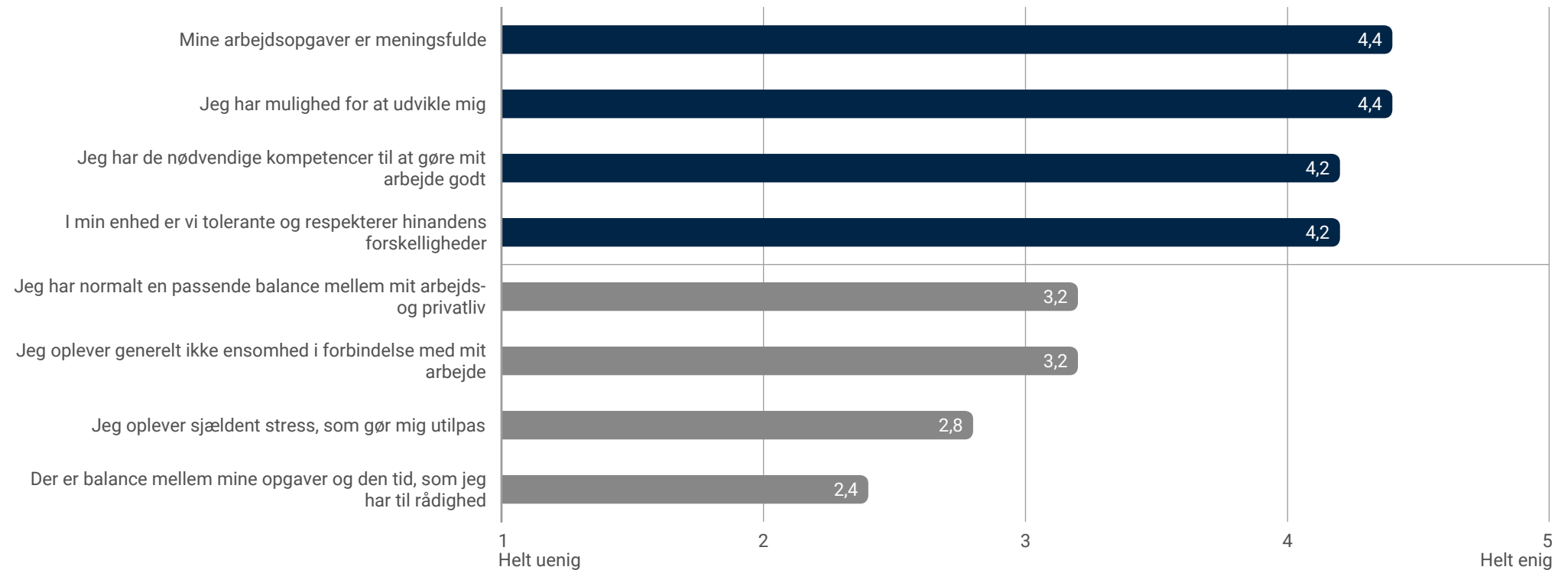


Nedenfor vises resultaterne på spørgsmålene for temaet 'Psykologisk tryghed'. Temaet er sammensat af spørgsmål, der indgår på tværs af undersøgelsens øvrige temaer, som er præsenteret på forrige side.

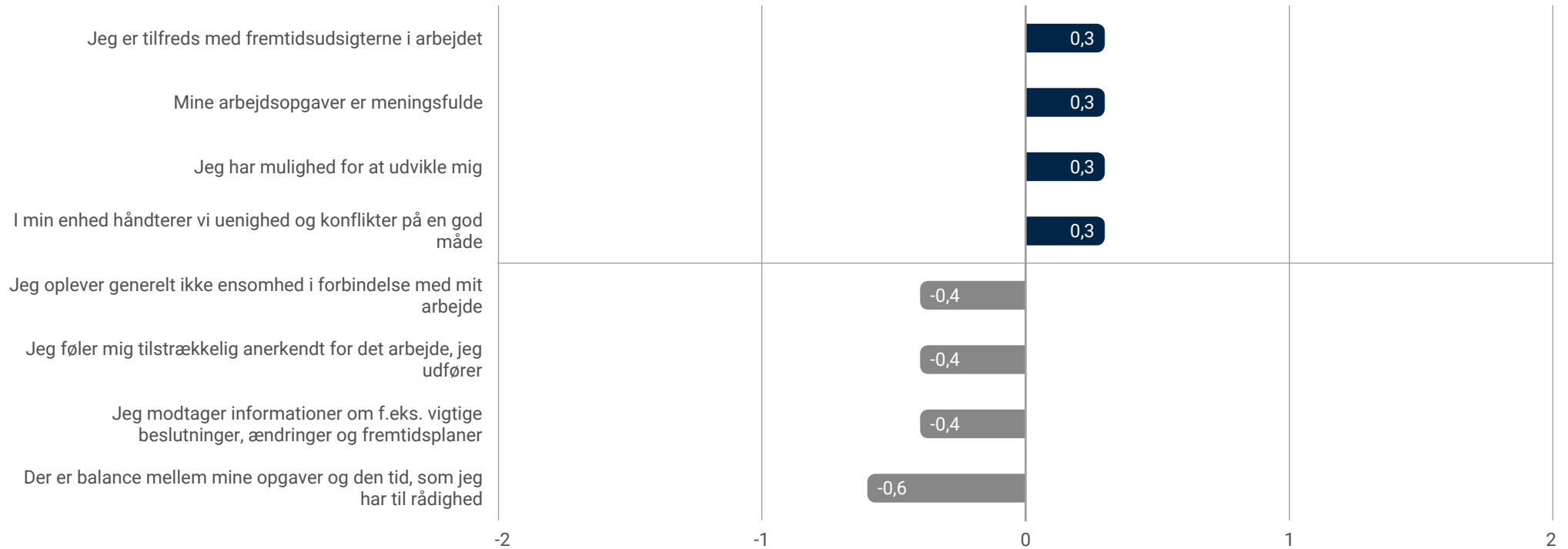


Nedenfor vises de fire spørgsmål, medarbejderne vurderer mest positivt, og de fire spørgsmål, medarbejderne vurderer mest negativt. Indikatorerne er ikke medtaget i opgørelsen.

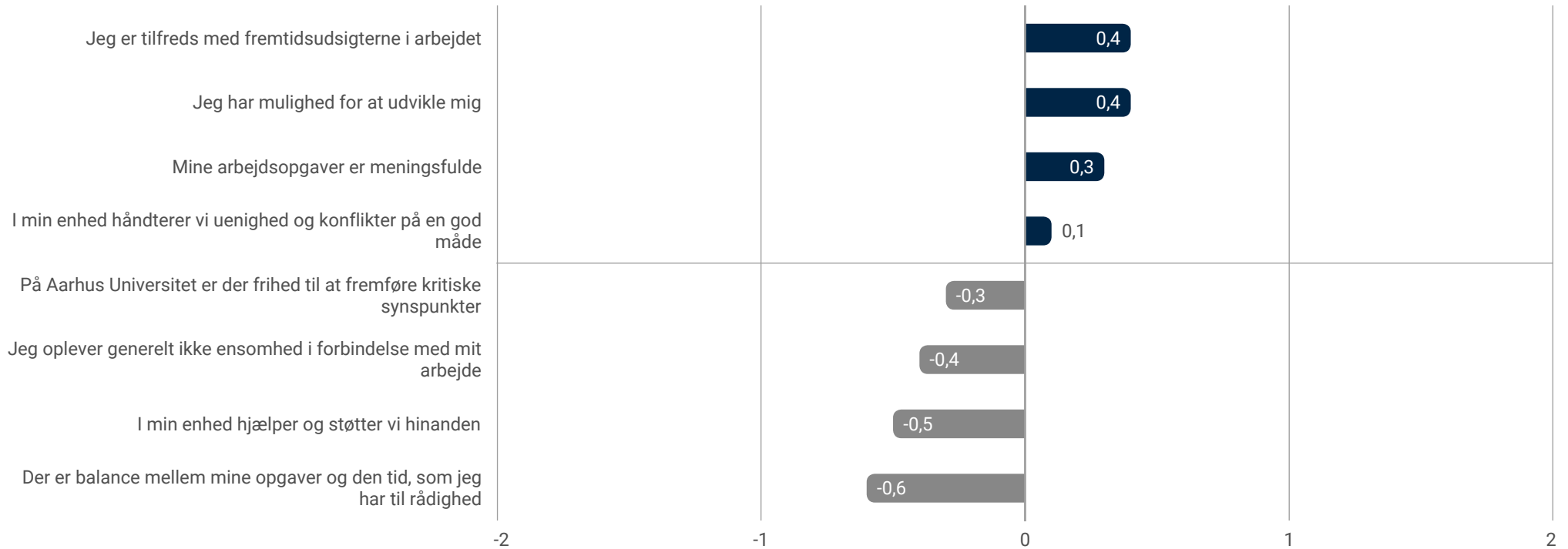
Alle spørgsmål er vurderet på en skala fra 1 til 5, hvor 1 svarer til Helt uenig, 2 Uenig, 3 Hverken enig eller uenig, 4 Enig og 5 Helt enig. Et gennemsnit på 4 kan dermed tolkes som, at medarbejderne i gennemsnit er enige.



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



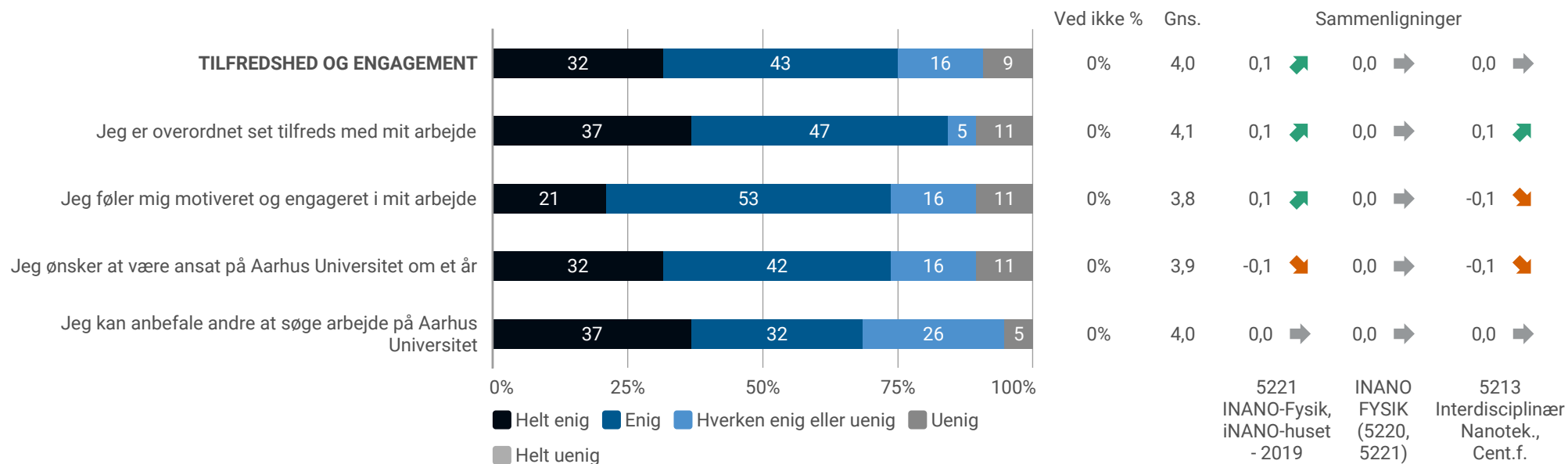
Nedenfor vises de spørgsmål, hvor medarbejderne afviger mest positivt og mest negativt i forhold til 5213 Interdisciplinær Nanotek., Cent.f.. Der vises op til fire positive og fire negative afvigelser (om muligt). Indikatorerne er ikke medtaget i opgørelsen.

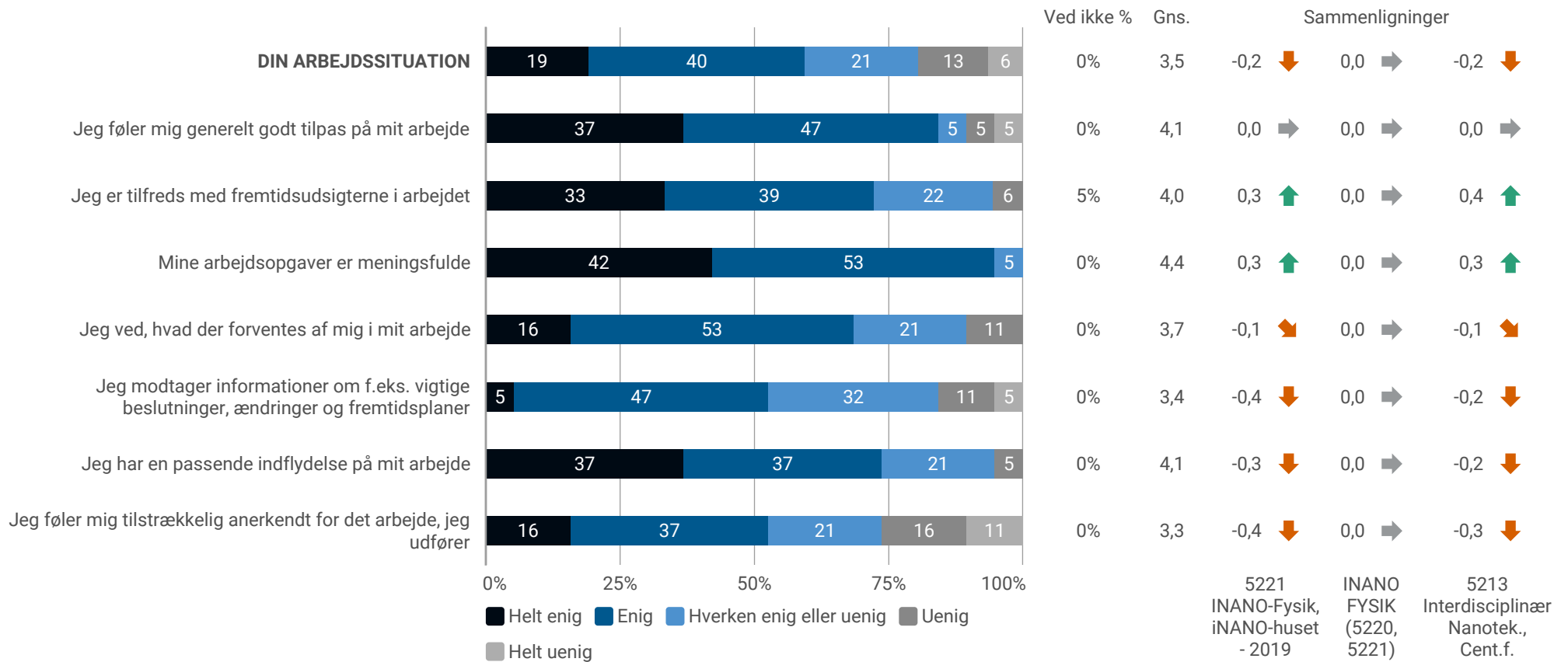


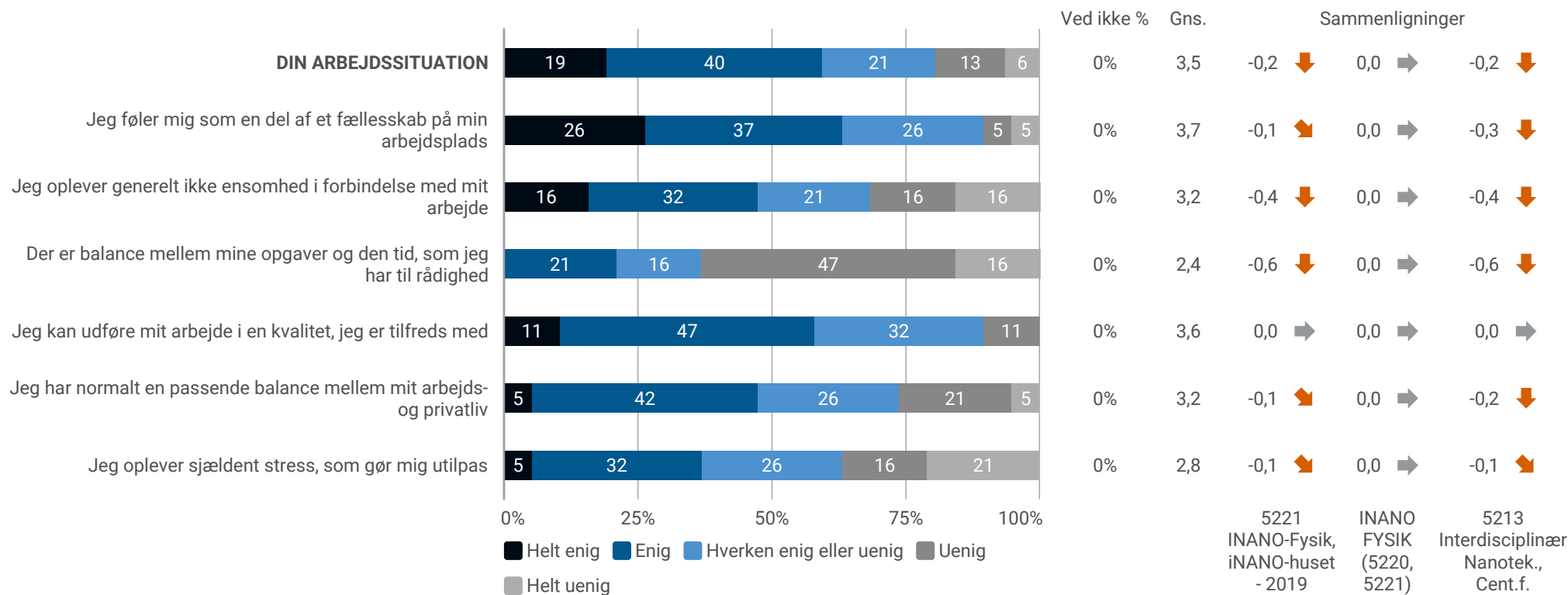
På de følgende sider vises resultaterne for spørgsmålene i den psykiske APV. Der vises en blok af spørgsmål for hvert af undersøgelsens temaer. Øverst i hver blok vises det samlede resultat for temaet. Den første blok viser Tilfredshed og Engagement, der udgøres af de fire indikatorer fra overblikssiden.

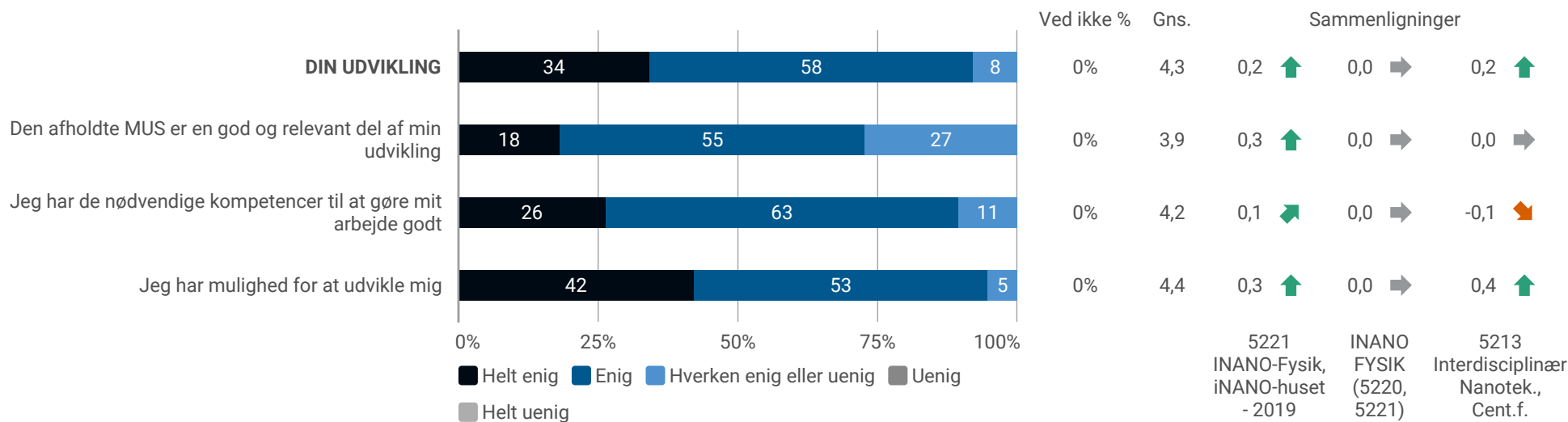
Resultaterne vises som svarfordeling, andel der har svaret 'ved ikke', samt gennemsnitsscoren for de enkelte spørgsmål. Med svarfordelingen får du et detaljeret indblik i medarbejdernes besvarelse, mens gennemsnitsscoren muliggør sammenligninger på tværs.

Til højre for figuren sammenlignes gennemsnitsscoren med resultaterne fra 2019, resultatet for INANO FYSIK (5220, 5221) og 5213 Interdisciplinær Nanotek., Cent.f.. Sammenligningerne vises både som et tal og med pile. En vandret grå pil betyder, at gennemsnitsscoren er den samme, en rød pil viser, at resultatet for 5221 INANO-Fysik, iNANO-huset ligger under sammenligningen, mens en grøn pil viser, at resultatet ligger over. Hældningen på pilen fortæller, om det er en stor eller lille forskel.



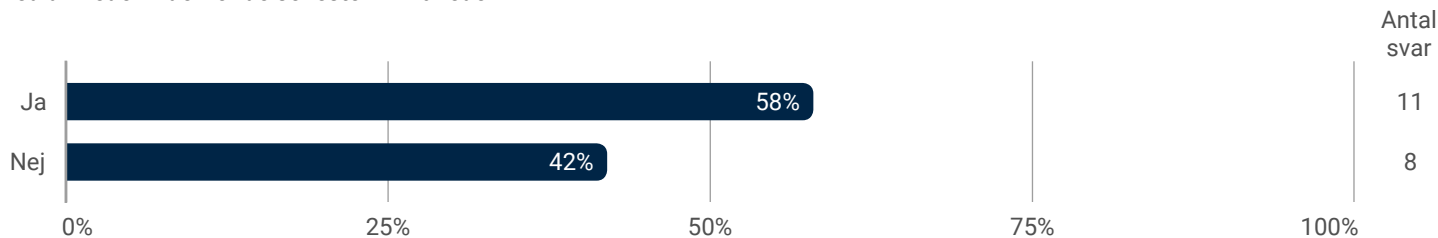




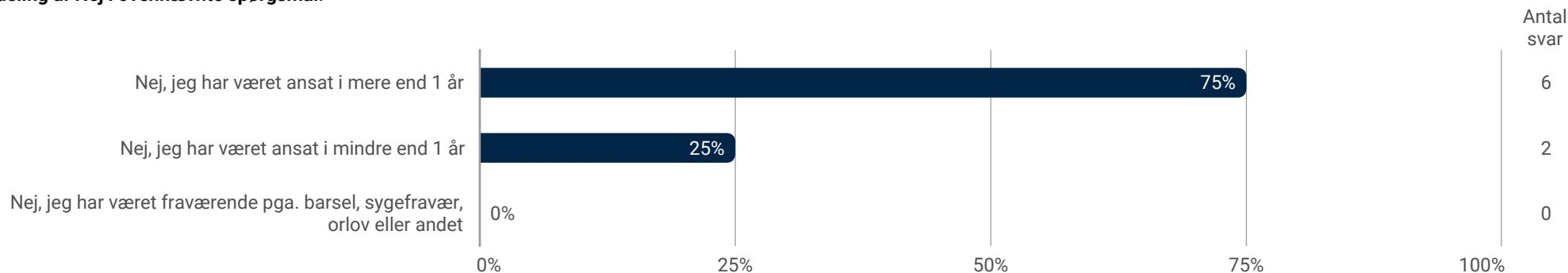


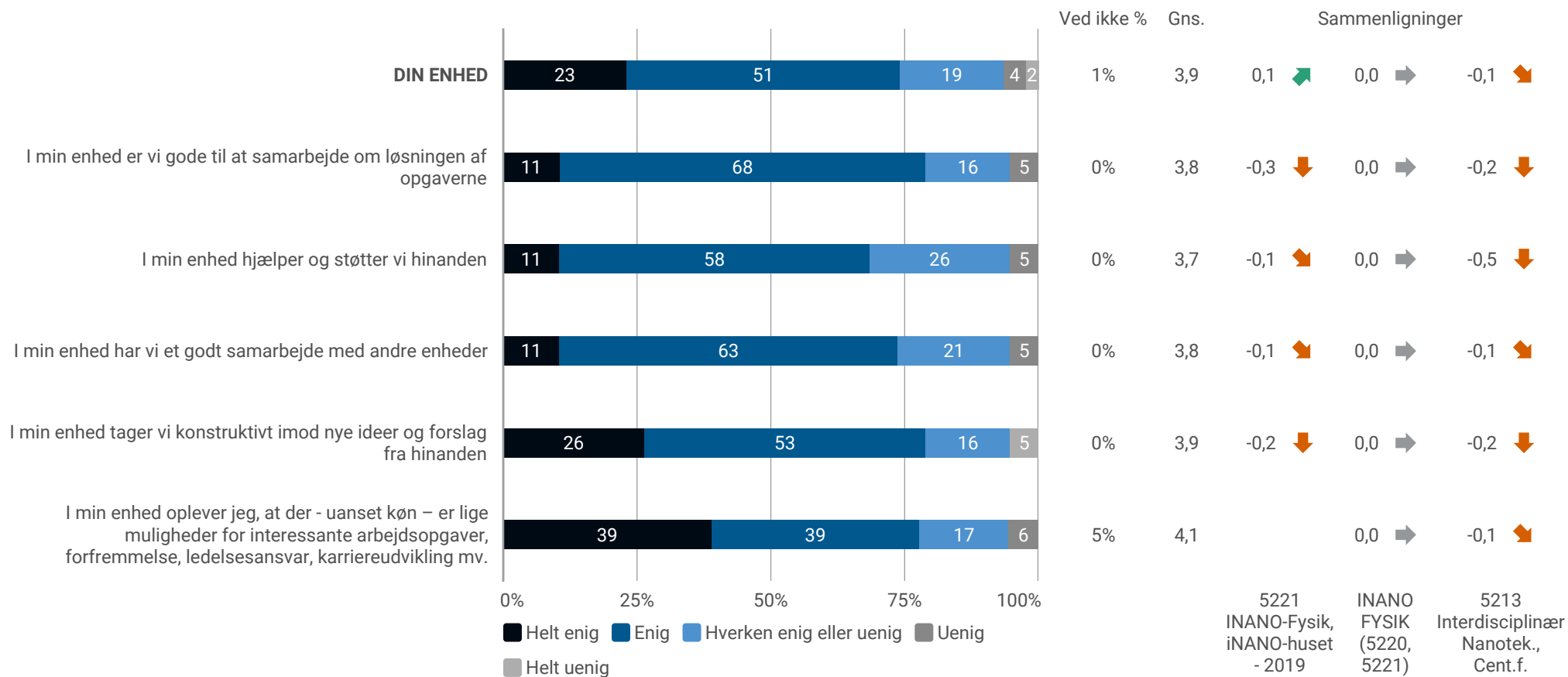
Spørgsmålet 'Den afholdte MUS er en god og relevant del af min udvikling' er kun stillet til de medarbejdere, der har haft MUS. Resultaterne vises kun såfremt minimum 10 medarbejdere har haft MUS og er ikke inkluderet i temascoren 'Din udvikling'. Spørgsmålet er omformuleret ift. 2019, hvor det var: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

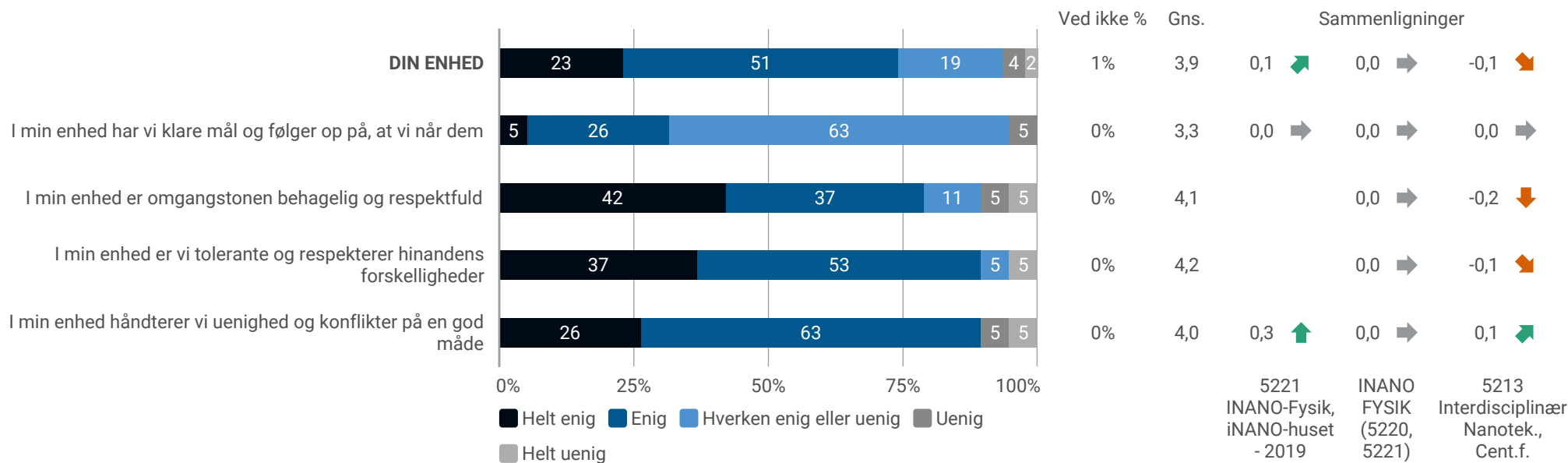
Har du afholdt medarbejderudviklingssamtale (MUS) med din leder indenfor de seneste 12 måneder?

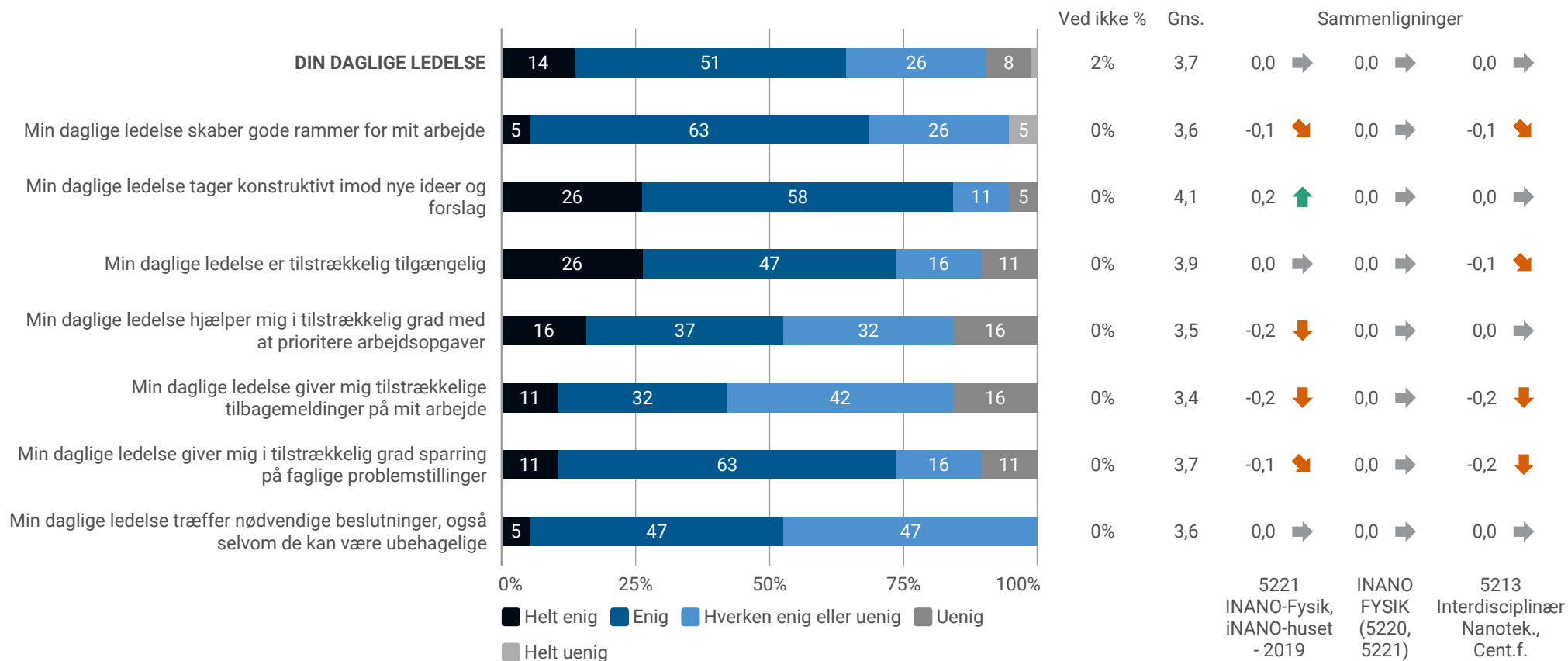


Fordeling af Nej i ovennævnte spørgsmål:

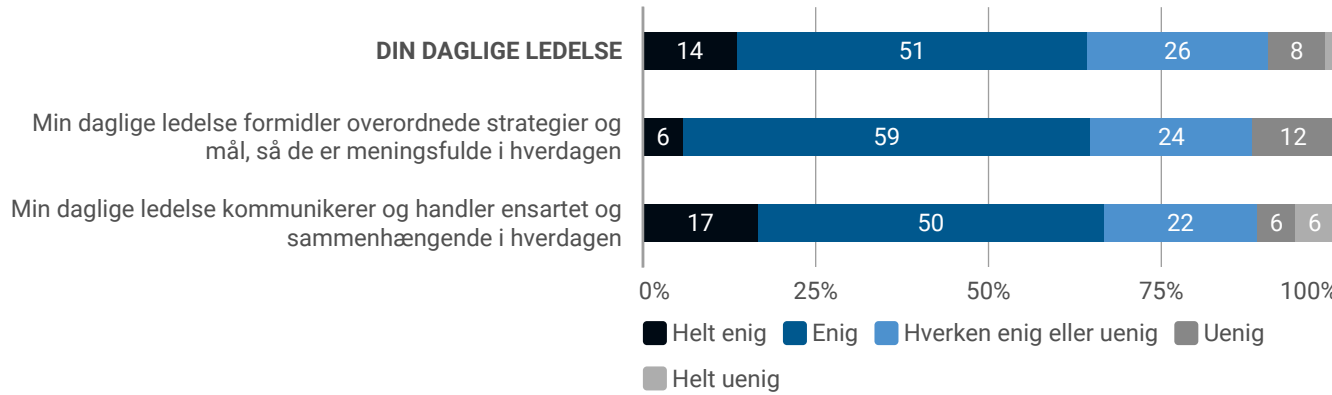






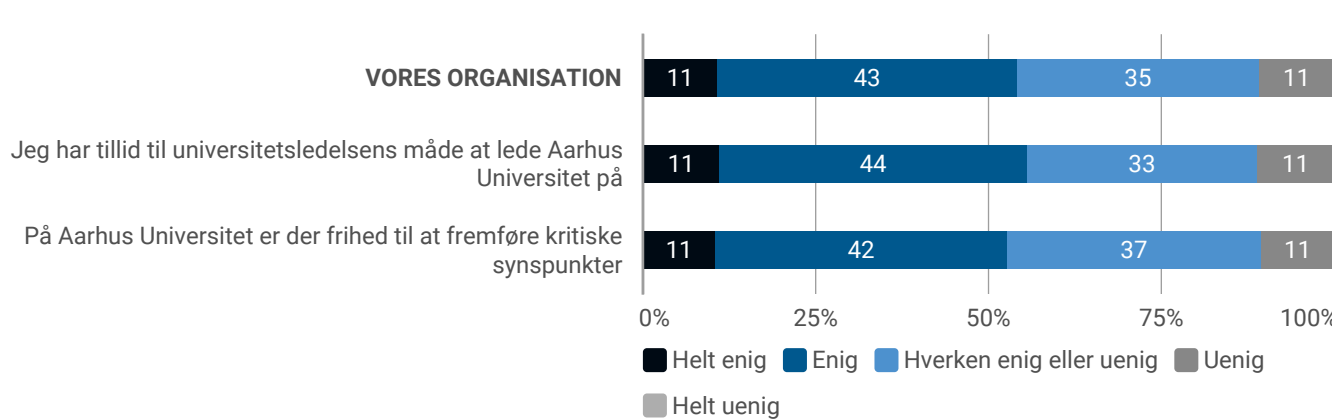


DIN DAGLIGE LEDELSE



Ved ikke %	Gns.	Sammenligninger		
2%	3,7	0,0 →	0,0 →	0,0 →
11%	3,6	-0,1 ↓	0,0 →	0,0 →
5%	3,7		0,0 →	0,1 ↑
		5221 INANO-Fysik, iNANO-huset - 2019	INANO FYSIK (5220, 5221)	5213 Interdisciplinær Nanotek., Cent.f.

VORES ORGANISATION

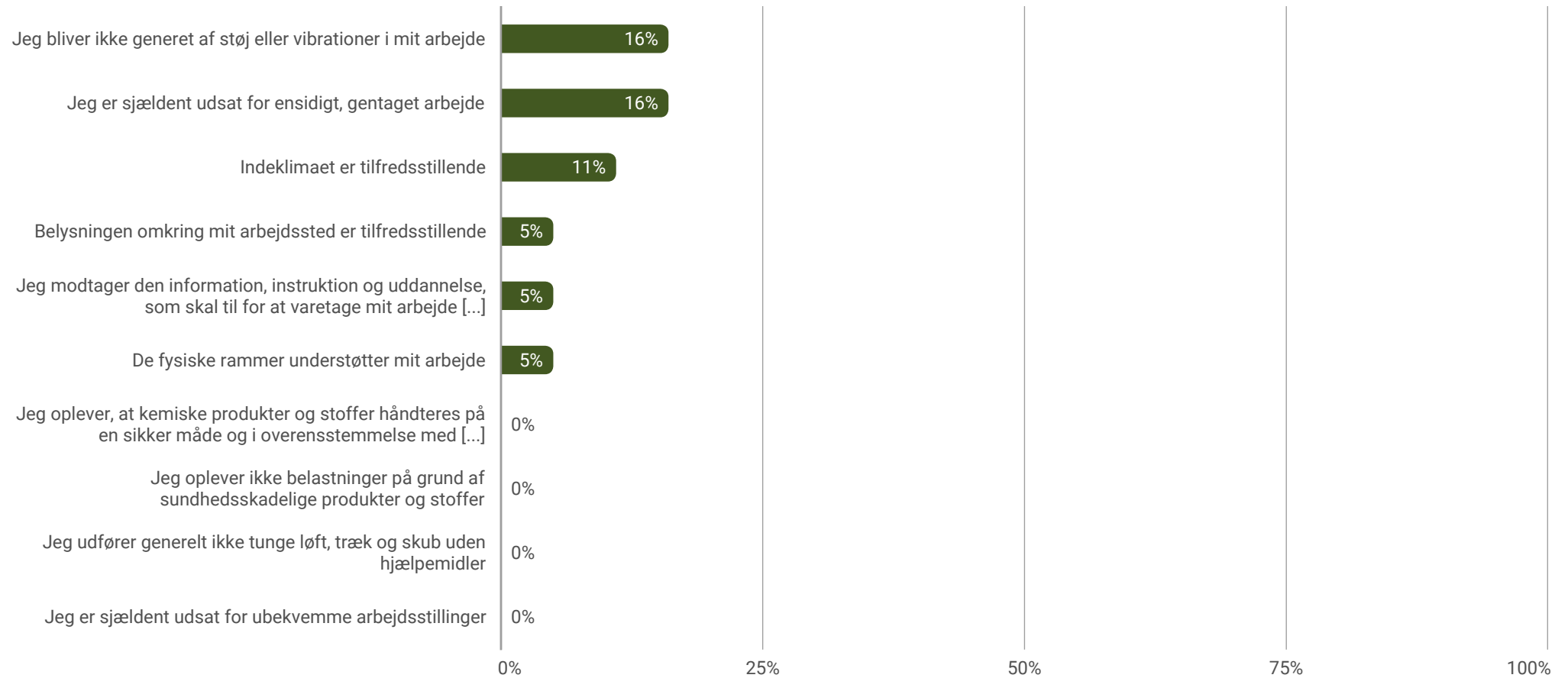


Ved ikke %	Gns.	Sammenligninger		
3%	3,5	-0,3 ↓	0,0 →	-0,3 ↓
5%	3,6	-0,3 ↓	0,0 →	-0,1 ↓
0%	3,5	-0,3 ↓	0,0 →	-0,3 ↓
		5221 INANO-Fysik, iNANO-huset - 2019	INANO FYSIK (5220, 5221)	5213 Interdisciplinær Nanotek., Cent.f.

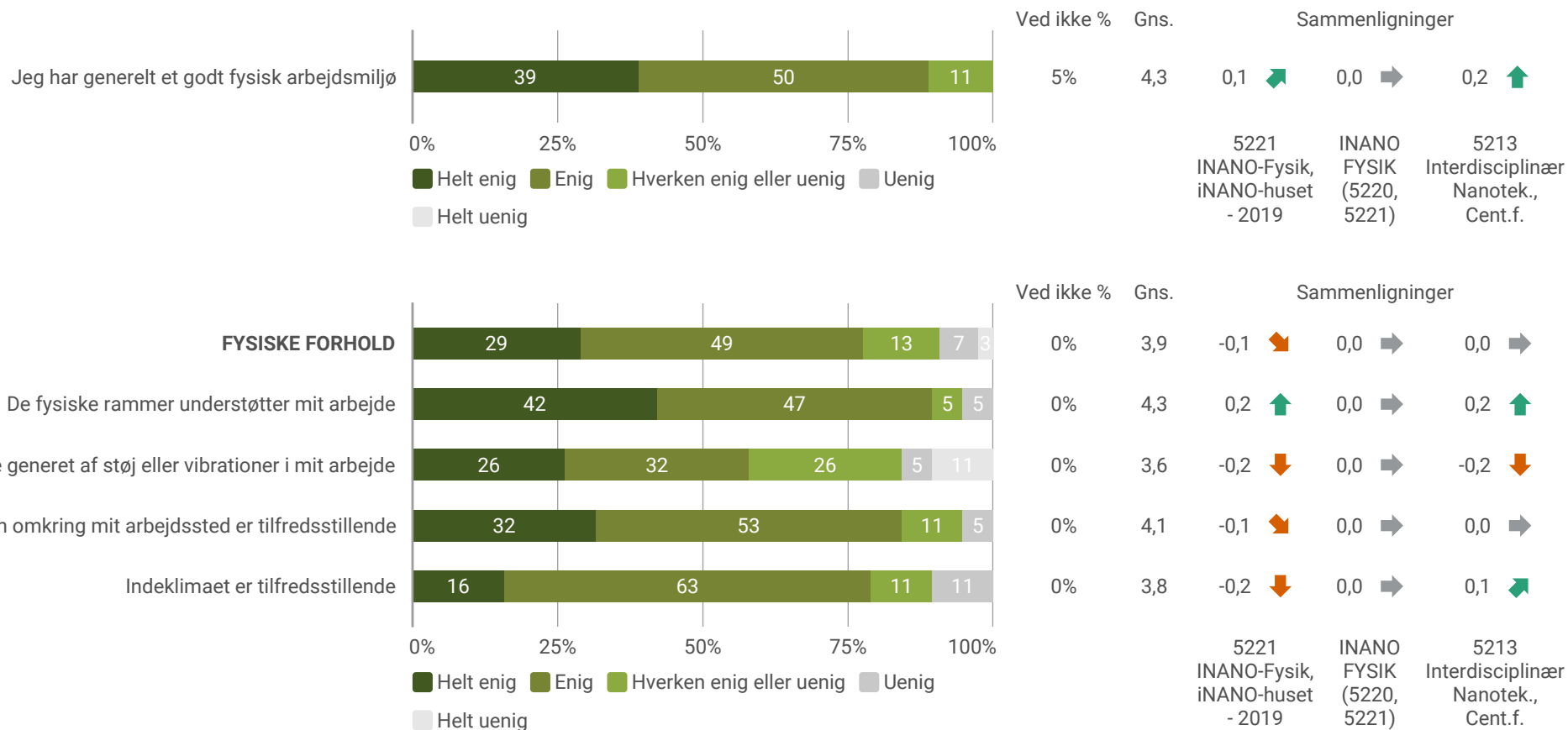
FYSISK APV

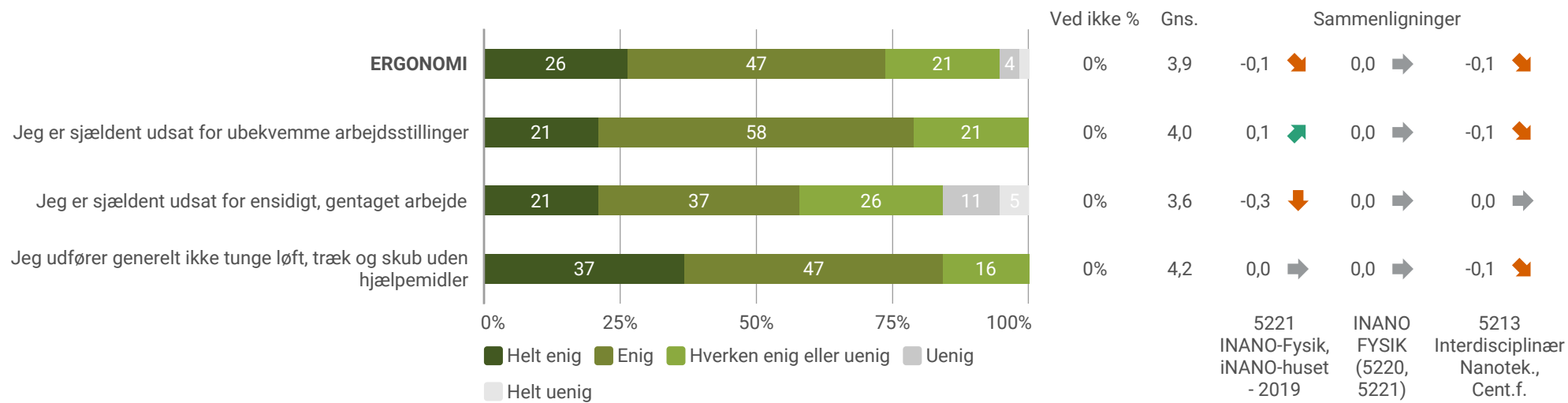
Herunder ser du de ti spørgsmål fra den fysiske APV med den største andel af uenige.

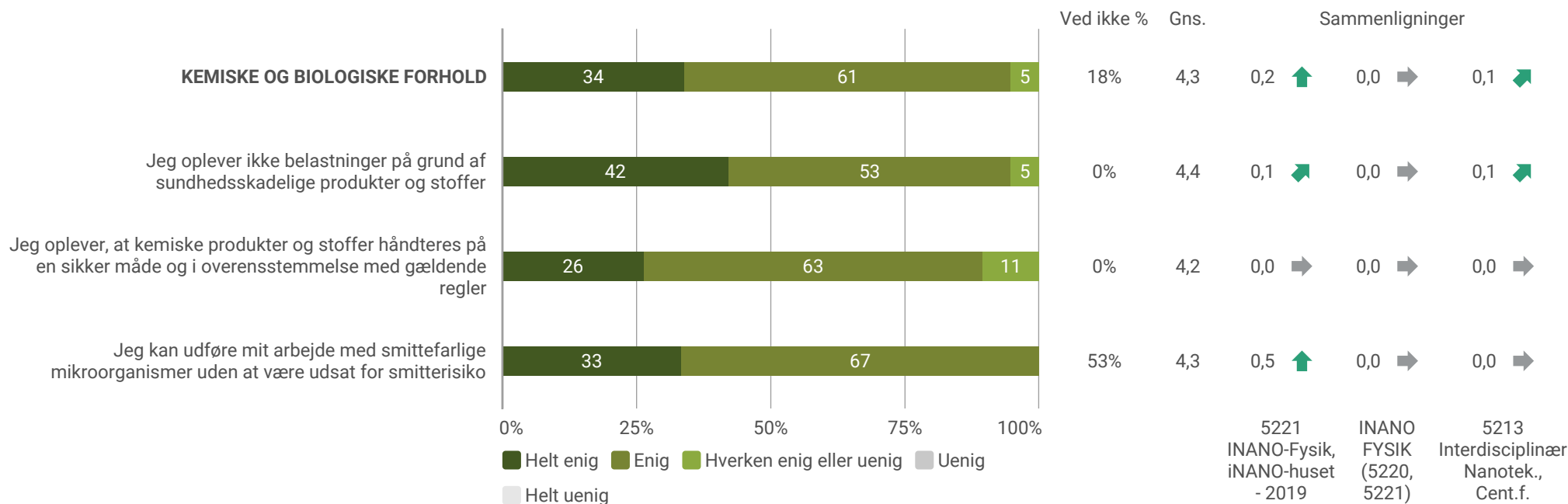
Tallene er angivet i procent af medarbejdere, der har svaret enten Uenig eller Helt uenig på det konkrete spørgsmål.



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



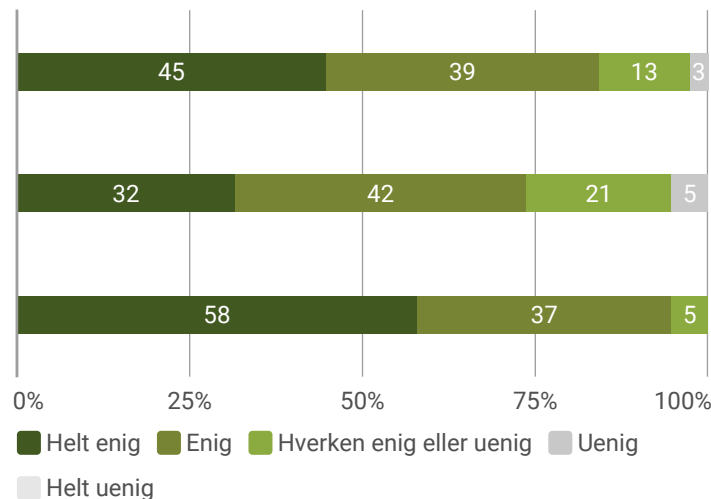




INSTRUKTION OG UDDANNELSE

Jeg modtager den information, instruktion og uddannelse, som skal til for at varetage mit arbejde sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt

Jeg er informeret om de relevante procedurer i forbindelse med brand, evakuering og lignende

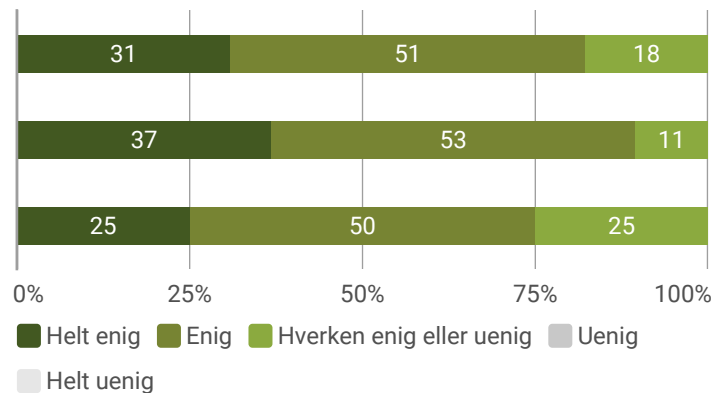


Ved ikke %	Gns.	Sammenligninger		
0%	4,3	0,4 ↑	0,0 →	0,1 ↗
0%	4,0	0,3 ↑	0,0 →	-0,1 ↘
0%	4,5	0,4 ↑	0,0 →	0,2 ↑
		5221 INANO-Fysik, iNANO-huset - 2019	INANO FYSIK (5220, 5221)	5213 Interdisciplinær Nanotek., Cent.f.

ULYKKESFARER

Arbejdspladsen har tilstrækkelig fokus på forebyggelse og håndtering af arbejdsulykker

Jeg kan udføre mit arbejde med dyr uden sikkerheds- og sundhedsskadelige påvirkninger



Ved ikke %	Gns.	Sammenligninger		
39%	4,1	0,5 ↑	0,0 →	-0,1 ↘
0%	4,3	0,4 ↑	0,0 →	0,2 ↑
79%	4,0	0,7 ↑	0,0 →	-0,2 ↘
		5221 INANO-Fysik, iNANO-huset - 2019	INANO FYSIK (5220, 5221)	5213 Interdisciplinær Nanotek., Cent.f.

BILAGSTABELLER

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

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

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



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



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

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

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

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

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

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

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

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

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

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

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

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

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



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

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

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

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



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

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

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

<3,0
 <3,5
 <4,0
 <4,5
 ≥4,5

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

	5221 INANO-Fysik, iNANO-huset
Ja, min ansættelse er afhængig af, at jeg hjemhenter midler til min egen og andres ansættelse	5%
Ja, min ansættelse er afhængig af, at jeg hjemhenter midler til min egen ansættelse	11%
Delvist, jeg bistår andre med at hente midler hjem til min ansættelse	5%
Nej, min ansættelse er ikke afhængig af, at jeg hjemhenter eksterne midler	63%
Ved ikke / ikke relevant	16%
Antal svar	19