

APV2016 – udkast til spørgeskema

I dette dokument præsenteres et udkast til spørgeskemaer til brug i APV2016. Dokumentet rummer:

- a) Forside (fælles, side 3)
- b) TAP (side 4-22)
- c) VIP (side 23-37)
- d) DTAP (side 38-53)
- e) DVIP (side 54-70)

Om ændringer fra APV2012

Spørgeskemaerne tager alle udgangspunkt i spørgeskemaerne fra APV2012. Ændringer og tilføjelser er markeret med **rødt**. Hvor der ikke er markeret andet, er spørgsmålene således (med en række forbehold nævnt herunder) sammenlignelige med spørgsmålene fra sidste APV på Aarhus Universitet.

I forhold til APV2012 er der overordnet ændret følgende:

- a) Tilføjelse af fakultetsspecifikke spørgsmål
- b) Tilføjelse af 2 spørgsmål om MUS
- a) Det er (ifølge beslutning i HSU/HAMU den 22.6.2015) ikke længere muligt at afgive kommentarer i spørgeskemaet
- b) Det tidligere *Kapitel 1* med spørgsmål om den faglige udviklingsproces og administrative reorganisering er slettet.

Sammenlignelighed med APV2012

Der vil i rapporterne for APV2016 blive sammenlignet med tallene for APV2012, men kun i det omfang, at spørgsmål og svarkategorier er nøjagtigt ens, og kun i det omfang, at de enheder og grupperinger, der sammenlignes er identiske i sammensætning. Generelt bør tolkningen af forskelle ske meget varsomt af følgende grunde:

- a) Sammenligning forudsætter, at spørgsmålsformulering og svarkategorier er identiske, og at spørgsmålene indgår i samme kontekst med fx andre spørgsmål.
- b) Sammenligning forudsætter, at der ikke er sket væsentlige organisatoriske forandringer herunder udskiftning af personale. Hvor dette er sket, er sammenligning usikker.
- c) Fordi, der rent statistisk er en usikkerhedsmargen. Denne usikkerhed lader sig ikke nøjagtigt beregne, da der både vil være nye og gamle medarbejdere i datasættet. Som tommelfingerregel er usikkerheden mindre, jo større enheder der sammenlignes.
- d) Fordi det er usikkert, hvad en eventuel ændring i tallene fra 2012 til 2016 skyldes.

APV2016 Forside

(se følgende side)

[første skærbillede]

Informationer om spørgeskemaet

Din besvarelse er anonym. Alle svar behandles fortroligt, og resultaterne vil aldrig rapporteres på en måde, så enkeltpersoner kan genkendes.

Medarbejdernes organisatoriske tilhørsforhold og stillingskategori såsom VIP eller TAP er kendt af universitetet, og du bliver derfor ikke spurgt ind til dette.

Universitetets hovedsamarbejds- og hovedarbejdsmiljøudvalg (HSU og HAMU) har truffet beslutning om indsatsen for at fortolke rapporterne tages i dialog i miljøerne. Du vil således ikke finde noget kommentarfelt sidst i skemaet. Til gengæld iværksættes lokale opfølgningsinitiativer efter offentliggørelse af rapporterne. Her vil alle medarbejder, der ønsker det, få mulighed for at blive hørt. Du kan læse mere om HSU og HAMUs beslutning [her](#).

Besvarelserne bliver gemt undervejs, og det er muligt for dig at gå tilbage og rette i allerede afgivne svar eller at afbryde besvarelsen og genoptage den senere. Undersøgelsen løber frem til og med fredag d 18. marts 2016.

APV2016 – spørgeskema til TAP

(se følgende sider)

Hvad arbejder du primært med inden for din TAP-stilling? (sæt ét kryds)

- (1) ☐ Administration, udvikling, IT, ledelsesbetjening, bibliotek og kommunikation
- (2) ☐ Rengøring, bygningsvedligeholdelse eller øvrige servicefunktioner
- (3) ☐ Forskning i laboratorier, arbejde i forsøgsanlæg eller klinik, dyrepasning eller jordbrug
- (4) ☐ Forskningslignende opgaver eller undervisning

Er du ansat i en tidsbegrænset stilling?

- (0) ☐ Nej
- (1) ☐ Ja, i en stilling med en varighed på 1 år eller derunder
- (2) ☒ Ja, i en stilling med en varighed mellem 1 og 3 år
- (3) ☒ Ja, i en stilling med en varighed mellem 3 og 5 år

Er din ansættelse afhængig af, at der søges og modtages eksterne midler (fx fra forskningsfonde)?

- (0) ☐ Nej
- (1) ☐ Ja

Kapitel 1. Trivsel

Generel trivsel

I dette kapitel stiller vi spørgsmål, der angår dit daglige arbejde og dit forhold til kollegaer.

	Altid/næsten altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Ikke relevant / ved ikke
Føler du dig godt tilpas på dit arbejde?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Finder du dit arbejde interessant?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Er du tilfreds med den indflydelse, du har på tilrettelæggelsen af dit daglige arbejde?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Samarbejdet mellem kolleger

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 ...

	Altid/næsten altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Ikke relevant / ved ikke
er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er vi villige til at lytte til andres opgaver og give konstruktiv feedback	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er der et godt samarbejde mellem forskningspersonalet og det teknisk/administrative personale	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er nye ideer og forslag velkomne	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
bliver konflikter løst på en retfærdig måde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er mine kollegaer imødekommende	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
føler jeg mig som del af et større socialt fællesskab	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

[NB: Dette batteri af spørgsmål stilles kun til **TAP-adm** inden for **enhedsadministrationen** inden for et **vicedirektørområde**]

Aarhus Universitets Enhedsadministration har 5 vicedirektørområder, 4 administrative centre samt universitetsledelsens Stab. Derudover findes en række administrative enheder, fx institutsekretariater. Vi vil bede dig vurdere samarbejdet inden for og imellem de forskellige områder.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant/ved ikke
Der er et godt samarbejde i mit vicedirektørområde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Der er et godt samarbejde <u>med de andre</u> vicedirektørområder og Universitetsledelsens Stab	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Der er et godt samarbejde mellem mit vicedirektørområde, administrationscentrene og de øvrige administrative enheder på universitetet	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Der er et godt samarbejde mellem mit vicedirektørområde og de faglige miljøer	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

[NB: Dette batteri af spørgsmål stilles kun til **TAP-adm** inden for **enhedsadministrationen** inden for et **administrationscenter**]

Aarhus Universitets Enhedsadministration har 5 vicedirektørområder, 4 administrative centre samt universitetsledelsens Stab. Derudover findes en række administrative enheder, fx institutsekretariater. Vi vil bede dig vurdere samarbejdet inden for og imellem de forskellige områder.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant/ved ikke
Der er et godt samarbejde på <u>tværs af funktioner</u> i mit administrationscenter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Der er et godt samarbejde <u>med de andre</u> administrationscentre	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Der er et godt samarbejde mellem mit administrationscenter, vicedirektørområderne og de øvrige administrative enheder på universitetet	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Der er et godt samarbejde mellem mit administrationscenter og de faglige miljøer	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

[NB: Dette batteri af spørgsmål stilles **kun** til **TAP-adm** inden for **enhedsadministrationen** inden for et **universitetsledelsens stab**]

Aarhus Universitets Enhedsadministration har 5 vicedirektørområder, 4 administrative centre samt universitetsledelsens Stab. Derudover findes en række administrative enheder, fx institutsekretariater. Vi vil bede dig vurdere samarbejdet inden for og imellem de forskellige områder.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant/ved ikke
Der er et godt samarbejde i Universitetsledelsens Stab	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Der er et godt samarbejde mellem Universitetsledelsens Stab og vicedirektørområderne	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Der er et godt samarbejde mellem Universitetsledelsens Stab, administrationscentrene og de øvrige administrative enheder på universitetet	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Der er et godt samarbejde mellem Universitetsledelsens Stab og de faglige miljøer	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Arbejdsbyrde, stress og ensomhed

	Altid/næsten altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Ikke relevant/ ved ikke
Sker det, at du føler dig udkørt?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid og energi, at det går ud over privatlivet?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Giver arbejdet dig stærke stress-symptomer (fx tilbagetrukkethed, hjertebanken, ondt i maven, muskelspændinger, nedtrykthed, rastløshed vanskeligheder ved at slappe af, koncentrationsbesvær, vanskeligheder ved at huske mv.)?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Oplever du, at du ikke er tilfreds med resultatet af dit arbejde, fordi der er for travlt?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for ...

	Nej	Ja
Mobning (se note)	(0) ☐	(1) ☐
Gentagende tilfælde af grov, stødende og nedladende tiltale	(0) ☐	(1) ☐
Sexchikane	(0) ☐	(1) ☐
Trusler om vold eller truende adfærd	(0) ☐	(1) ☐
Fysisk vold	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. din alder	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. dit køn	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. din religion eller livssyn	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. din etniske baggrund	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. din seksuelle orientering	(0) ☐	(1) ☐

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)

[hvis kryds i altid/næste altid eller ofte på foregående side eller hvis ja til én af ovenstående, kommer følgende tekst]

Da du i denne undersøgelse er anonym, vil du ikke blive kontaktet som følge af din besvarelse (modsat den fysiske APV). Føler du dig stresset, mobbet eller chikaneret, opfordres du til at tage kontakt til din nærmeste leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, arbejdsmiljøleder, HR-partner eller [AUs anonyme psykologiske rådgivning](#), så I sammen kan finde den rette måde at håndtere situationen på.

[hvis ja til én af ovenstående, kommer følgende spørgsmål]

Hvem har udsat dig for mobning/chikane (sæt eventuelt flere krydser)?

- (1) ☐ Kollegaer og/eller leder på egen arbejdsplads
- (2) ☐ Studerende
- (3) ☐ Eksterne parter (fx patienter)

Kapitel 2. Ledelse

Dette kapitel handler om ledelse på Aarhus Universitet. Vi spørger til din oplevelse af ledelse på fire niveauer: Ledelse af universitetet, ledelse af fakultetet/enhedsadministrationen, ledelse af instituttet/centret/vicedirektørområdet/administrationscentret/Universitetsledelsens Stab, og til sidst oplevelse af ledelse i hverdagen.

Universitetsledelsen

Universitetsledelsen består af rektor, prorektor, universitetsdirektør samt dekanerne for de fire fakulteter. Vi beder dig for hvert udsagn vurdere, hvor enig eller uenig du er.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Universitetsledelsen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Universitetsledelsen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Universitetsledelsen kommunikerer klart sine begrundelser for de trufne beslutninger	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Ledelse af enhedsadministrationen

[BEMÆRKNING: Dette spørgsmål stilles alene til **TAP** inden for **enhedsadministrationen**, herunder TAP i **administrative centre**]

Administrationens øverste ledelse, lederkredsen i enhedsadministrationen, består af universitetsdirektør, vicedirektører og administrationschefer.

Vi beder dig for hvert udsagn vurdere, hvor enig eller uenig du er.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Administrationens ledelse informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Administrationens ledelse er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Administrationens ledelse kommunikerer klart sine begrundelser for de trufne beslutninger	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Ledelse af fakultetet

[BEMÆRKNING: Dette spørgsmål stilles alene til **TAP** inden for **fakulteterne**, herunder TAP i **administrative centre**]

Fakultetsledelsen består af dekan, prodekaner, institutledere og administrationschef.

Vi beder dig for hvert udsagn vurdere, hvor enig eller uenig du er.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Fakultetsledelsen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Fakultetsledelsen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Fakultetsledelsen kommunikerer klart sine begrundelser for de trufne beslutninger	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Aarhus Universitet har registreret, at du er ansat ved: {%EXPR:{*1/1/95529946*}%} [svarende til niveau 3 som fx kan være et institut eller et vicedirektørområde]

Vi beder dig tænke på lederen af denne enhed, når du besvarer de følgende spørgsmål.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Lederen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen giver gode muligheder for, at medarbejderne kan involvere sig i beslutningsprocesserne	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen kommunikerer klart sine begrundelser for de trufne beslutninger	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen opstiller klare mål	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen kan formidle den overordnede strategi, så den er meningsfuld i hverdagen	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen tør træffe ubehagelige beslutninger, hvis det er nødvendigt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen sikrer hjælp/ressourcer til at udføre arbejdsopgaverne bedst muligt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen løser konflikter retfærdigt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Ledelse i dagligdagen

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.

Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som...

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
anerkender medarbejdernes arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er synlig i dagligdagen	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
kan hjælpe mig med at prioritere arbejdsopgaver	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
tør træffe ubehagelige beslutninger, hvis det er nødvendigt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
løser konflikter retfærdigt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
kan hjælpe mig med faglige problemstillinger	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
jeg trygt kan henvende mig til	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

Medarbejderudviklingssamtalen (MUS) på AU er en årligt tilbagevendende udviklingssamtale mellem leder og medarbejder.

Har du afholdt MUS med din leder

- (1) ☐ Ja, inden for de seneste 12 måneder
- (2) ☐ Ja, på et tidligere tidspunkt
- (3) ☐ Nej, jeg har ikke afholdt MUS med min leder.
- (99) ☐ Ved ikke / ikke relevant

[SLUSE: Kun hvis X i (1), (2)]

Lavede I på den seneste MUS aftaler som siden er blevet ført ud i livet? (Fx aftaler om kommende opgaver eller kompetenceudvikling.)

- (1) ☐ Ja. Vi lavede aftaler, som er blevet ført ud i livet
- (2) ☐ Ja. Vi lavede aftaler, som er blevet delvist ført ud i livet
- (3) ☐ Ja. Vi lavede aftaler, men de er ikke blevet ført ud i livet
- (4) ☐ Nej. Vi lavede ingen konkrete aftaler
- (99) ☐ Ved ikke / ikke relevant.

Kapitel 3. Samlet vurdering

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg kan anbefale min arbejdsplads til andre	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg føler, at jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg har arbejdsopgaver, jeg har lyst til at engagere mig i	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Kapitel 4 [Se spørgsmål i et separat bilag]

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Tak for din besvarelse!

Når du trykker 'afslut' er din besvarelse afsendt og du kan lukke browservinduet.

Rapporterne forventes offentliggjort i uge 21 2016, hvorefter der vil ske opfølgning på alle niveauer på AU, i form af dialogmøder, udarbejdelse af handlingsplaner og iværksættelse af tiltag.

Du vil modtage en mail den dag undersøgelsen bliver offentliggjort.

Har du spørgsmål til undersøgelsen er du velkommen til at kontakte AU HR på apv@au.dk.

APV2016 – spørgeskema til VIP

(se følgende sider)

Er du ansat i en tidsbegrænset stilling?

- (0) ☐ Nej
- (1) ☐ Ja, i en stilling med en varighed på 1 år eller derunder
- (2) ☒ Ja, i en stilling med en varighed mellem 1 og 3 år
- (3) ☒ Ja, i en stilling med en varighed mellem 3 og 5 år

Er din ansættelse afhængig af, at der søges og modtages eksterne midler (fx fra forskningsfonde)?

- (0) ☐ Nej
- (1) ☐ Ja

Kapitel 1. Trivsel

Generel trivsel

I dette kapitel stiller vi spørgsmål, der angår dit daglige arbejde og dit forhold til kollegaer.

	Altid/næsten altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Ikke relevant / ved ikke
Føler du dig godt tilpas på dit arbejde?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Finder du dit arbejde interessant?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Er du tilfreds med den indflydelse, du har på tilrettelæggelsen af dit daglige arbejde?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Samarbejdet mellem kolleger

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 ...

	Altid/næsten altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Ikke relevant / ved ikke
er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er vi villige til at lytte til andres opgaver og give konstruktiv feedback	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er der et godt samarbejde mellem forskningspersonalet og det teknisk/administrative personale	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er nye ideer og forslag velkomne	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
bliver konflikter løst på en retfærdig måde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er mine kollegaer imødekommende	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
føler jeg mig som del af et større socialt fællesskab	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Arbejdsbyrde, stress og ensomhed

	Altid/næsten altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Ikke relevant/ ved ikke
Sker det, at du føler dig udkørt?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid og energi, at det går ud over privatlivet?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Giver arbejdet dig stærke stress-symptomer (fx tilbagetrukkethed, hjertebanken, ondt i maven, muskelspændinger, nedtrykthed, rastløshed vanskeligheder ved at slappe af, koncentrationsbesvær, vanskeligheder ved at huske mv.)?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Oplever du, at du ikke er tilfreds med resultatet af dit arbejde, fordi der er for travlt?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for ...

	Nej	Ja
Mobning (<i>se note</i>)	(0) ☐	(1) ☐
Gentagende tilfælde af grov, stødende og nedladende tiltale	(0) ☐	(1) ☐
Sexchikane	(0) ☐	(1) ☐
Trusler om vold eller truende adfærd	(0) ☐	(1) ☐
Fysisk vold	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. din alder	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. dit køn	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. din religion eller livssyn	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. din etniske baggrund	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. din seksuelle orientering	(0) ☐	(1) ☐

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)

[hvis kryds i altid/næste altid eller ofte på foregående side eller hvis ja til én af ovenstående, kommer følgende tekst]

Da du i denne undersøgelse er anonym, vil du ikke blive kontaktet som følge af din besvarelse (modsat den fysiske APV). Føler du dig stresset, mobbet eller chikaneret, opfordres du til at tage kontakt til din nærmeste leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, arbejdsmiljøleder, HR-partner eller [AUs anonyme psykologiske rådgivning](#), så I sammen kan finde den rette måde at håndtere situationen på.

[hvis ja til én af ovenstående, kommer følgende spørgsmål]

Hvem har udsat dig for mobning/chikane (sæt eventuelt flere krydser)?

- (1) ☐ Kollegaer og/eller leder på egen arbejdsplads
- (2) ☐ Studerende
- (3) ☐ Eksterne parter (fx patienter)

Kapitel 2. Ledelse

Dette kapitel handler om ledelse på Aarhus Universitet. Vi spørger til din oplevelse af ledelse på fire niveauer: Ledelse af universitetet, fakultetsledelsen, ledelse af instituttet/centret, og til sidst oplevelse af ledelse i hverdagen.

Universitetsledelsen

Universitetsledelsen består af rektor, prorektor, universitetsdirektøren, samt dekanerne for de fire fakulteter. Vi beder dig for hvert udsagn vurdere, hvor enig eller uenig du er.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Universitetsledelsen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Universitetsledelsen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Universitetsledelsen kommunikerer klart sine begrundelser for de trufne beslutninger	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Ledelse af fakultetet

Fakultetsledelsen består af dekan, prodekaner, institutledere og administrationschef.

Vi beder dig for hvert udsagn vurdere, hvor enig eller uenig du er.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Fakultetsledelsen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Fakultetsledelsen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Fakultetsledelsen kommunikerer klart sine begrundelser for de trufne beslutninger	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Aarhus Universitet har registreret, at du er ansat ved: {%EXPR:{*1/1/95529946*}%} [svarende til niveau 3 som fx kan være et institut eller et vicedirektørområde]

Vi beder dig tænke på lederen af denne enhed, når du besvarer de følgende spørgsmål.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Lederen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen giver gode muligheder for, at medarbejderne kan involvere sig i beslutningsprocesserne	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen kommunikerer klart sine begrundelser for de truffe beslutninger	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen opstiller klare mål	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen kan formidle den overordnede strategi, så den er meningsfuld i hverdagen	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen tør træffe ubehagelige beslutninger, hvis det er nødvendigt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen sikrer hjælp/ressourcer til at udføre arbejdsopgaverne bedst muligt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen løser konflikter retfærdigt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Ledelse i dagligdagen

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.

Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som...

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
anerkender medarbejdernes arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er synlig i dagligdagen	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
kan hjælpe mig med at prioritere arbejdsopgaver	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
tør træffe ubehagelige beslutninger, hvis det er nødvendigt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
løser konflikter retfærdigt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
kan hjælpe mig med faglige problemstillinger	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
jeg trygt kan henvende mig til	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

Medarbejderudviklingssamtalen (MUS) på AU er en årligt tilbagevendende udviklingssamtale mellem leder og medarbejder.

Har du afholdt MUS med din leder

- (1) ☐ Ja, inden for de seneste 12 måneder
- (2) ☐ Ja, på et tidligere tidspunkt
- (3) ☐ Nej, jeg har ikke afholdt MUS med min leder.
- (99) ☐ Ved ikke / ikke relevant

[SLUSE: Kun hvis X i (1), (2)]

Lavede I på den seneste MUS aftaler som siden er blevet ført ud i livet? (Fx aftaler om kommende opgaver eller kompetenceudvikling.)

- (1) ☐ Ja. Vi lavede aftaler, som er blevet ført ud i livet
- (2) ☐ Ja. Vi lavede aftaler, som er blevet delvist ført ud i livet
- (3) ☐ Ja. Vi lavede aftaler, men de er ikke blevet ført ud i livet
- (4) ☐ Nej. Vi lavede ingen konkrete aftaler
- (99) ☐ Ved ikke / ikke relevant.

Kapitel 3. Samlet vurdering

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg kan anbefale min arbejdsplads til andre	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg føler, at jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg har arbejdsopgaver, jeg har lyst til at engagere mig i	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Kapitel 4 [Se spørgsmål i et separat bilag]

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Tak for din besvarelse!

Når du trykker 'afslut' er din besvarelse afsendt og du kan lukke browservinduet.

Rapporterne forventes offentliggjort i uge 21 2016, hvorefter der vil ske opfølgning på alle niveauer på AU, i form af dialogmøder, udarbejdelse af handlingsplaner og iværksættelse af tiltag.

Du vil modtage en mail den dag undersøgelsen bliver offentliggjort.

Har du spørgsmål til undersøgelsen er du velkommen til at kontakte AU HR på apv@au.dk.

APV2016 – spørgeskema til DTAP

(se følgende sider)

Hvad arbejder du primært med inden for din TAP-stilling? (sæt ét kryds)

- (1) ☐ Administration, udvikling, IT, ledelsesbetjening, bibliotek og kommunikation
- (2) ☐ Rengøring, bygningsvedligeholdelse eller øvrige servicefunktioner
- (3) ☐ Forskning i laboratorier, arbejde i forsøgsanlæg eller klinik, dyrepasning eller jordbrug
- (4) ☐ Forskningslignende opgaver eller undervisning

Er du ansat i en tidsbegrænset stilling?

- (0) ☐ Nej
- (1) ☐ Ja, i en stilling med en varighed på 1 år eller derunder
- (2) ☒ Ja, i en stilling med en varighed mellem 1 og 3 år
- (3) ☒ Ja, i en stilling med en varighed mellem 3 og 5 år

Er din ansættelse afhængig af, at der søges og modtages eksterne midler (fx fra forskningsfonde)?

- (0) ☐ Nej
- (1) ☐ Ja

Har du fuldtidsbeskæftigelse andetsteds end Aarhus Universitet?

- (0) ☒ Nej
- (1) ☒ Ja

Kapitel 1. Trivsel

I dette kapitel stiller vi spørgsmål, der angår dit daglige arbejde og dit forhold til kollegaer.

Generel trivsel

	Altid/næsten altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Ikke relevant / ved ikke
Føler du dig godt tilpas på dit arbejde?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Finder du dit arbejde interessant?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Er du tilfreds med den indflydelse, du har på tilrettelæggelsen af dit daglige arbejde?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Samarbejdet mellem kolleger

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 ...

	Altid/næsten altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Næsten aldrig	Ikke relevant / ved ikke
er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er vi villige til at lytte til andres opgaver og give konstruktiv feedback	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er der et godt samarbejde mellem forskningspersonalet og det teknisk/administrative personale	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er nye ideer og forslag velkomne	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
bliver konflikter løst på en retfærdig måde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er mine kollegaer imødekommende	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
føler jeg mig som del af et større socialt fællesskab	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Arbejdsbyrde, stress og ensomhed

	Altid/næsten altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Ikke relevant/ ved ikke
Sker det, at du føler dig udkørt?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid og energi, at det går ud over privatlivet?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Giver arbejdet dig stærke stress-symptomer (fx tilbagetrukkethed, hjertebanken, ondt i maven, muskelspændinger, nedtrykthed, rastløshed vanskeligheder ved at slappe af, koncentrationsbesvær, vanskeligheder ved at huske mv.)?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Oplever du, at du ikke er tilfreds med resultatet af dit arbejde, fordi der er for travlt?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for ...

	Nej	Ja
Mobning (<i>se note</i>)	(0) ☐	(1) ☐
Gentagende tilfælde af grov, stødende og nedladende tiltale	(0) ☐	(1) ☐
Sexchikane	(0) ☐	(1) ☐
Trusler om vold eller truende adfærd	(0) ☐	(1) ☐
Fysisk vold	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. din alder	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. dit køn	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. din religion eller livssyn	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. din etniske baggrund	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. din seksuelle orientering	(0) ☐	(1) ☐

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)

[hvis kryds i altid/næste altid eller ofte på foregående side eller hvis ja til én af ovenstående, kommer følgende tekst]

Da du i denne undersøgelse er anonym, vil du ikke blive kontaktet som følge af din besvarelse (modsat den fysiske APV). Føler du dig stresset, mobbet eller chikaneret, opfordres du til at tage kontakt til din nærmeste leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, arbejdsmiljøleder, HR-partner eller [AUs anonyme psykologiske rådgivning](#), så I sammen kan finde den rette måde at håndtere situationen på.

[hvis ja til én af ovenstående, kommer følgende spørgsmål]

Hvem har udsat dig for mobning/chikane (sæt eventuelt flere krydser)?

- (1) ☐ Kollegaer og/eller leder på egen arbejdsplads
- (2) ☐ Studerende
- (3) ☐ Eksterne parter (fx patienter)

Kapitel 2. Ledelse

Dette kapitel handler om ledelse på Aarhus Universitet. Vi spørger til din oplevelse af ledelse på fire niveauer: Ledelse af universitet, ledelse af fakultetet/enhedsadministrationen, ledelse af instituttet/centret/vicedirektørområdet/administrationscentret/Universitetsledelsens Stab, og til sidst oplevelse af ledelse i hverdagen.

Universitetsledelsen

Universitetsledelsen består af rektor, prorektor, universitetsdirektør samt dekanerne for de fire fakulteter. Vi beder dig for hvert udsagn vurdere, hvor enig eller uenig du er.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Universitetsledelsen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Universitetsledelsen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Universitetsledelsen kommunikerer klart sine begrundelser for de trufne beslutninger	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Ledelse af enhedsadministrationen

[BEMÆRKNING: Dette spørgsmål stilles alene til DTAP inden for **enhedsadministrationen**, herunder DTAP i **administrative centre**]

Administrationens øverste ledelse, lederkredsen i enhedsadministrationen, består af universitetsdirektør, vicedirektører og administrationschefer.

Vi beder dig for hvert udsagn vurdere, hvor enig eller uenig du er.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Administrationens ledelse informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Administrationens ledelse er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Administrationens ledelse kommunikere klart sine begrundelser for de trufne beslutninger	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Ledelse af fakultetet

[BEMÆRKNING: Dette spørgsmål stilles alene til DTAP inden for **fakulteterne**, herunder DTAP i **administrative centre**]

Fakultetsledelsen består af dekan, prodekaner, institutledere og administrationschef.

Vi beder dig for hvert udsagn vurdere, hvor enig eller uenig du er.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Fakultetsledelsen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Fakultetsledelsen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Fakultetsledelsen kommunikerer klart sine begrundelser for de trufne beslutninger	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Aarhus Universitet har registreret, at du er ansat ved: {%EXPR:{*1/1/95529946*}%} [svarende til niveau 3 som fx kan være et institut eller et vicedirektørområde]

Vi beder dig tænke på lederen af denne enhed, når du besvarer de følgende spørgsmål.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Lederen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen giver gode muligheder for, at medarbejderne kan involvere sig i beslutningsprocesserne	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen kommunikerer klart sine begrundelser for de trufne beslutninger	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen opstiller klare mål	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen kan formidle den overordnede strategi, så den er meningsfuld i hverdagen	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen tør træffe ubehagelige beslutninger, hvis det er nødvendigt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen sikrer hjælp/ressourcer til at udføre arbejdsopgaverne bedst muligt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen løser konflikter retfærdigt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Ledelse i dagligdagen

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.

Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som...

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	ikke relevant / ved ikke
anerkender medarbejdernes arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er synlig i dagligdagen	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
kan hjælpe mig med at prioritere arbejdsopgaver	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
tør træffe ubehagelige beslutninger, hvis det er nødvendigt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
løser konflikter retfærdigt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
kan hjælpe mig med faglige problemstillinger	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
jeg trygt kan henvende mig til	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Kapitel 3. Samlet vurdering

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg kan anbefale min arbejdsplads til andre	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg føler, at jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg har arbejdsopgaver, jeg har lyst til at engagere mig i	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

I det følgende kommer en række spørgsmål, der specifikt drejer sig om dine forhold som deltidsansat medarbejder ved Aarhus Universitet.

Varetager du ikke undervisningsopgaver som en del af din stilling, svarer du blot ikke relevant/ved ikke til spørgsmålene vedrørende undervisning.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Der er overensstemmelse mellem den aftalte arbejdstid og min reelle arbejdstid	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg får stillet nødvendige faciliteter til rådighed af universitetet (kontorplads, print, bøger, kompendier, computerprogrammer mv.)	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg ved, hvem jeg skal kontakte, hvis jeg har spørgsmål vedrørende undervisningens faglige indhold	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg ved, hvem jeg skal kontakte, hvis jeg spørgsmål vedrørende undervisningens administration	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg føler mig godt integreret i medarbejdergruppen på min arbejdsplads	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Min arbejdsplads giver mig mulighed for at udvikle mine kompetencer som underviser	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Der er et godt samarbejde mellem heltids- og deltidsansatte medarbejdere	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg savner information om forhold, der vedrører mit arbejde på Aarhus Universitet	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Arbejdsbyrden er jævnt fordelt over semesteret	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg oplever usikkerhed omkring mine ansættelsesforhold for næste semester	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Kapitel 4 [Se spørgsmål i et separat bilag]

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Tak for din besvarelse!

Når du trykker 'afslut' er din besvarelse afsendt og du kan lukke browservinduet.

Rapporterne forventes offentliggjort i uge 21 2016, hvorefter der vil ske opfølgning på alle niveauer på AU, i form af dialogmøder, udarbejdelse af handlingsplaner og iværksættelse af tiltag.

Du vil modtage en mail den dag undersøgelsen bliver offentliggjort.

Har du spørgsmål til undersøgelsen er du velkommen til at kontakte AU HR på apv@au.dk.

APV2016 – spørgeskema til DVIP

(se følgende sider)

Er du ansat i en tidsbegrænset stilling?

- (0) ☐ Nej
(1) ☐ Ja, i en stilling med en varighed på 1 år eller derunder
(2) ☐ Ja, i en stilling med en varighed mellem 1 og 3 år
(3) ☐ Ja, i en stilling med en varighed mellem 3 og 5 år

Er din ansættelse afhængig af, at der søges og modtages eksterne midler (fx fra forskningsfonde)?

- (0) ☐ Nej
(1) ☐ Ja

Har du fuldtidsbeskæftigelse andetsteds end Aarhus Universitet?

- (0) ☐ Nej
(1) ☐ Ja

Kapitel 1. Trivsel

I dette kapitel stiller vi spørgsmål, der angår dit daglige arbejde og dit forhold til kollegaer.

Generel trivsel

	Altid/næsten altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Ikke relevant / ved ikke
Føler du dig godt tilpas på dit arbejde?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Finder du dit arbejde interessant?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Ved du nøjagtigt, hvad der forventes af dig i dit arbejde?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Er du tilfreds med den indflydelse, du har på tilrettelæggelsen af dit daglige arbejde?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Samarbejdet mellem kolleger

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 ...

	Altid/næsten altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Ikke relevant / ved ikke
er vi gode til at samarbejde om løsningen af opgaverne	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er vi villige til at lytte til andres opgaver og give konstruktiv feedback	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er der et godt samarbejde mellem forskningspersonalet og det teknisk/administrative personale	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er nye ideer og forslag velkomne	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er der frihed til at fremføre kritiske synspunkter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
bliver konflikter løst på en retfærdig måde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er mine kollegaer imødekommende	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
føler jeg mig som del af et større socialt fællesskab	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Arbejdsbyrde, stress og ensomhed

	Altid/næsten altid	Ofte	Nogle gange	Sjældent	Aldrig/næsten aldrig	Ikke relevant/ ved ikke
Sker det, at du føler dig udkørt?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Føler du, at dit arbejde tager så meget af din tid og energi, at det går ud over privatlivet?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Giver arbejdet dig stærke stress-symptomer (fx tilbagetrukkethed, hjertebanken, ondt i maven, muskelspændinger, nedtrykthed, rastløshed vanskeligheder ved at slappe af, koncentrationsbesvær, vanskeligheder ved at huske mv.)?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Oplever du, at du ikke er tilfreds med resultatet af dit arbejde, fordi der er for travlt?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Føler du dig ensom i din hverdag på arbejdspladsen?	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Har du inden for de sidste 12 måneder været udsat for ...

	Nej	Ja
Mobning (se note)	(0) ☐	(1) ☐
Gentagende tilfælde af grov, stødende og nedladende tiltale	(0) ☐	(1) ☐
Sexchikane	(0) ☐	(1) ☐
Trusler om vold eller truende adfærd	(0) ☐	(1) ☐
Fysisk vold	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. din alder	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. dit køn	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. din religion eller livssyn	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. din etniske baggrund	(0) ☐	(1) ☐
Diskrimination pga. din seksuelle orientering	(0) ☐	(1) ☐

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)

[hvis kryds i altid/næste altid eller ofte på foregående side eller hvis ja til én af ovenstående, kommer følgende tekst]

Da du i denne undersøgelse er anonym, vil du ikke blive kontaktet som følge af din besvarelse (modsat den fysiske APV). Føler du dig stresset, mobbet eller chikaneret, opfordres du til at tage kontakt til din nærmeste leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, arbejdsmiljøleder, HR-partner eller [AUs anonyme psykologiske rådgivning](#), så I sammen kan finde den rette måde at håndtere situationen på.

[hvis ja til én af ovenstående, kommer følgende spørgsmål]

Hvem har udsat dig for mobning/chikane (sæt eventuelt flere krydser)?

- (1) ☐ Kollegaer og/eller leder på egen arbejdsplads
- (2) ☐ Studerende
- (3) ☐ Eksterne parter (fx patienter)

Kapitel 2. Ledelse

Dette kapitel handler om ledelse på Aarhus Universitet. Vi spørger til din oplevelse af ledelse på fire niveauer: Ledelse af universitet, ledelse af fakultetet/enhedsadministrationen, ledelse af instituttet/centret/vicedirektørområdet/administrationscentret/Universitetsledelsens Stab, og til sidst oplevelse af ledelse i hverdagen.

Universitetsledelsen

Universitetsledelsen består af rektor, prorektor, universitetsdirektøren samt dekanerne for de fire fakulteter. Vi beder dig for hvert udsagn vurdere, hvor enig eller uenig du er.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Universitetsledelsen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Universitetsledelsen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Universitetsledelsen kommunikerer klart sine begrundelser for de trufne beslutninger	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Ledelse af fakultetet

[BEMÆRKNING: Dette spørgsmål stilles alene til **TAP** inden for **fakulteterne**, herunder TAP i **administrative centre**]

Fakultetsledelsen består af dekan, prodekaner, institutledere og administrationschef.

Vi beder dig for hvert udsagn vurdere, hvor enig eller uenig du er.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Fakultetsledelsen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Fakultetsledelsen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Fakultetsledelsen kommunikerer klart sine begrundelser for de trufne beslutninger	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Aarhus Universitet har registreret, at du er ansat ved: {%EXPR:{*1/1/95529946*}%} [svarende til niveau 3 som fx kan være et institut eller et vicedirektørrområde]

Vi beder dig tænke på lederen af denne enhed, når du besvarer de følgende spørgsmål.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Lederen informerer medarbejderne i god tid om kommende beslutninger, der skal træffes	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen giver gode muligheder for, at medarbejderne kan involvere sig i beslutningsprocesserne	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen er lydhør overfor medarbejdernes synspunkter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen kommunikerer klart sine begrundelser for de trufne beslutninger	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen opstiller klare mål	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen kan formidle den overordnede strategi, så den er meningsfuld i hverdagen	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen tør træffe ubehagelige beslutninger, hvis det er nødvendigt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen sikrer hjælp/ressourcer til at udføre arbejdsopgaverne bedst muligt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Lederen løser konflikter retfærdigt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Ledelse i dagligdagen

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.

Jeg oplever, at der er en daglig ledelse, som...

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	ikke relevant / ved ikke
anerkender medarbejdernes arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
er synlig i dagligdagen	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
kan hjælpe mig med at prioritere arbejdsopgaver	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
tør træffe ubehagelige beslutninger, hvis det er nødvendigt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
løser konflikter retfærdigt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
kan hjælpe mig med faglige problemstillinger	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
jeg trygt kan henvende mig til	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Kapitel 3. Samlet vurdering

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Jeg er overordnet set tilfreds med mit arbejde	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg er tilfreds med fremtidsudsigterne i arbejdet	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg kan anbefale min arbejdsplads til andre	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg føler, at jeg har de nødvendige kompetencer til at gøre mit arbejde godt	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg har arbejdsopgaver, jeg har lyst til at engagere mig i	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Vi stiller nu nogle spørgsmål, der specifikt vedrører dit arbejde som DVIP på Aarhus Universitet.

Bruger du tid på følgende opgaver?

	Ja	Nej
Planlægning af undervisningsforløb	(1) ☐	(0) ☐
Koordinering med andre undervisere	(1) ☐	(0) ☐
Produktion af undervisningsmateriale	(1) ☐	(0) ☐
Forberedelse af undervisningslektioner	(1) ☐	(0) ☐
Gennemførelse af undervisning (konfrontationstimer)	(1) ☐	(0) ☐
Vejledning og feedback på studenteroplæg, -opgaver og specialer	(1) ☐	(0) ☐
Formulering af eksamensspørgsmål	(1) ☐	(0) ☐
Gennemførelse af eksamen	(1) ☐	(0) ☐
Håndtering af eksamenssnyd	(1) ☐	(0) ☐
Opgaveretning, karaktergivning og censur	(1) ☐	(0) ☐
Håndtering af klagesager	(1) ☐	(0) ☐
At holde dig fagligt ajour	(1) ☐	(0) ☐
Deltagelse i pædagogisk efteruddannelse	(1) ☐	(0) ☐

Har du aftaler, hvor det fremgår, at du skal løse følgende opgaver?

	Ja	Nej
Planlægning af undervisningsforløb	(1) ☐	(0) ☐
Koordinering med andre undervisere	(1) ☐	(0) ☐
Produktion af undervisningsmateriale	(1) ☐	(0) ☐
Forberedelse af undervisningslektioner	(1) ☐	(0) ☐
Gennemførelse af undervisning (konfrontationstimer)	(1) ☐	(0) ☐
Vejledning og feedback på studenteroplæg, -opgaver og specialer	(1) ☐	(0) ☐
Formulering af eksamensspørgsmål	(1) ☐	(0) ☐
Gennemførelse af eksamen	(1) ☐	(0) ☐
Håndtering af eksamenssnyd	(1) ☐	(0) ☐
Opgaveretning, karaktergivning og censur	(1) ☐	(0) ☐
Håndtering af klagesager	(1) ☐	(0) ☐
At holde dig fagligt ajour	(1) ☐	(0) ☐
Deltagelse i pædagogisk efteruddannelse	(1) ☐	(0) ☐

I det følgende kommer en række spørgsmål, der specifikt drejer sig om dine forhold som deltidsansat medarbejder ved Aarhus Universitet.

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
Der er overensstemmelse mellem den aftalte arbejdstid og min reelle arbejdstid	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg får stillet nødvendige faciliteter til rådighed af universitetet (kontorplads, print, bøger, kompendier, computerprogrammer mv.)	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg ved, hvem jeg skal kontakte, hvis jeg har spørgsmål vedrørende undervisningens faglige indhold	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg ved, hvem jeg skal kontakte, hvis jeg spørgsmål vedrørende undervisningens administration	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg føler mig godt integreret i medarbejdergruppen på min arbejdsplads	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Min arbejdsplads giver mig mulighed for at udvikle mine kompetencer som underviser	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Der er et godt samarbejde mellem heltids- og deltidsansatte medarbejdere	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg savner information om forhold, der vedrører mit arbejde på Aarhus Universitet	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Arbejdsbyrden er jævnt fordelt over semesteret	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
Jeg oplever usikkerhed omkring mine ansættelsesforhold for næste semester	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Kapitel 4 [Se spørgsmål i et separat bilag]

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ikke relevant / ved ikke
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐
...	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(99) ☐

Tak for din besvarelse!

Når du trykker 'afslut' er din besvarelse afsendt og du kan lukke browservinduet.

Rapporterne forventes offentliggjort i uge 21 2016, hvorefter der vil ske opfølgning på alle niveauer på AU, i form af dialogmøder, udarbejdelse af handlingsplaner og iværksættelse af tiltag.

Du vil modtage en mail den dag undersøgelsen bliver offentliggjort.

Har du spørgsmål til undersøgelsen er du velkommen til at kontakte AU HR på apv@au.dk.

Særlige spørgsmål for Aarhus BSS

Følgende spørgsmål er forfattet af Aarhus BSS' psykisk APV følgegruppe

- Hvordan har samarbejdet angående forskning og undervisning med fakultetets øvrige institutter påvirket dine arbejdsforhold?
- Hvordan har strukturelle rammer (fx instituttets økonomiske situation) påvirket dine arbejdsforhold?
- Hvordan har institutstrukturen på Aarhus BSS (afledt af Problemanalysen i efteråret '14) påvirket dine arbejdsforhold?

Svarmulighederne vil for alle 3 spørgsmål kunne være: meget negativt, negativt, hverken positivt eller negativt, positivt, meget positivt, ikke relevant/ved ikke.

Aarhus BSS procesplan – psykisk APV 2016

Dato	Aktivitet
24. august 2015	Orientering til FSU/FAMU om HSU/HAMU's beslutning vedr. spørgeskema og tidsplan
25. august 2015	Beslutning i fakultetsledelsen om Aarhus BSS procesplan, nedsættelse af APV-følgegruppe samt indmelding af ledelsesrepræsentanter til APV-følgegruppe
3. september 2015	APV-følgegruppe udarbejder udkast til 5-8 fakultetsspørgsmål og sender det i skriftlig høring på institutterne (LSU mv.) og i FAMU (møde 16/9).
29. september 2015	APV-følgegruppe udarbejder de endelige fakultetsspørgsmål på baggrund af høringssvar fra institutter og FAMU
30. september 2015	Frist for indmelding til CUL vedr. fakultetets lokale spørgsmål til spørgeskemaet
7. oktober 2015	CUL sender udkast til spørgeskema i høring på fakultetet
9. oktober 2015	FSU/FAMU holder fællesmøde om spørgeskemaet
9. oktober 2015	Spørgeskema inkl. evt. lokale spørgsmål sendes i høring på institutter
19.-23. oktober 2015 (uge 43)	Institutter drøfter spørgeskema efter lokale forhold, fx på et udvidet institutforummøde/LSU-møde/medarbejdermøde. Instituttet melder input tilbage til APV-følgegruppen, som samlet videreformidler høringssvarene til CUL.
27. oktober 2015	Stormøde for alle interesserede medarbejdere med deltagelse af CUL om primært de tekniske/metodiske aspekter af spørgeskemaet
Uge 45	AU's (HSU/HAMU) APV-følgegruppe drøfter høringssvar fra fakulteterne
Primo december 2015	HSU/HAMU fællesmøde hvor spørgeskema godkendes
Uge 9-11	Spørgeskemaundersøgelse gennemføres
Uge 19-20	Hovedrapport foreligger
Uge 20-21	Rapporter offentliggøres

Tidsplan psykisk APV 2015/2016

22. juni 2015: HSU og HAMU fællesmøde hvor rapporteringsform og håndteringen af 'de kvalitative kommentarer' i den psykiske APV 2015/2016 drøftes og besluttet.

Ultimo september: APV følgegruppen drøfter et udkast til spørgeskema, som sendes i høring på hvert fakultet og i enhedsadministrationen. Hvert fakultet/enhedsadministrationen aftaler en lokal proces med behørig involvering af FSU/ASU/FAMU/AAMU vedr. drøftelse af behov og indhold af lokale spørgsmål i spørgeskemaet.

Uge 44: Medarbejderhøring om psykisk APV spørgeskema, kvalitative kommentarer og forventninger til data (rapporteringsform). Hvert fakultet/enhedsadministrationen har forinden fremsendt ønskede lokale spørgsmål, så de kan indgå i høringen af det samlede spørgeskema.

Uge 45: APV følgegruppemøde eller elektronisk høring, hvor spørgeskemaet drøftes efter de indførte justeringer mhp. fremsendelse til HSU og HAMU fællesmøde.

17. december 2015: HSU og HAMU fællesmøde, hvor spørgeskemaet for psykisk APV 2015 drøftes og godkendes.

Ultimo 2015/primo 2016 : Datagrundlag for spørgeskemaundersøgelse: Verificering af medarbejderlister hos institut-/center-/afdelingssekretariaterne/administrationens enheder via persondataredaktørerne.

Uge 9+10+11 2016: **Psykisk APV spørgeskemaundersøgelse**

Uge 19 + 20 2016: Hovedrapport og detaljerede data på psykisk APV til ledelsesstrengen, HSU-HAMU og derefter til FSU/ASU-FAMU/AAMU, LSU-LAMU og medarbejderne pr. mail. Offentliggørelsen til medarbejderne og på hjemmesiden vil være i eller efter uge 20.

Der kan løbende blive bedt om beslutninger eller indkaldt til møder i APV følgegruppen ved behov for justeringer og præciseringer ift. tidsplanen.