

Forskerundersøgelsen

Resultater for "Sektorforskere" ved
universitetet

Spor 2

Indholdsfortegnelse

1. Arbejdstid
2. Løn
3. Belastning og stress
4. Forskning og forskningsfinansiering
5. Arbejdspålæg
6. Forskningsfrihed
7. Fusionen i 2007
8. Medindflydelse
9. Strukturreformen
10. Arbejdssituation og ledelse

Forskerundersøgelsen

Resultater for Spor 2
Arbejdstid

1. Arbejdstid

Professorer og lektorer arbejder flest timer. En del grupper oplever at arbejde 37 timer.

1.1 Antal arbejdstimer om ugen fordelt på aktiviteter og stilling

Stilling	Forskning	Undervisning	Formidling	Administration	Ansøgning	Andet	Total
Professor (n=5)	17	6	6	7	5	6	46
Lektor (n=3)	10	5	8	11	7	4	46
Seniorforsker (n=49)	15	3	9	7	5	2	43
Senior-rådgiver (n=11)	12	2	13	3	3	3	37
Projektforsker/forsker (n=12)	19	2	8	5	4	2	40
Forskningsass. (sektorforskning) (n=3)	27	0	6	0	2	1	37
Post.doc. (n=4)	26	1	2	6	6	2	42
Ph.d.-stipendiat (n=2)	24	0	10	1	1	3	37
Andet (n=13)	7	1	17	9	2	3	40
Alle (n=102)	15	3	10	7	4	3	41

1. Arbejdstid

Man bruger i gennemsnit 41 timer om ugen på arbejdet. Dette er lidt færre end for spor 1. Der bruges i særlig grad tid på forskning, men også formidling,

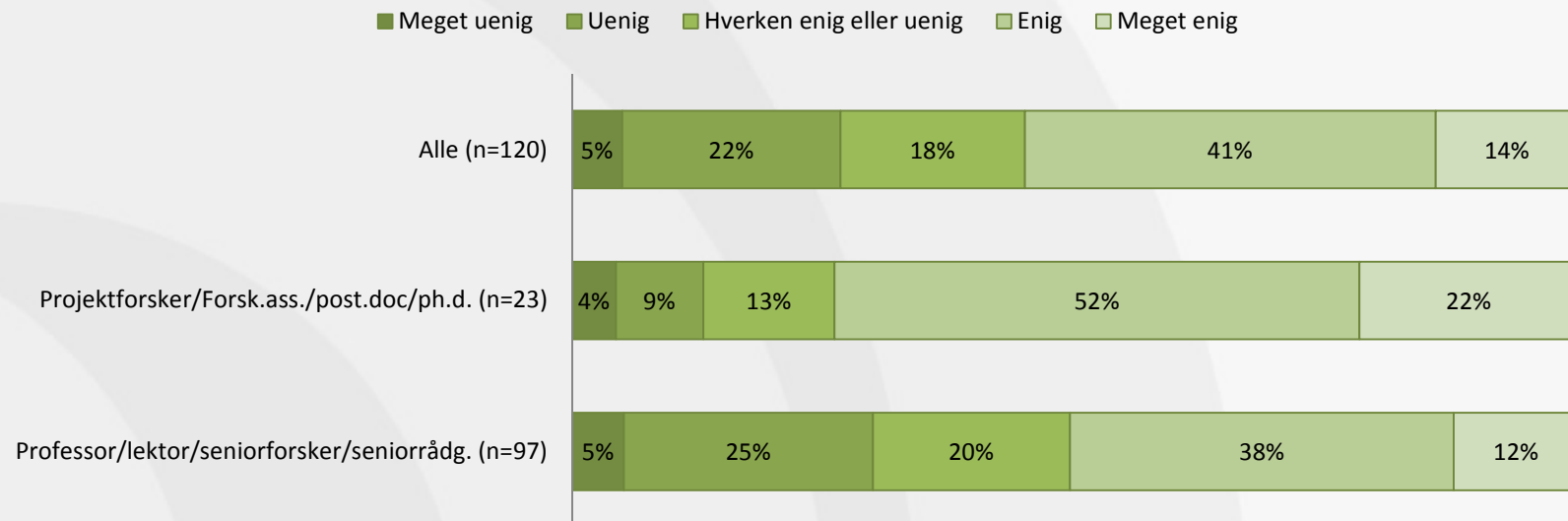
1.2 Antal arbejdstimer om ugen fordelt på aktiviteter og hovedanalysegrupper

Stilling	Forskning	Undervisning	Formidling	Administration	Ansøgning	Andet	Total
Professor/lektor/seniorforsker/seniorrådg. (n=68)	14	4	9	7	5	3	42
Projektforsker/Forsk.ass./post.doc/ph.d. (n=21)	21	1	7	4	4	2	39
Alle (n=89)	16	3	9	6	5	3	41

1. Arbejdstid

54% af alle er enige eller meget enige i, at den ugentlige arbejdstid er acceptabel, mens 27% er uenige eller helt uenige i, at den ugentlige arbejdstid er acceptabel. Professorer mm. er mest uenige i, at samlede arbejdstid er acceptabel, idet 50% er enige i, at arbejdstiden er acceptabel, mens 29% er uenige eller helt uenige i, at arbejdstiden er acceptabel. Blandt de er kun 13% uenige eller meget uenige i, at den ugentlige arbejdstid er acceptabel, og 74% er enige eller helt enige i, at den er acceptabel. Tallene svarer hermed til svarene i spor 1 for sammenlignelige grupper af ansatte.

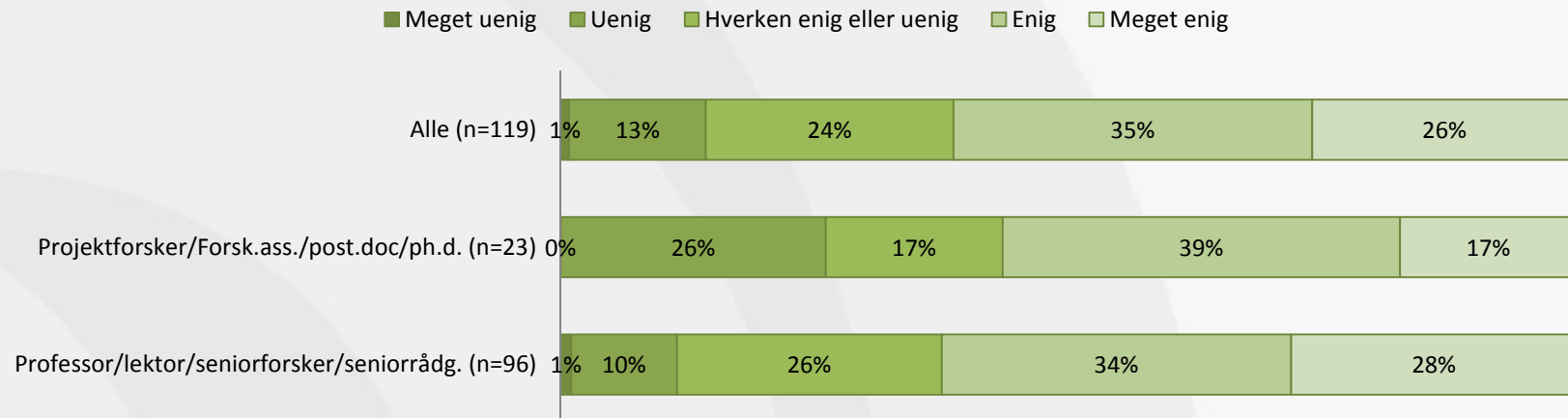
1.3 Jeg oplever, at min ugentlige arbejdstid er acceptabel



1. Arbejdstid

61% svarer, at de er enige eller meget enige i, at de har svært ved at nå deres arbejdsopgaver. 14% er uenige eller meget uenige heri. Der er ikke forskel på grupperne. Svarene ligner meget svarene i spor 1, idet der dog i spor 1 er en lidt større andel af professorerne mm. der er enige i, at de har svært ved at nå deres arbejdsopgaver.

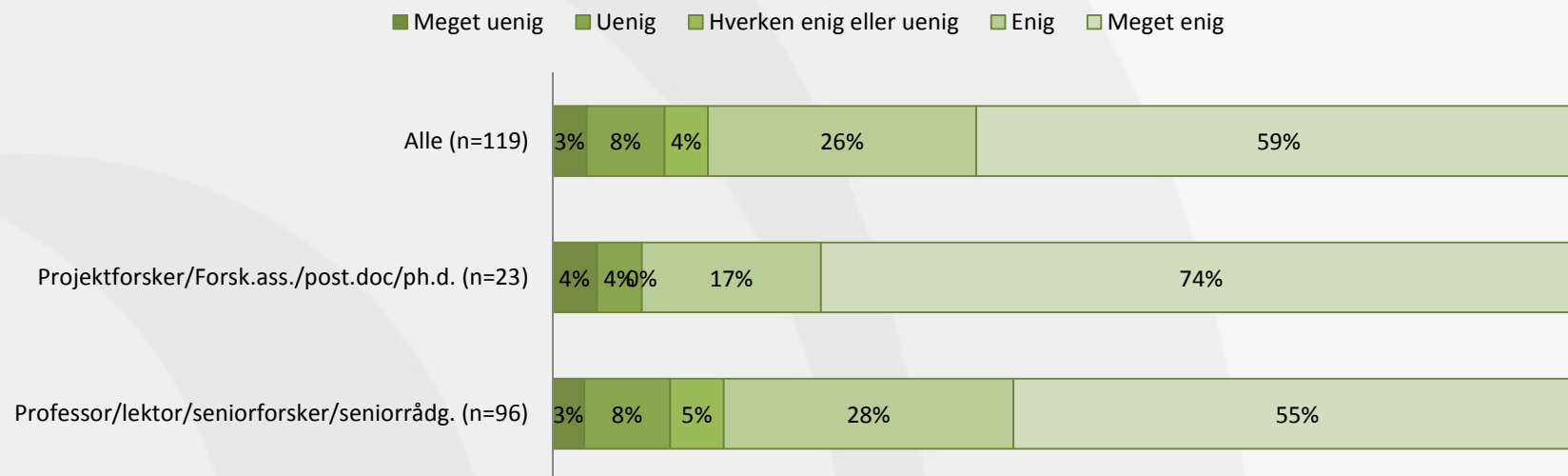
1.4 Jeg har svært ved at nå mine arbejdsopgaver



1. Arbejdstid

I forhold til arbejdstidsregistrering viser svarene, at 3% er meget uenige i, at der på deres arbejdsplads er arbejdstidsregistrering, og yderlige 8% er uenige. 75% er enige eller meget enige i, at der er arbejdstidsregistrering. Svarene er meget forskellige fra spor 1, hvor kun en meget lille andel har arbejdstidsregistrering, men harmonerer meget med svarene i spor 3, hvor der ligeledes er en meget stor andel, der har arbejdstidsregistrering.

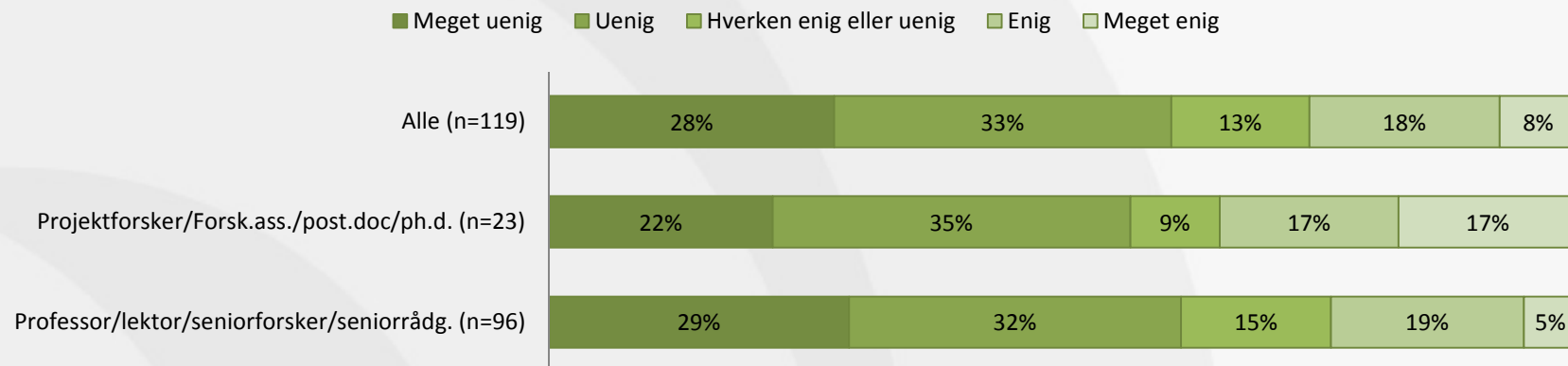
1.5 På min arbejdsplads har vi tidsregistrering



1. Arbejdstid

61% af samtlige forskere er uenige eller meget uenige i, at de har en fast aftale omkring overarbejde/afspadsering og overarbejdstidsbetaling. 26% er enige eller meget enige i, at det har de. Svarene varierer ikke så meget. I forhold til spor 1, har lidt flere en fast aftale for afspadsering mm, idet 80% ikke har en aftale i spor 1. I forhold til spor 3 er det dog lidt færre, der har en aftale, i det 42% oplever at have en fast aftale.

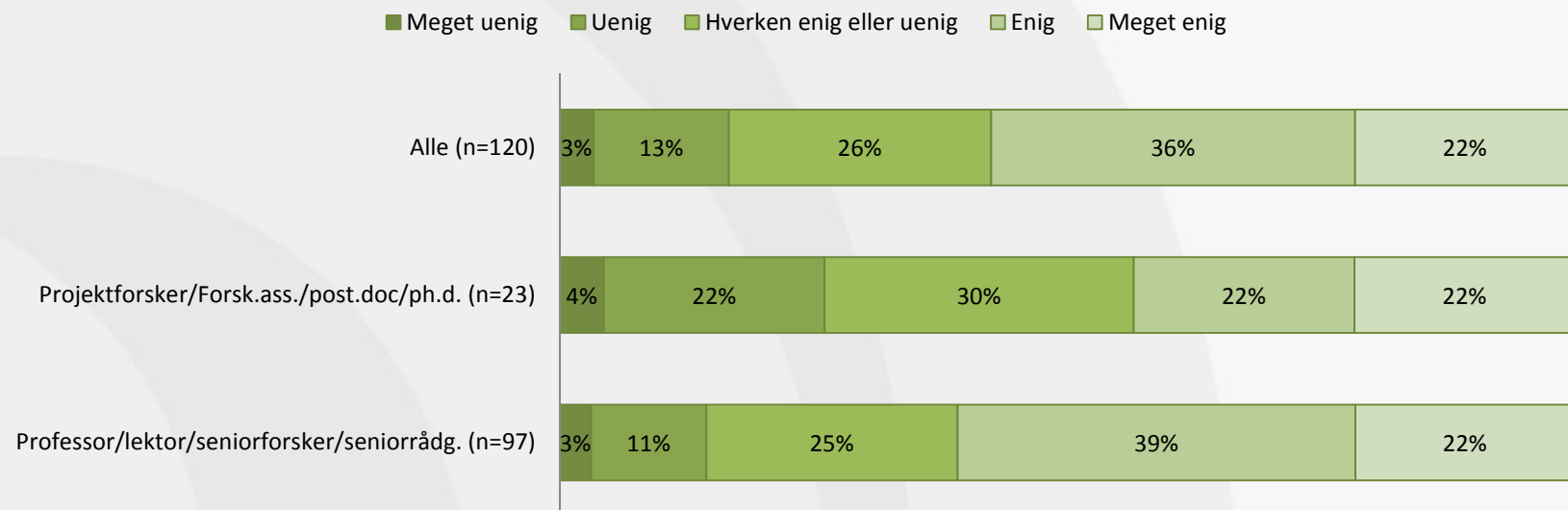
1.6 Jeg har en fast aftale omkring overarbejde/afspadsering/overarbejdsbetaling



1. Arbejdstid

58% er enige eller meget enige i, at de bruger for meget tid på administration. Det gælder i lidt højere grad professorer mm. Idet 61% er enige, mens 44% af de andre ansatte er enige i, at de bruger for meget tid. 16% finder ikke, at de bruger for meget tid på administration. Det gælder i særlig grad projektforskere mm. Svarene harmonerer med svarene i de øvrige spor.

1.7 Jeg bruger for meget af min tid på administration



Forskerundersøgelsen

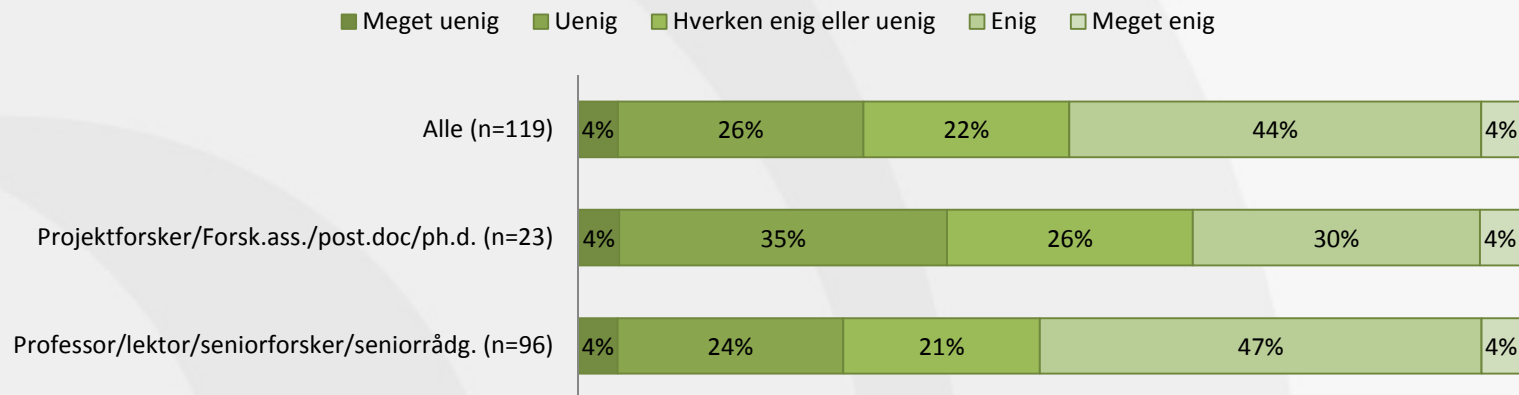
Resultater spor 2

Løn

2. Løn

Overordnet set er 48% enige eller meget enige i, at deres lønniveau svarer til deres kompetencer. 22% er hverken enige eller uenige, og 30% er uenige eller helt uenige i, at lønniveauet svarer til de kompetencer og arbejdsopgaver, de har. Professorer mm. er mest enige i, at lønniveauet svarer til kompetencerne. Man er lidt mere enige i, at lønniveauet svarer til kompetencerne i spor 2 end i spor 1.

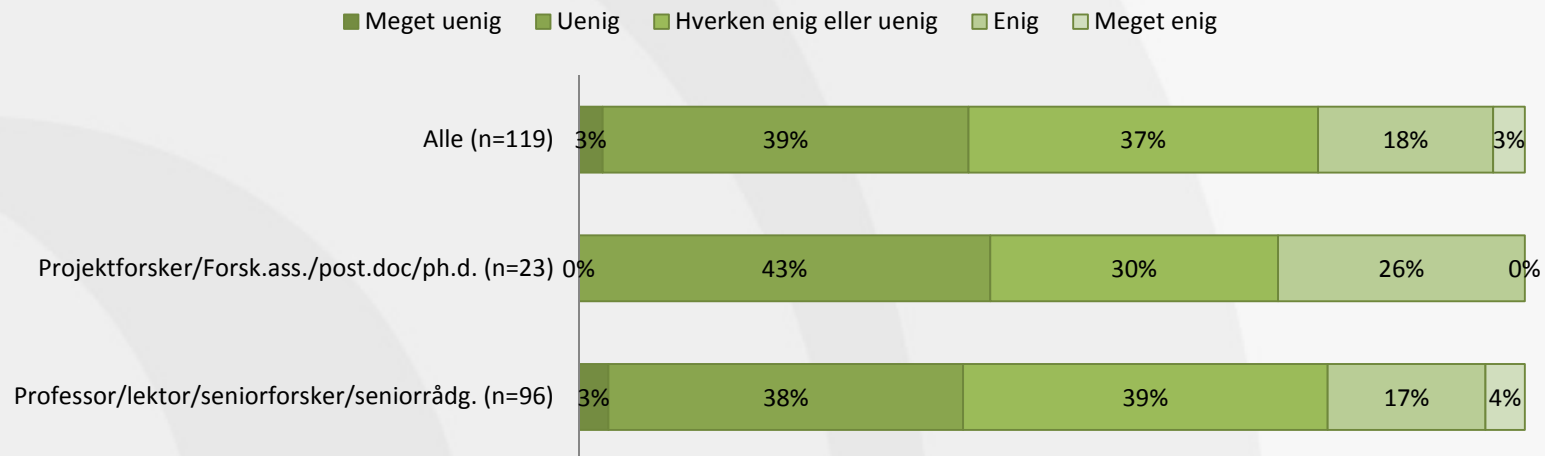
2.1 Mit lønniveau svarer til mine kompetencer og arbejdsopgaver



2. Løn

På spørgsmålet om, hvorvidt lønpolitikken er udformet efter objektive kriterier, svarer 42% af de adspurgte, at det er de uenige eller meget uenige i. 21% er enige eller meget enige i, at lønpolitikken er udformet efter objektive kriterier. 37% er hverken enige eller uenige. Der er kun lille variation i svarene, og svarene svarer i øvrigt meget til svarene i spor 1 og 3.

2.2 Lønpolitikken på arbejdspladsen er udformet efter objektive kriterier

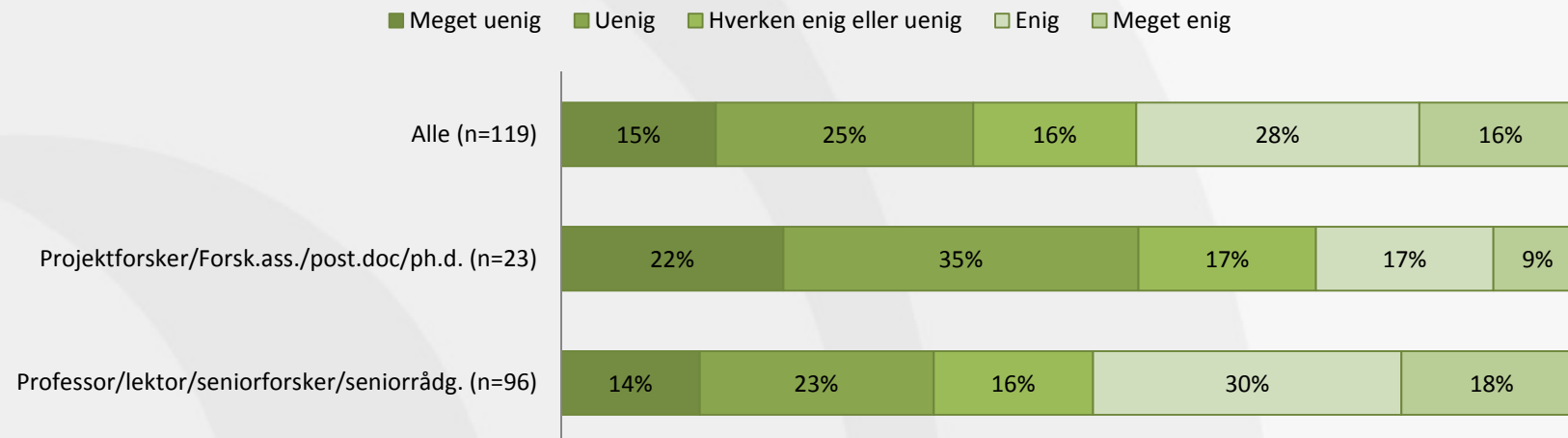


2. Løn

40% af alle er uenige eller meget uenige i, at de har indsigt i deres kollegers løn herunder tillæg. 44% angiver, at de er enige eller meget enige i, at de har denne indsigt. Flere professorer mm. angiver at have indsigt i kollegernes løn inklusiv tillæg.

Svarene harmonerer meget godt med svarene i spor 3, mens man i spor 1 angiver at have langt mindre indsigt i løn og tillæg.

2.3 Jeg har indsigt i mine kollegers løn, herunder tillæg



Forskerundersøgelsen

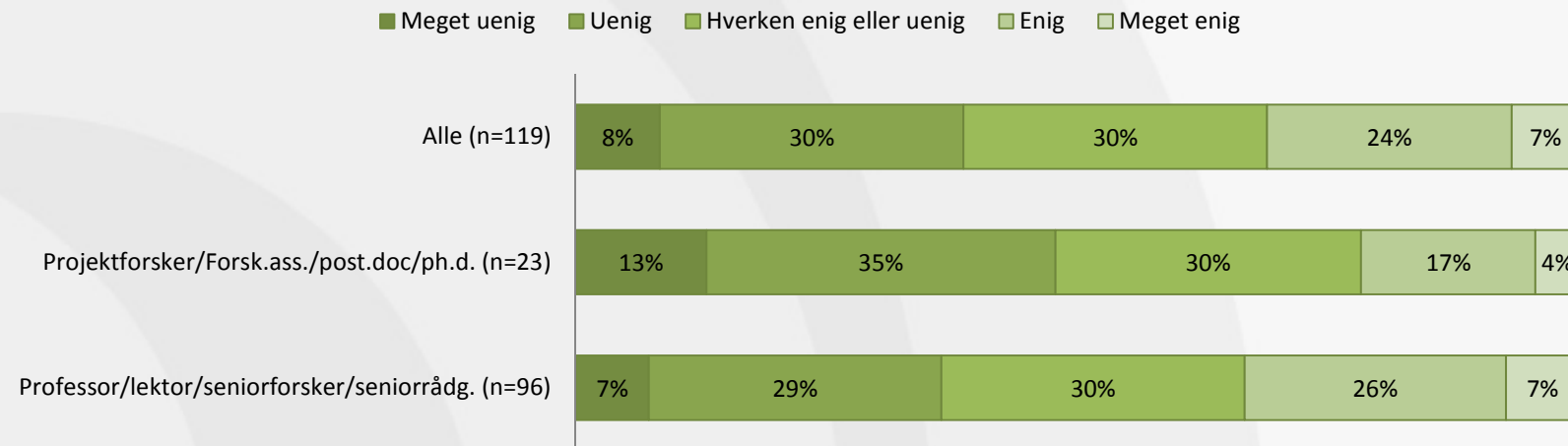
Resultater spor 2

Belastning og stress

3. Belastning og stress

I alt er 31% - eller lige knapt hver tredje – er enige eller meget enige i, at de er så stressede, at det går ud over deres arbejdsevne. 38% er uenige eller meget uenige i, at det er tilfældet. Der er meget lille forskel på svarene hos de forskellige grupper af forskere. 33% af professorerne mm. er enige eller helt enige i at være stressede, mens det gælder for 21% af de øvrige. Svarene ligner besvarelserne i spor 1, mens andelen, der er så stressede, at det går ud over arbejdsevnen i spor 3, er 14%.

3.1 Jeg er så stresset, at det går ud over min arbejdsevne



Forskerundersøgelsen

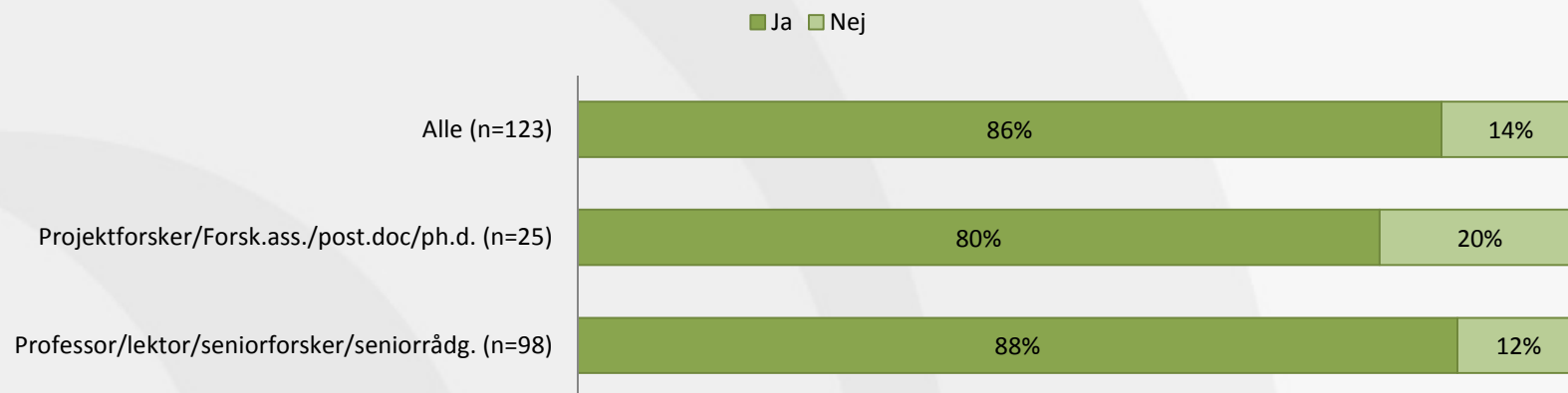
Resultater spor 2

Forskning og forskningsfinansiering

4. Forskning og forskningsfinansiering

For 86% af alle stilles der krav om, at de skal indtjene deres løn via eksterne midler/rekvirerede opgaver mm. Der er kun lille variation mellem grupperne. Andelen der skal indtjene deres løn via eksterne midler i spor 2, er således langt større end spor 1, hvor det gælder at 25% skal indtjene løn via eksterne midler, og også højere end for de ansatte i spor 3, hvor det gælder for 47%

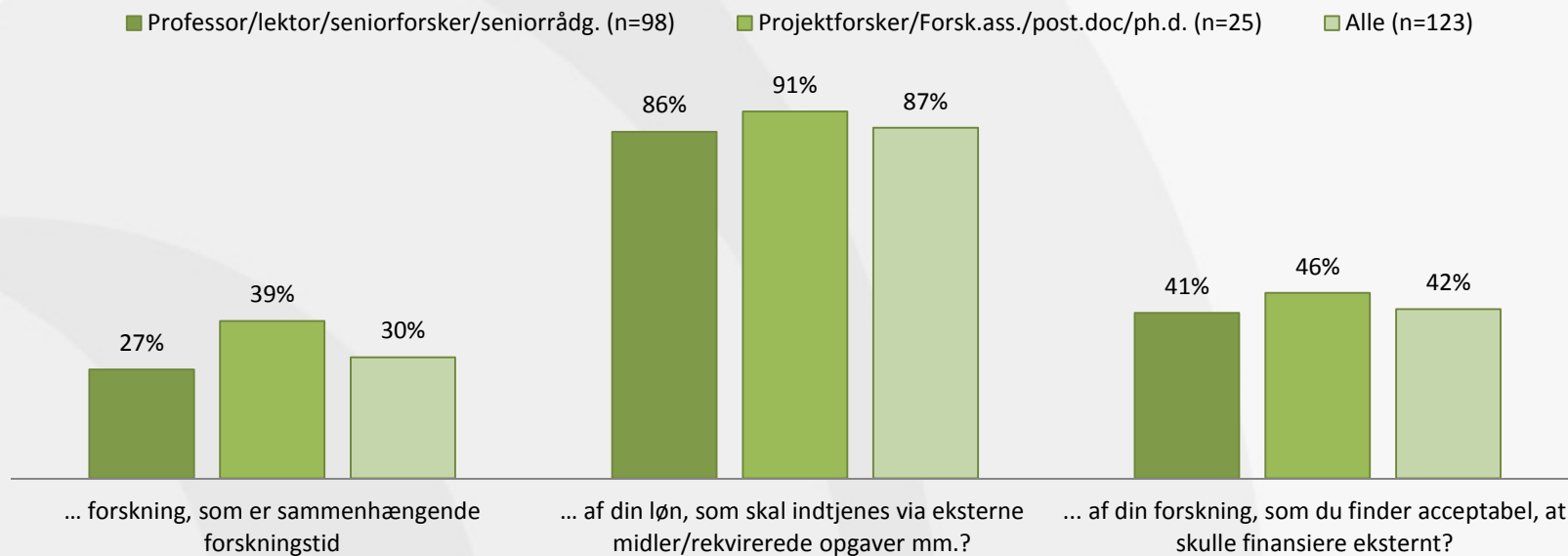
4.1 Stilles der krav om, at du skal indtjene din løn via eksterne midler/rekvirerede opgaver mm.?



4. Forskning og forskningsfinansiering

Gennemsnitlig skal der indtjenes 87% af forskernes løn via eksterne midler/rekvirerede opgaver mm. Andelen varierer kun lidt mellem grupperne. Adspurgt hvor meget af sin forskning, man finder acceptabelt at finansiere via eksterne midler, angives i gennemsnit 42%. Svarene harmonerer med svarene i spor 1 og 3. 30% af ens forskningstid opleves at være sammenhængene, idet professorerne mm. oplever lidt mindre sammenhængende forskningstid end de øvrige ansatte..

4.2 Angiv procentandelen af...

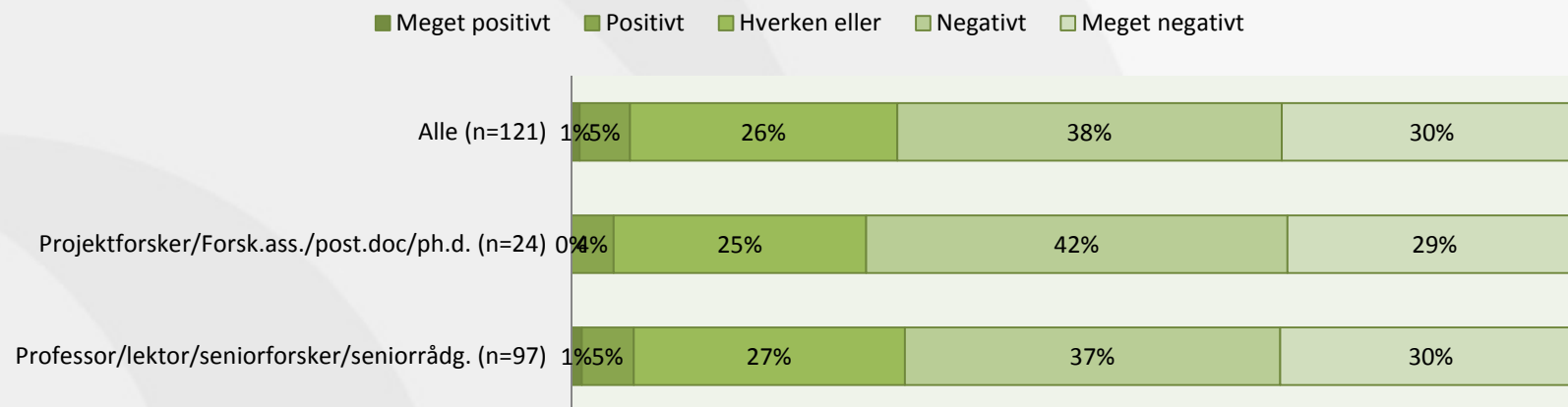


4. Forskning og forskningsfinansiering

Kun 6% af alle adspurgte finder, at det er positivt eller meget positivt at der i stigende grad er krav om, at forskningen skal finansieres af eksterne midler. 68% finder, at der er negativt eller meget negativt. Der er relativ stor enighed blandt de forskellige forskere om dette.

Svarene harmonerer med svarene fra spor 1 og 3.

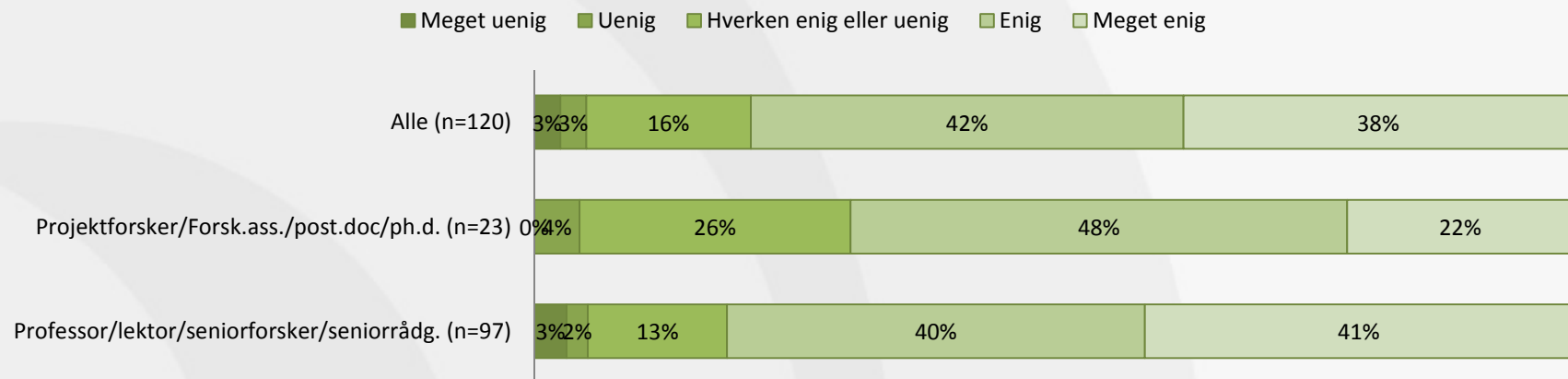
4.3 Oplever du, at det er positivt eller negativt, at der i stigende grad er krav om, at forskningen skal finansieres af eksterne midler?



4. Forskning og forskningsfinansiering

80% af alle er enige eller meget enige i, at der er en øget konkurrence om midlerne, og kun 6% er uenige eller meget uenige heri. Blandt professorer mm. er 81% enige eller meget enige i, at der er en øget konkurrence. Hos de øvrige er 70% enige eller meget enige. Tallene harmonerer med svarene i spor 1 og 3.

4.4 Jeg føler en øget konkurrence om forskningsmidler på mit fagområde



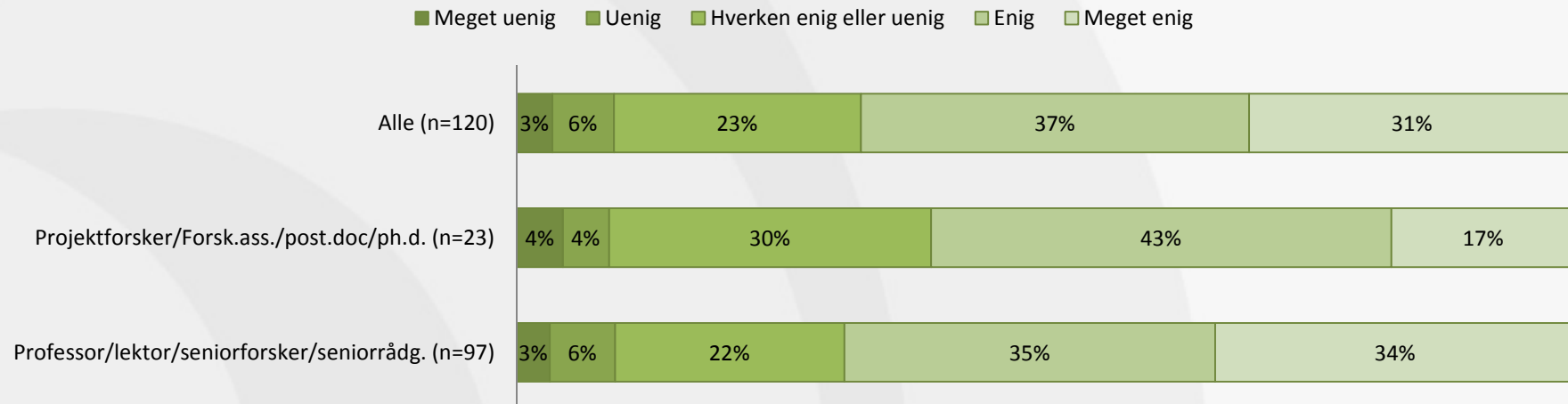
4. Forskning og forskningsfinansiering

68% af alle er enige eller meget enige i, at de bruger for meget tid på at søge eksterne midler, mens 9% er uenige eller meget uenige. Tallene varierer kun lidt mellem grupperne.

I forhold til spor 1 og 3 er langt flere enige eller meget enige i, at de bruger for meget tid på at søge eksterne midler.

Det gælder for 44% af de ansatte i spor 1 og 34% af de ansatte i spor 3

4.5 Jeg bruger for meget tid på at søge eksterne midler

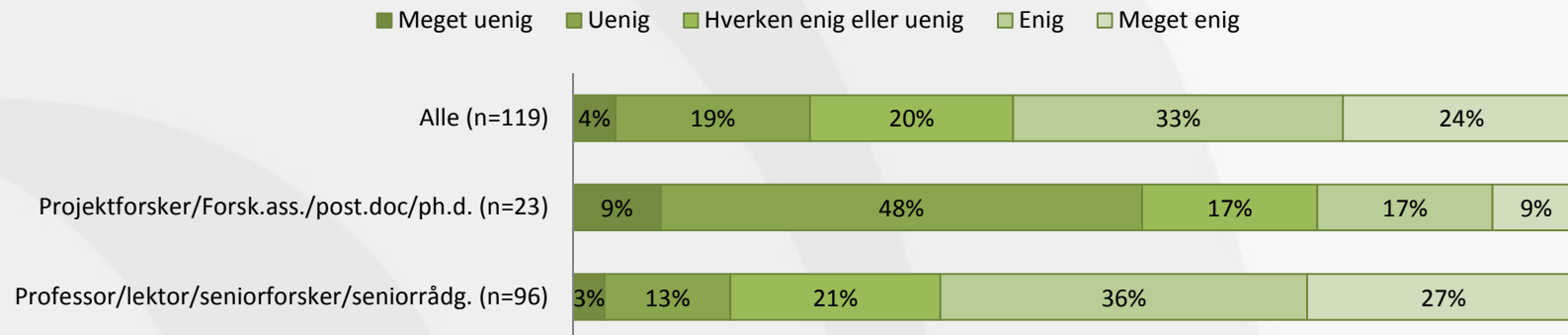


4. Forskning og forskningsfinansiering

4% af alle de adspurgte er meget uenige i, at de er bekymrede for fremtidsmulighederne indenfor deres forskningsgren, og yderligere 19% er uenige heri. Omvendt er 58% enige eller meget enige i, at de er bekymrede. Svarene varierer relativt meget, idet professorerne mm. i højere grad er enige i, at de er bekymrede. Det gælder 63%, mens det gælder 26% af de øvrige ansatte.

Andelen, der er bekymrede i spor 2, er noget større, end andelen der er bekymrede i spor 1. I spor 1 er 51% bekymrede, og det er her professorerne der i mindre grad er bekymrede i forhold til de øvrige ansatte. I spor 3 er kun 28% enige eller meget enige i, at de er bekymrede.

4.6 Jeg er bekymret for fremtidsmulighederne inden for min forskningsgren

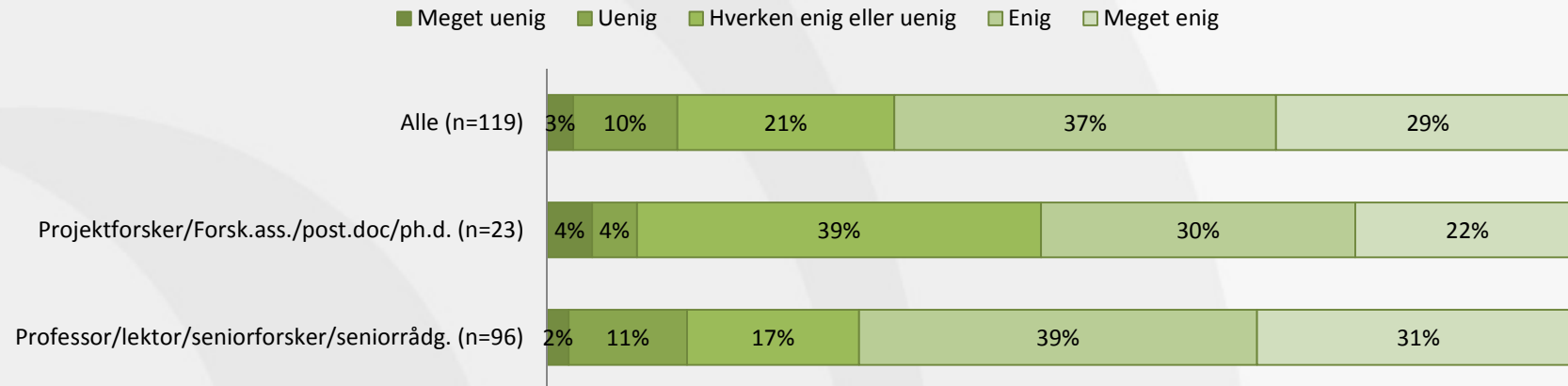


4. Forskning og forskningsfinansiering

På spørgsmålet om, hvorvidt det er nødvendigt at agere mere taktisk i dag end for to år siden i forhold til ens arbejdssituation, svarer samlet set 13%, at det er de uenige eller meget uenige i. 29% er meget enige i, at det er nødvendigt at agere mere taktisk i dag, og 37% er enige. Der er kun lille variation i svarene hos de forskellige grupper.

Svarene svarer overens med svarene i spor 1 og 3

4.7 Jeg oplever, at det er nødvendigt at agere mere taktisk i forhold til min arbejdssituation i dag end for to år siden



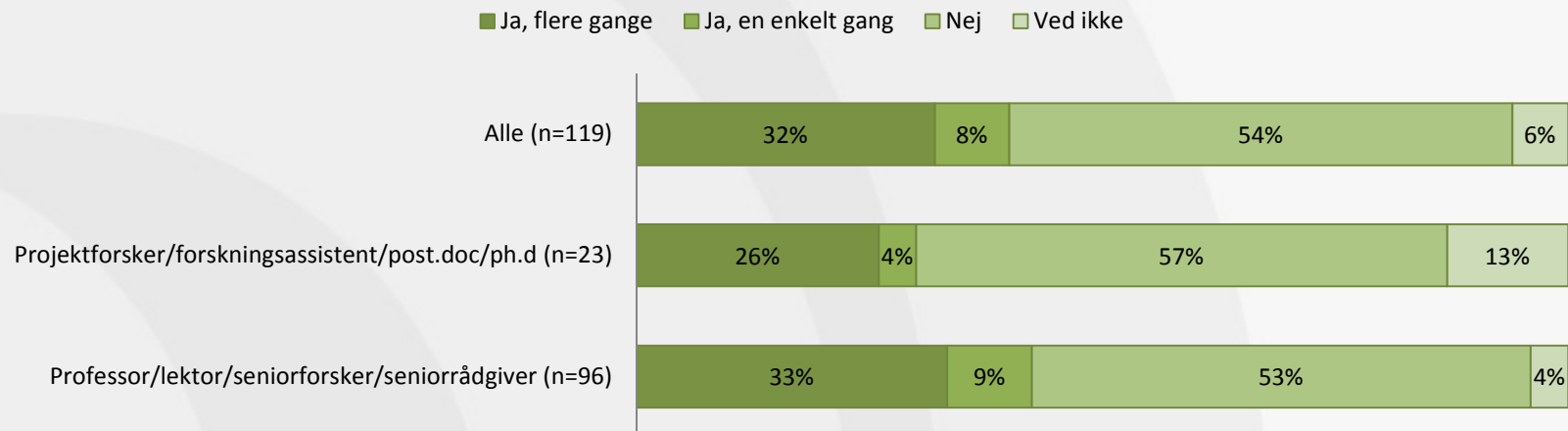
Forskerundersøgelsen

Resultater spor 2
Arbejdspålæg

5. Arbejdspålæg

32% har oplevet at modtage et pålæg om at udføre en konkret opgave flere gange indenfor de seneste to år, og yderligere 8% har oplevet det en gang. Der er kun lille variation i svarene. I forhold til spor 1, er der en del flere i spor 2 der har fået et pålæg flere gange, da det kun gælder 16% i spor 1, mens yderligere 14% har oplevet det en gang

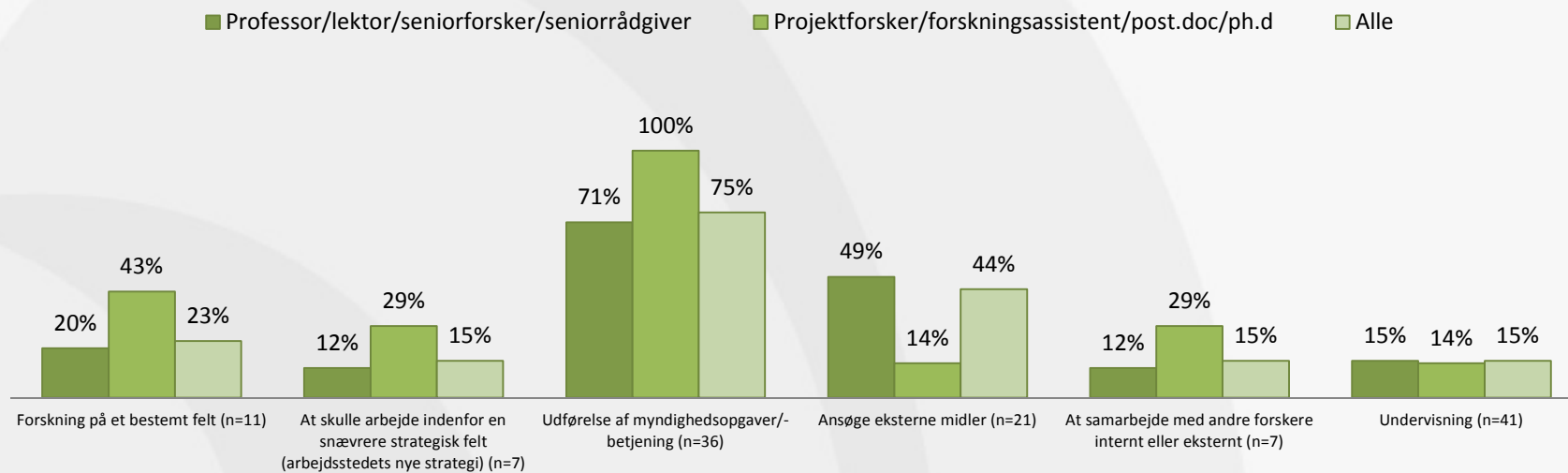
5.1 Har du indenfor de sidste to år modtaget pålæg om udførelse af konkrete opgaver fra din institutleder?



5. Arbejdspålæg

Arbejdspålægget har i særlig grad handlet om, at man skulle udføre myndighedsopgaver/ myndighedsbetjening, samt at man skulle forske indenfor et bestemt felt. Dette oplever i særlig grad de yngre forskere. For de ansatte i spor 2 handlede arbejdspålæg i særlig grad om undervisning.

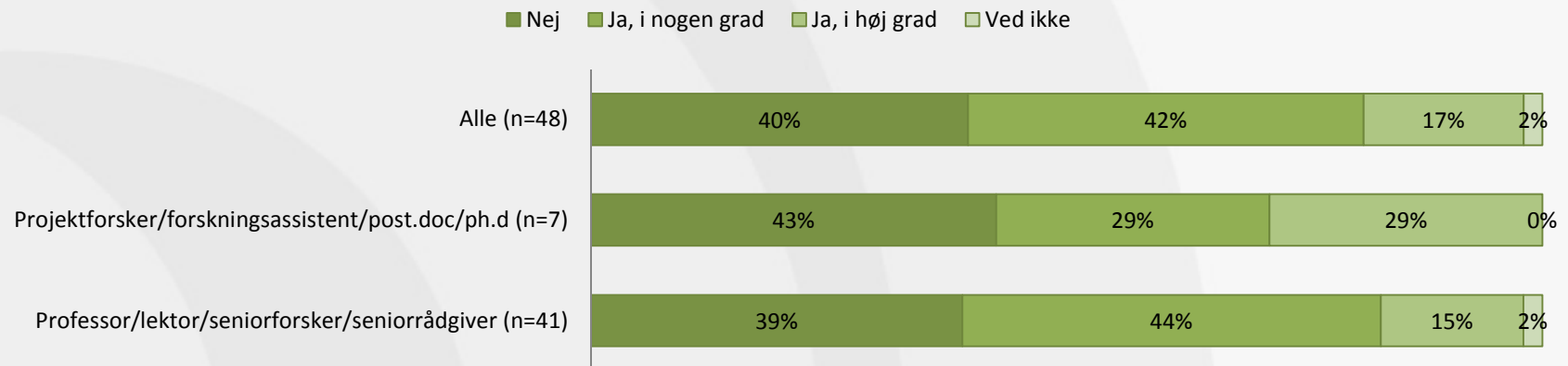
5.2 Har pålægget handlet om...?



5. Arbejdspålæg

42% oplever at arbejdspålægget i nogen grad har hindret dem i at forske i det, de selv fandt mest påtrængende og relevant, og yderligere 17% oplever, at det i høj grad har hindret dem. Der er kun lille variation i svarene. I spor 1 var der 53%, der ikke mente, at et arbejdspålæg havde hindret dem i at forske i det, de fandt mest påtrængende og 41% der fandt, at det havde det i nogen eller høj grad. Der er således tilsyneladende flere af de ansatte i spor 2, der oplever et arbejdspålæg som begrænsende.

5.3 Har pålægget begrænset dig i at forske i det, som du selv fandt fagligt mest relevant eller påtrængende?



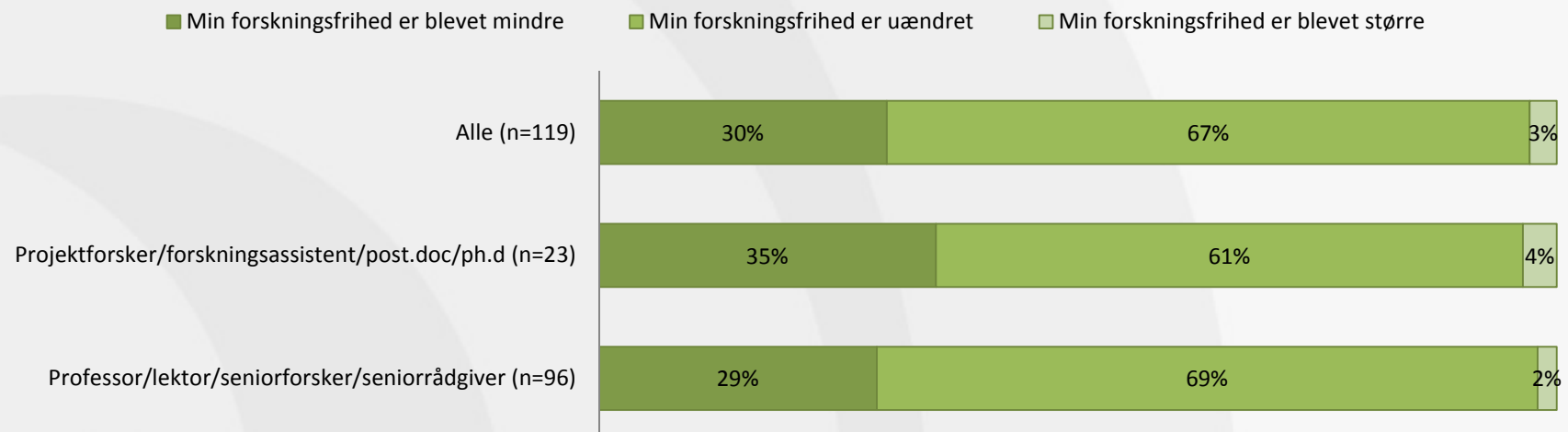
Forskerundersøgelsen

Resultater spor 2
Forskningsfrihed

6. Forskningsfrihed

30% af de adspurgte finder, at deres forskningsfrihed er blevet mindre indenfor de sidste 2 år. 3% finder, at den er blevet større, mens 67% finder, at den er uændret. Der er kun lille variation i svarene hos de forskellige forskergrupper. Svarene stemmer også overens med svarene i spor 1 og spor 3.

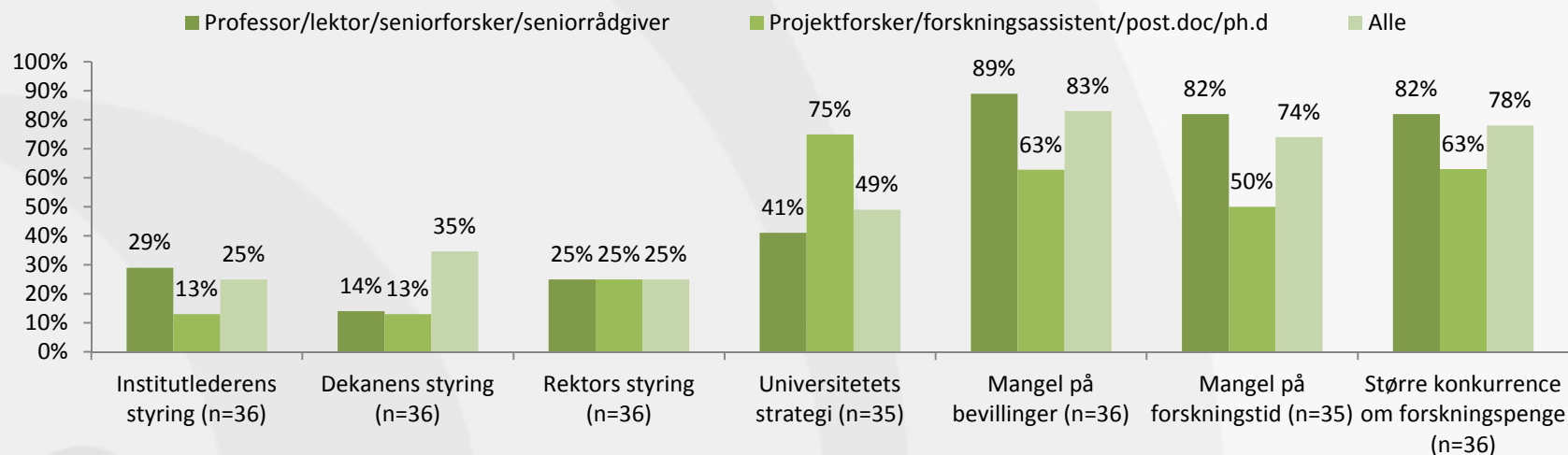
6.1 Oplever du generelt, at din forskningsfrihed er blevet større eller mindre de sidste to år?



6. Forskningsfrihed

Blandt de 30% der mener, at deres forskningsfrihed er blevet mindre indenfor de sidste 2 år, angiver 78% at en årsag til dette kan være "større konkurrence om forskningsmidlerne" eller "mangel på tid til at forske" (74%). 83% peger på "manglen på bevillinger" som årsag til, at friheden i forskningen er blevet mindre. Styring fra dekanens, institutleders eller rektors side nævnes kun af ca. 25-35% som årsag til mindre forskningsfrihed. Mangel på forskningstid, bevillinger og større konkurrence nævnes i særlig grad af professorer mm, mens universitetets strategi i særlig grad nævnes af de øvrige ansatte. Svarene er meget identiske med svarene i spor 1.

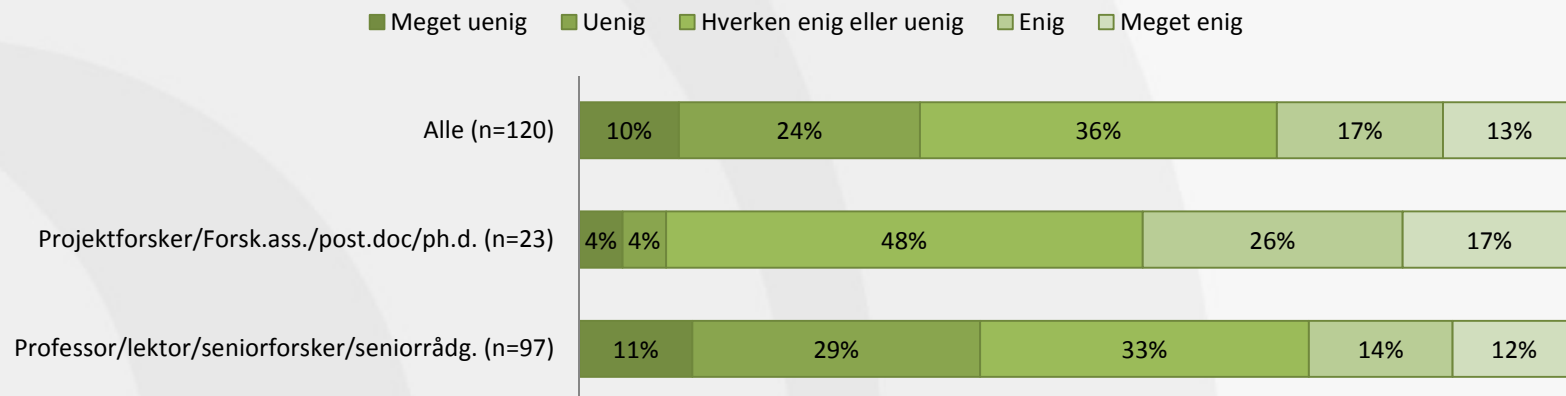
6.2 Hvad oplever du som årsagen til, at din forskningsfrihed er blevet mindre?



6. Forskningsfrihed

På spørgsmålet om, hvorvidt man har følt sig mere styret i sin forskning indenfor de sidste 2 år, svarer 30%, at det er de enige eller meget enige i er tilfældet. 34% er uenige eller meget uenige i, at de har følt sig mere styret, og 36% er hverken enige eller uenige i, at de er blevet mere styret i deres forskning indenfor de sidste to år. Det er i lidt højere grad projektforskere mm der angiver, at de hverken er enige eller uenige i, at de er blevet mere styret i deres forskning. Svarene stemmer overens med svarene i spor 1 og 3.

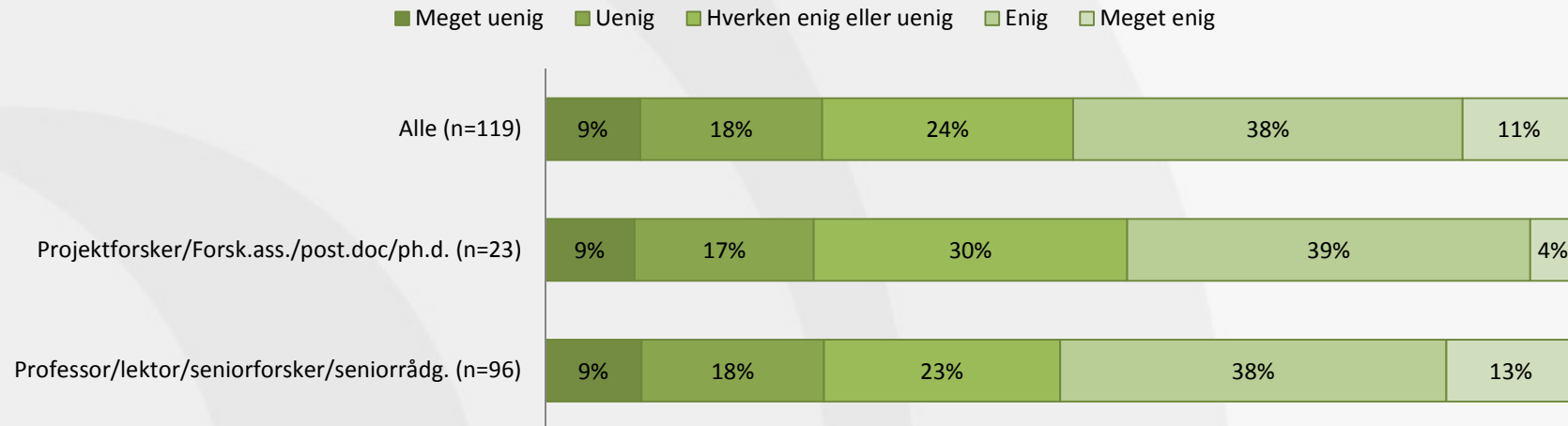
6.3 Jeg føler mig mere styret i min forskning indenfor de sidste to år



6. Forskningsfrihed

På spørgsmålet om, hvorvidt man har medvirket til at lave udredninger på politisk kontroversielle områder, er 49% enige eller meget enige i, at de har medvirket til dette. 27% er uenige eller meget uenige. Svarene varierer meget lidt blandt de ansatte i spor 2. Svarene er meget identiske med svarere i spor 3.

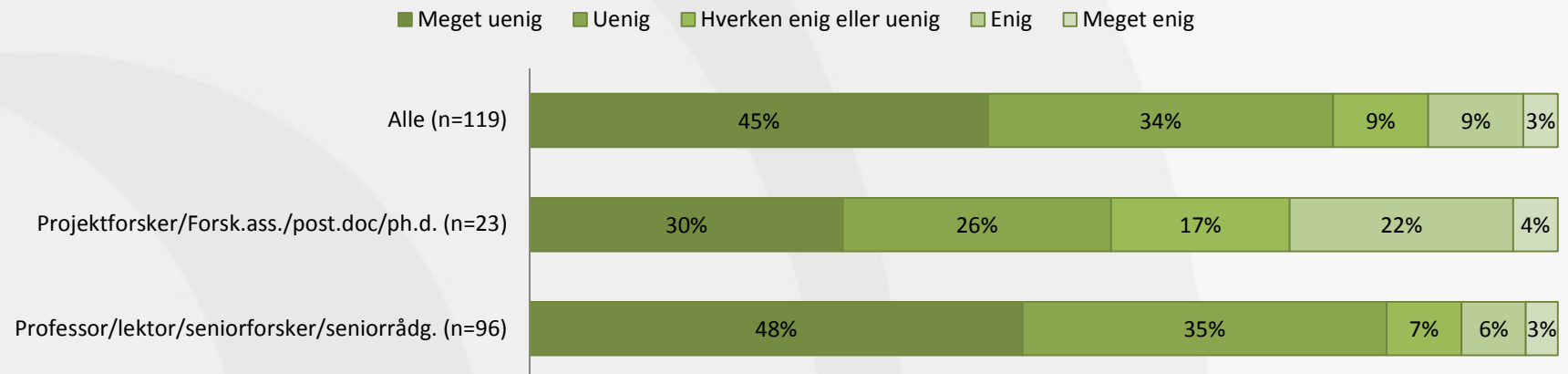
6.4 Jeg har medvirket til at lave udredninger/myndighedsbetjening på politisk kontroversielle områder



6. Forskningsfrihed

12% har oplevet en leder korrigere en rapport, men 79% er uenige eller meget uenige i, at have oplevet en leder korrigerer i en rapport af hensyn til kunden. Lidt flere af de yngre forskere har dog oplevet dette. Tallene stemmer overens med svarene i spor 3.

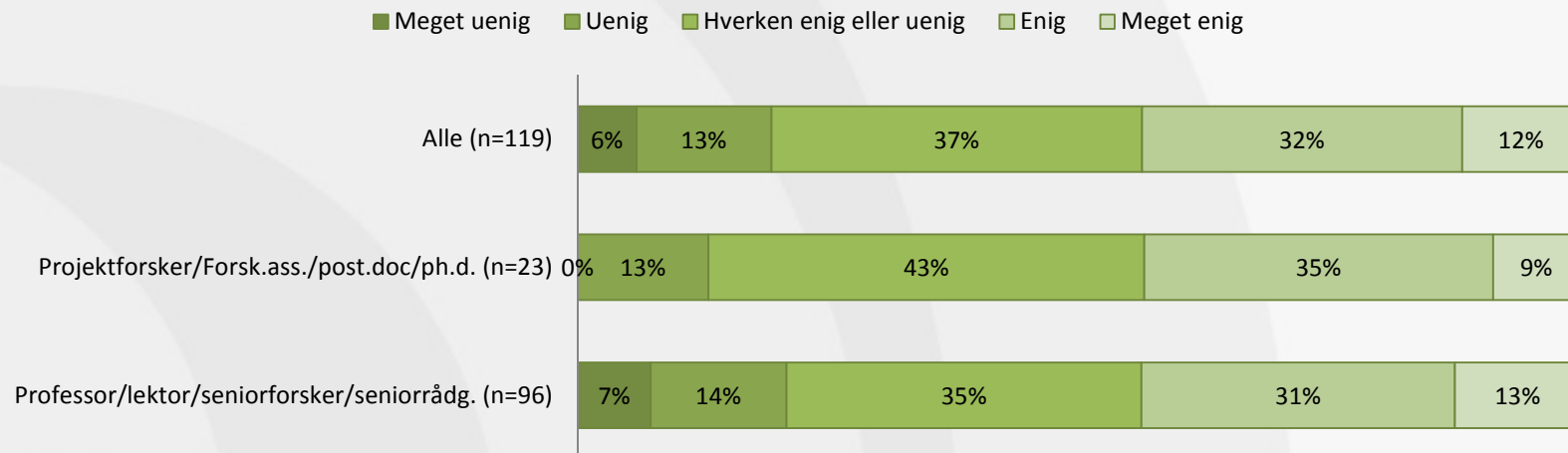
6.5 Jeg har inden for de sidste tre år oplevet, at en leder har korrigeret en afrapportering, hvor det mere skete for at stille kunden/rekvirenten tilfreds end af hensyn til fagligheden



6. Forskningsfrihed

44% er enige eller meget enige i, at man konkurrerer mere med private konsulentfirmaer end for 2 år siden, mens 19% er uenige eller meget uenige. Der er meget lille variation i svarene hos de ansatte i spor 2, og også lille forskel i forhold til svarene blandt de ansatte i spor 3.

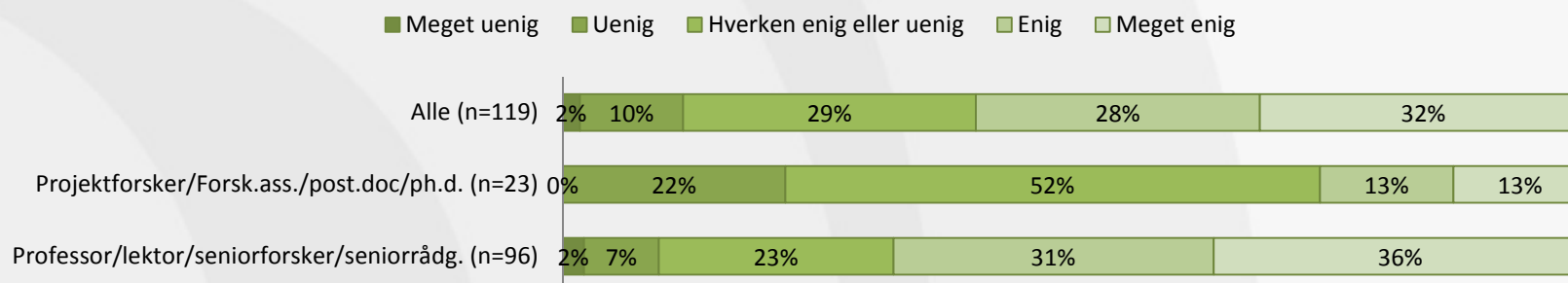
6.6 Vi konkurrerer mere med private konsulentfirmaer i dag end for to år siden



6. Forskningsfrihed

60% er enige eller meget enige i, at man i sektorforskningsinstitutterne ikke laver bestillingsforskning, og 12% er uenige eller meget uenige. Der er dog stor forskel på svarene hos henholdsvis professorerne mm. og de øvrige ansatte. 67% af professorerne mm. er enige eller meget i, at man ikke laver bestillingsarbejde, mens det gælder 26% af de øvrige ansatte, som til gengæld svarer at de hverken er enige eller uenige i udsagnet. På det overordnede plan ligner svarene i spor 3 svarene i spor 2, i det man også i spor 3 er overvejende enige eller meget enige i, at man ikke laver bestillingsarbejde i sektorforskningen.

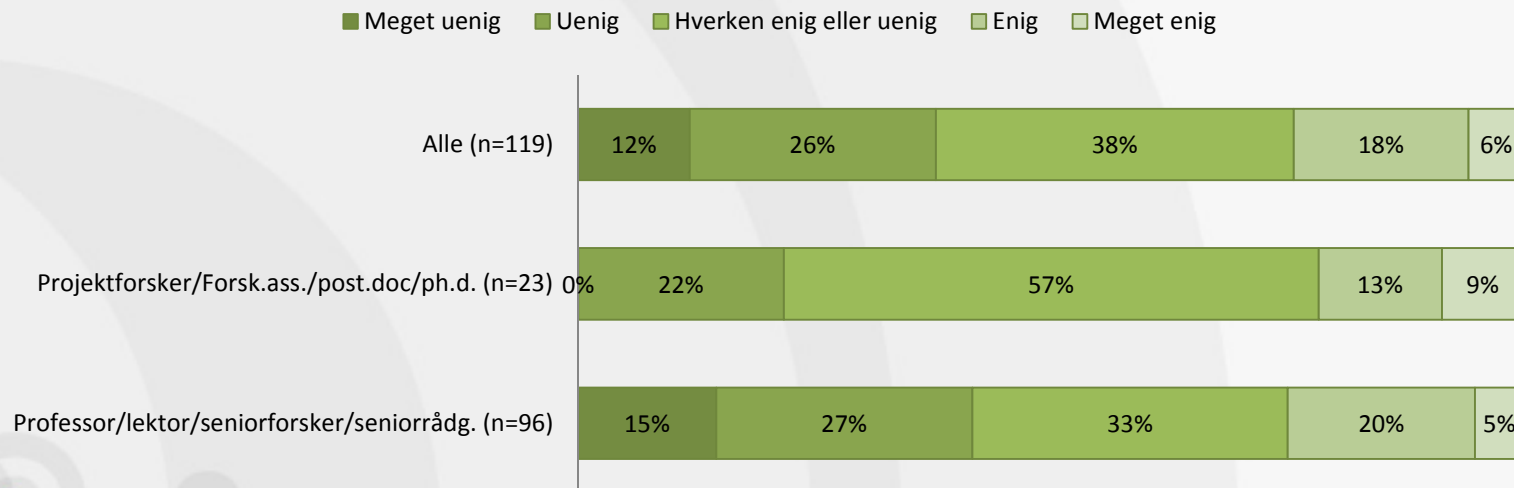
6.7 Påstanden om, at sektorforskningen laver 'bestillingsforskning' i kontroversielle sager - dvs. at resultaterne er delvis givne på forhånd - har slet ikke noget på sig



6. Forskningsfrihed

38% er uenige eller meget uenige i, at institutterne af økonomiske grunde er nødt til at påtage sig myndighedsopgaver, som man af faglige grunde burde sige nej til. 24% er enige eller meget enige i, at det er tilfældet. Svarene er meget identiske med svarene i spor 3, og også meget ens på tværs af de ansatte i spor 2.

6.8 Institutionerne er af økonomiske grunde nødt til påtage sig 'myndighedsopgaver', som vi af faglige grunde burde sige nej til



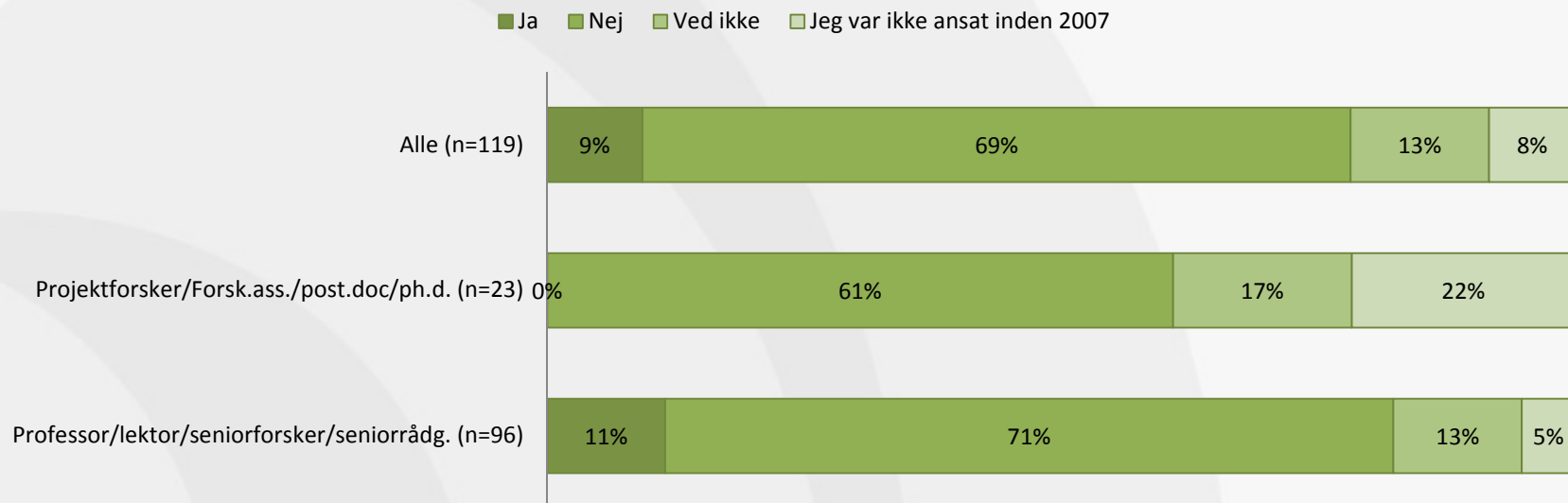
Forskerundersøgelsen

Resultater spor 2
Fusionen i 2007

7. Fusionen i 2007

9% oplever at fusionen i 2007 samlet set har forbedret arbejdsbetingelserne, mens 69% ikke mener det er tilfældet. Det er kun blandt professorerne mm. at en mindre andel føler det har været en fordel. Ingen af de øvrige ansatte finder det har været en fordel.

7.1 Oplever du, at fusionen af universitetet/sektoforskning i 2007 samlet set har forbedret dine arbejdsbetingelser?

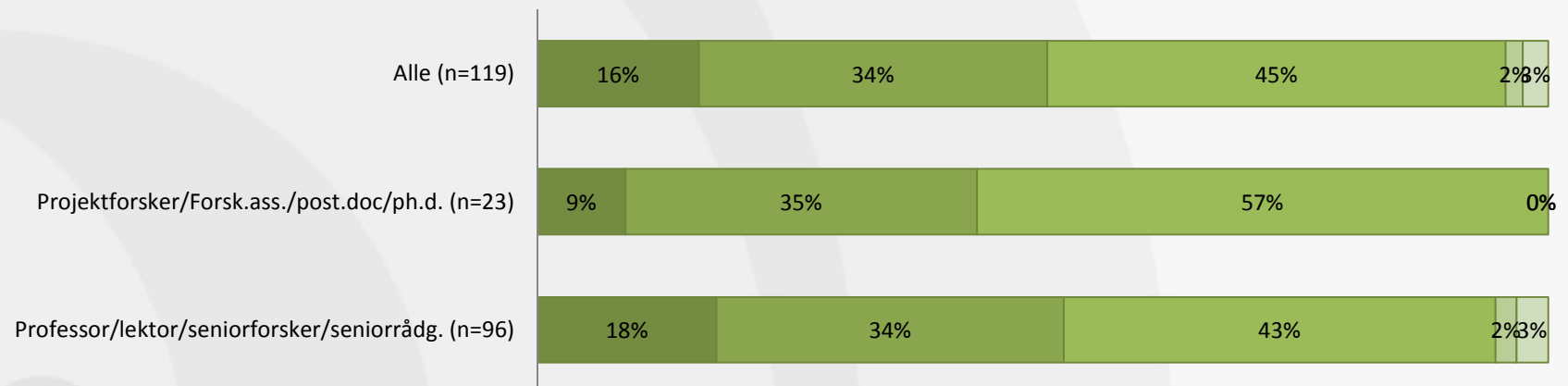


7. Fusionen i 2007

5% angiver at de har fået mere forskningsfrihed efter at deres sektorforskningsinstitut blev fusioneret under universitetet, mens 50% er uenige eller helt uenige heri. Det er kun blandt professorerne mm. at man finder nogle der oplever at have fået mere forskningsfrihed.

7.2 Jeg har fået mere forskningsfrihed efter at min sektorforskningsinstitution er blevet fusioneret under universitetet

■ Meget uenig ■ Uenig ■ Hverken enig eller uenig ■ Enig ■ Meget enig



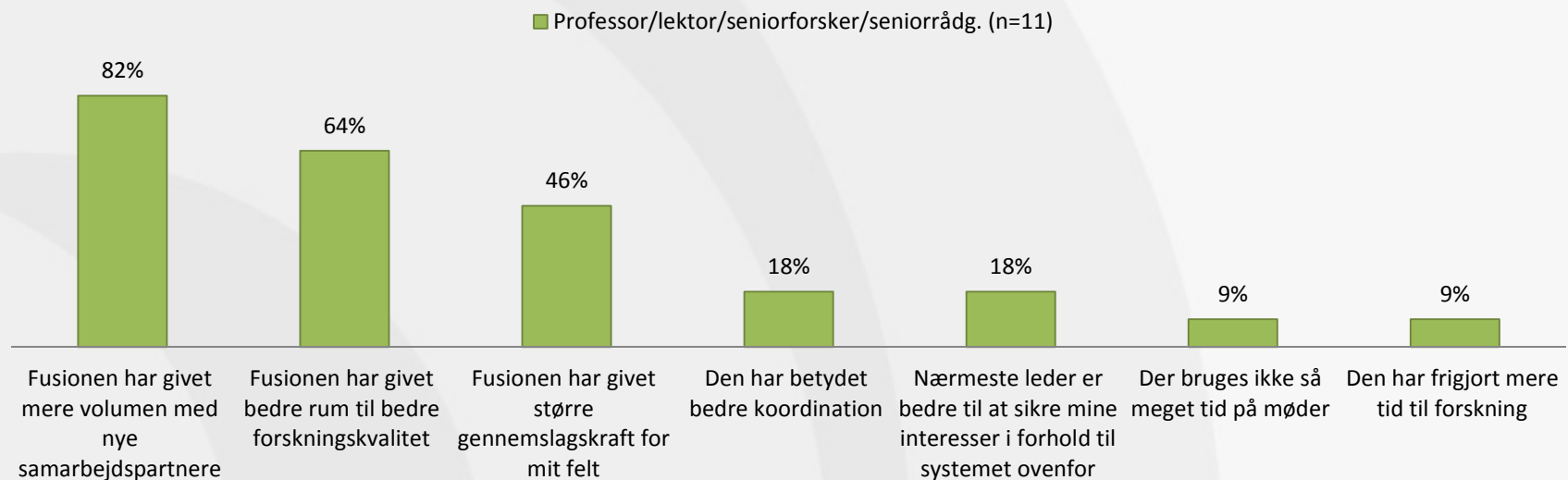
7. Fusionen i 2007

Af de 11 der oplever, at fusionen har været en forbedring, angiver 82%, at fusionen har givet mere volumen i forhold til nye samarbejdsparter, 64% oplever, at det har givet rum til bedre forskningskvalitet, mens 46% finder, at fusionen har givet større gennemslagskraft indenfor deres felt.

7.3 Fusionen har været en forbedring, fordi...?

- Angiver procentandel

- Bemærk kun en stillingskategori har svaret på disse spørgsmål



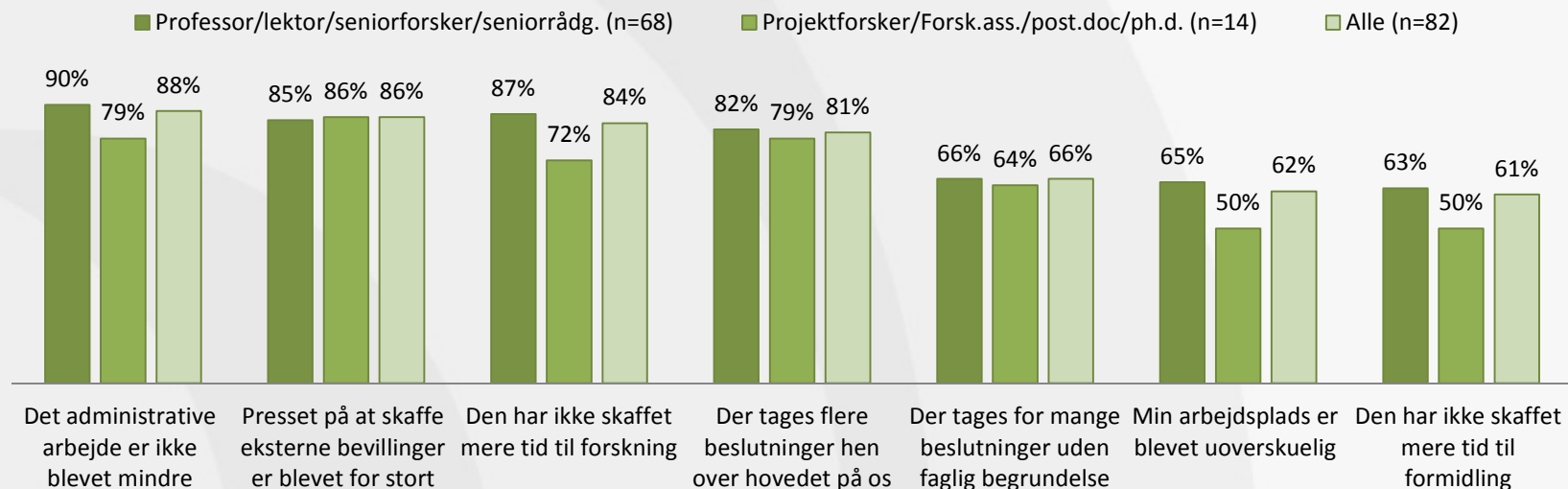
7. Fusionen i 2007

Blandt de der oplever, at fusionen ikke har været en forbedring, angiver godt 80%, at det administrative arbejde ikke er blevet mindre, at presset på at skaffe bevillinger er blevet for stort, at den ikke har givet mere tid til forskning og at der tages beslutninger hen over hovedet på de ansatte. Også oplevelsen af, at arbejdspladsen er blevet for uoverskuelig og at der træffes beslutninger uden faglig begrundelse, opleves af mange.

7.4 Fusionen har ikke forbedret arbejdspladsen, fordi...?

Hovedgrunde

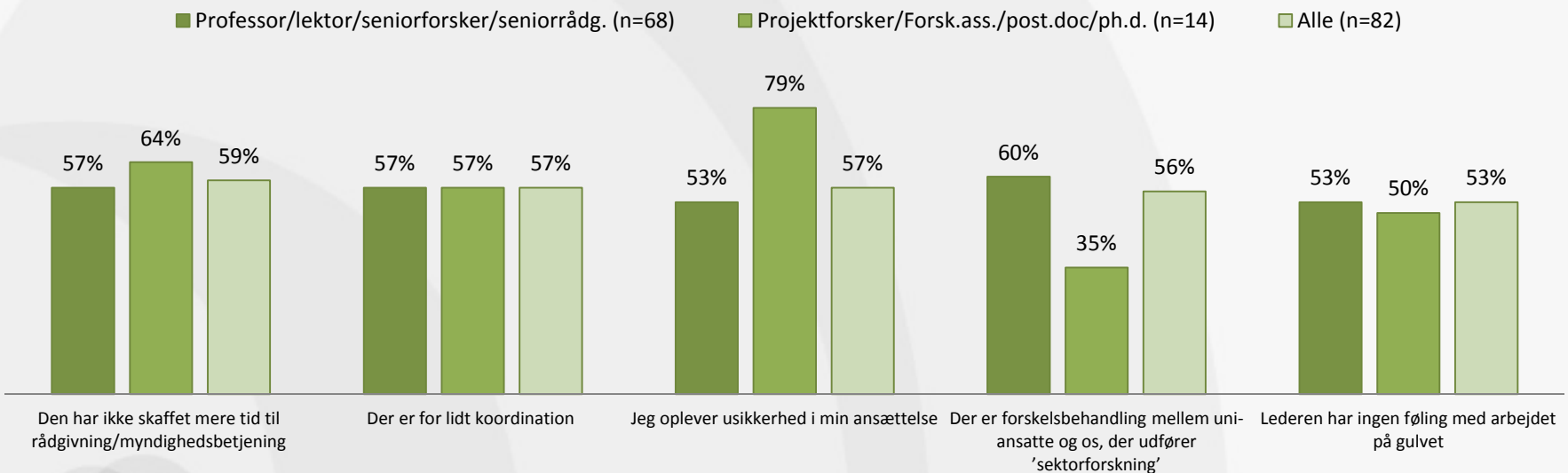
- Andel der er enig eller meget enig i udsagnet



7. Fusionen i 2007

Andre forhold der peges på af de ansatte, der ikke finder, at fusionen har været en fordel, er usikkerhed i ansættelsen, at lederen ikke har føling med arbejdet på gulvet, at der er for lidt koordination med mere.

7.5 Fusionen har ikke forbedret arbejdspladsen, fordi...? Andre grunde - Andel der er enig eller meget enig i udsagnet



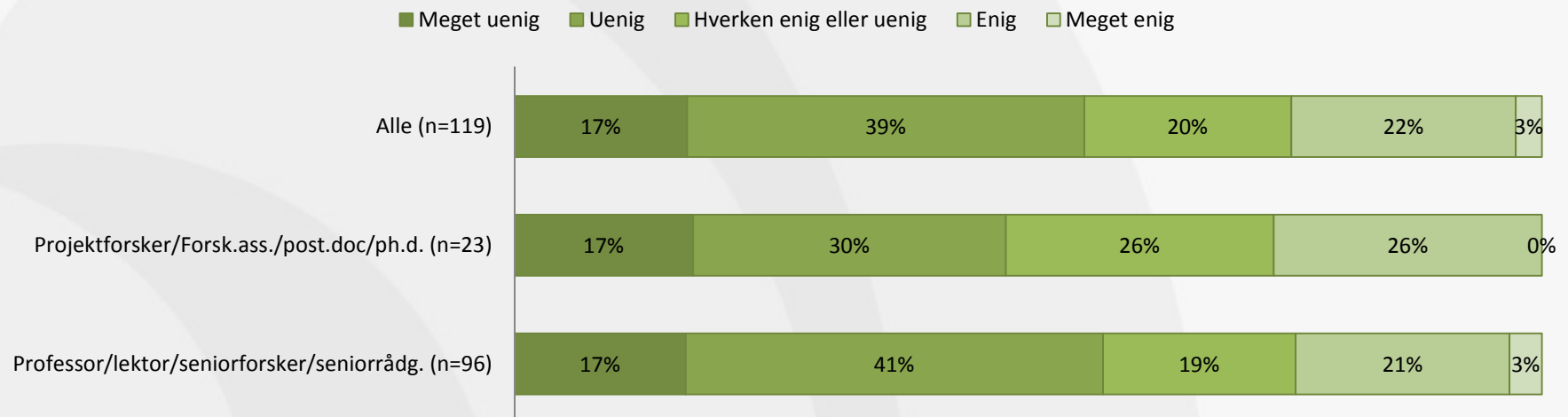
Forskerundersøgelsen

Resultater spor 2
Medindflydelse

8. Medindflydelse

56% er uenige eller meget uenige i, at det videnskabelige personale trækkes nok ind i instituttets beslutninger, mens 25% er enige eller meget enige i, at personalet inddrages nok i beslutningerne i instituttet. Der er kun meget lidt variation i svarene. Svarene er meget identiske med svarene i spor 1, mens man i spor 3 er mere enige i, at det videnskabelige personale inddrages tilstrækkeligt.

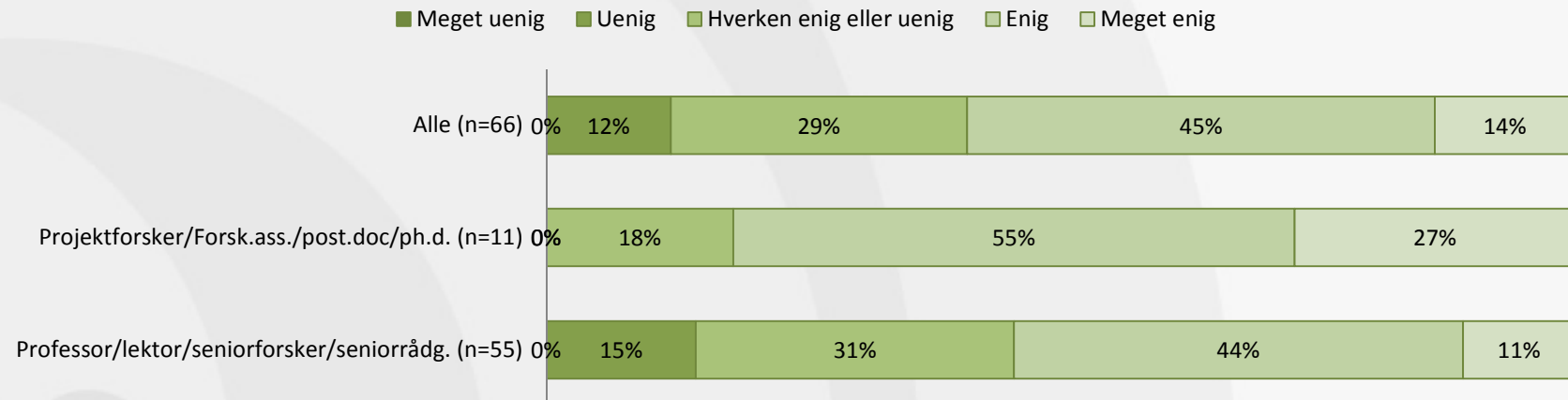
8.1 Hvor enig eller uenig er du i, at det videnskabelige personale inddrages tilstrækkeligt i instituttets/afdelingens beslutninger?



8. Medindflydelse

I spørgeskemaet angives tre forslag til, hvorledes man kan inddrage det videnskabelige personale mere i beslutningerne. 59% er enige eller meget enige i, at en måde at inddrage de ansatte mere er ved at oprette et institutråd med beslutningsmyndighed over forskningsstrategi og budget. Det er i mindre grad professorerne og i højere grad de øvrige ansatte, der mener, at et sådan institutråd er en god ide.

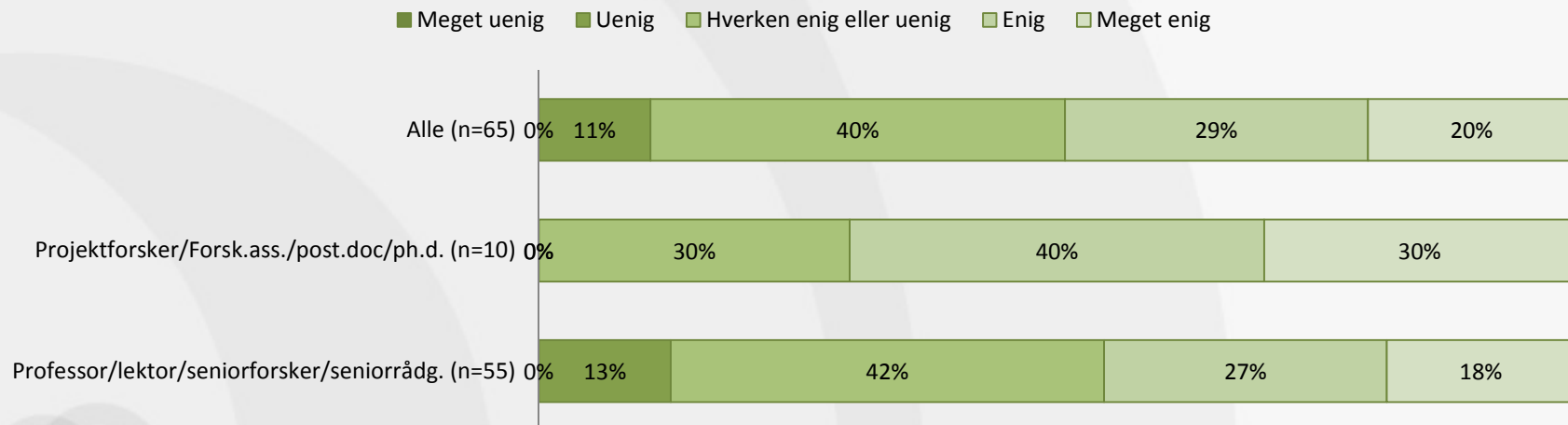
8.2 Hvordan bør de ansatte inddrages mere? Via oprettelse af institutråd med beslutningsmyndighed over forskningsstrategi og budget



8. Medindflydelse

49% er enige eller meget enige i, at en måde at inddrage de ansatte mere er ved at de ansatte vælger institutlederen/forskningslederen, så denne føler ansvar for de ansatte. Det er i mindre grad professorerne og i højere grad de øvrige ansatte, der mener, at det at de ansatte vælger lederen, er en god ide.

8.3 Hvordan bør de ansatte inddrages mere? De ansatte bør vælge institutlederen/forskningslederen, så denne føler ansvar for de ansatte

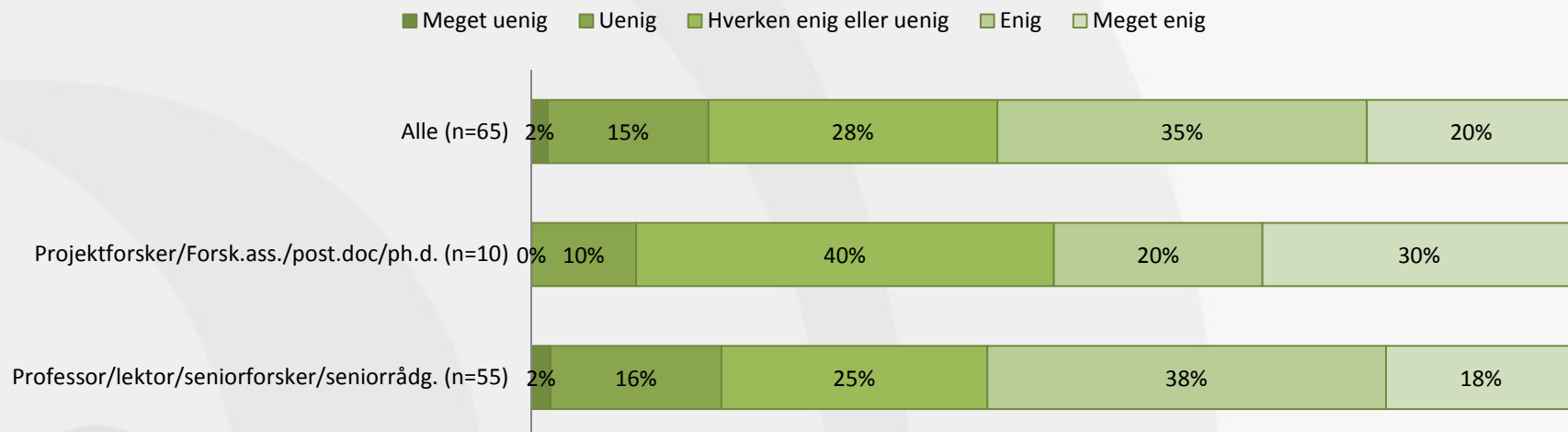


8. Medindflydelse

55% er enige eller meget enige i, at en måde at inddrage de ansatte mere er ved, at de ansatte kan afsætte en leder, der ikke har opbakning hos personalet. Det er i lige høj grad professorerne mm. og de øvrige ansatte, der mener, at det at de ansatte kan afsætte lederen, er en god ide.

Samlet for de tre forslag til, hvordan man inddrage de ansatte mere, gælder, at de har opbakning fra lige omkring 50% af de ansatte i spor 2. Til sammenligning gælder det, at disse forslag har opbakning fra godt 70% i spor 1 og 25-40% blandt de ansatte i spor 3. Hvorvidt man synes, at det er en god ide, hænger meget tæt sammen med, hvorvidt man finder, at de ansatte ikke inddrages nok.

8.4 Hvordan bør de ansatte inddrages mere? De ansatte bør kunne afsætte en leder, der ikke har opbakning hos personalet



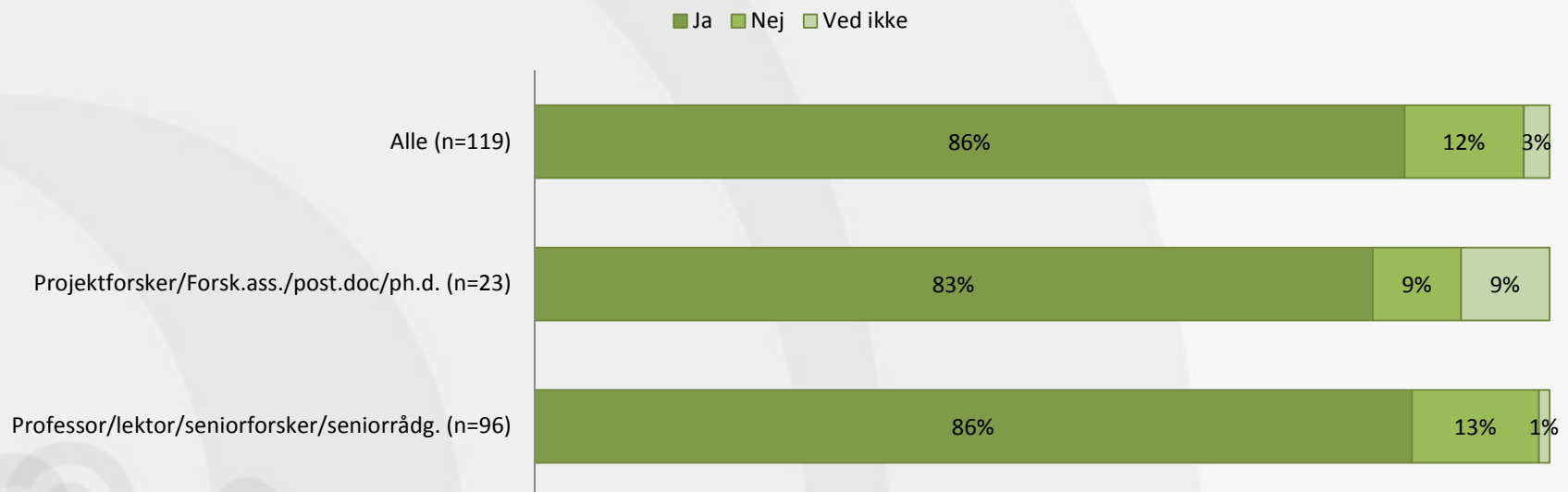
Forskerundersøgelsen

Resultater spor 2
Strukturreformen

9. Strukturreformen

Overordnet set svarer 86%, at der på deres institut er igangsat en større strukturreform indenfor de sidste år. 12% siger nej til dette, og 3% ikke ved, om der igangsat en sådan reform. Dette stemmer overens med svarene fra spor 1.

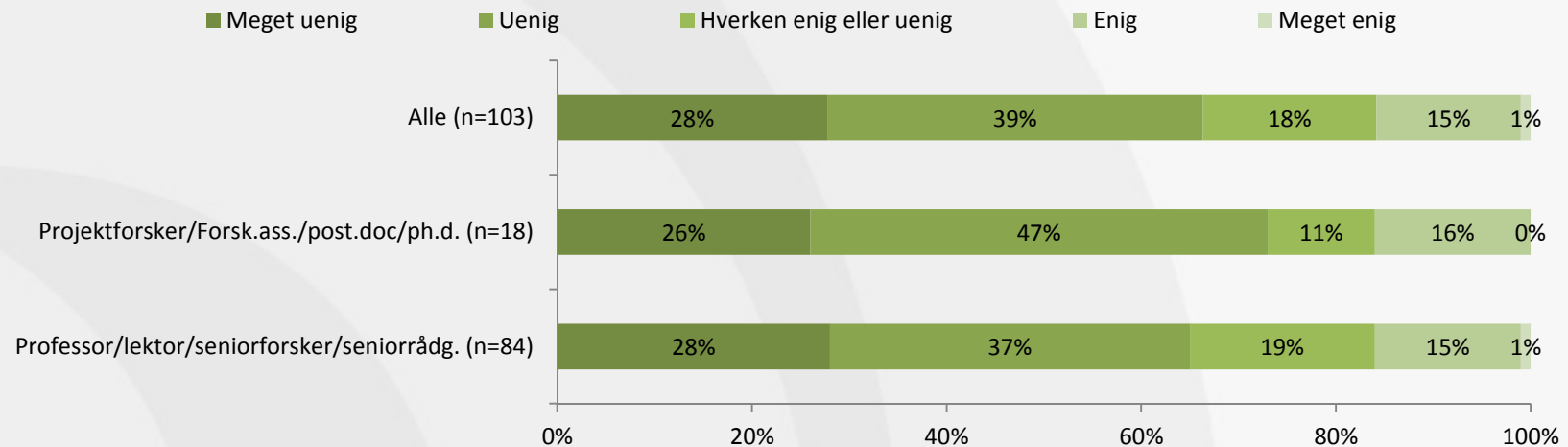
9.1 På mit universitet/institut er der inden for de sidste år igangsat en større strukturreform?



9. Strukturreformen

Blandt de 86% der har svaret ja til, at der er igangsat en strukturreform indenfor de seneste par år, er 67% uenige eller meget uenige i, at reformen er fagligt motiveret. 16% er enige eller meget enige i, at dette er tilfældet. Der er ikke forskel på besvarelsene. Svarene fra spor 1 og spor 2 er næsten identiske.

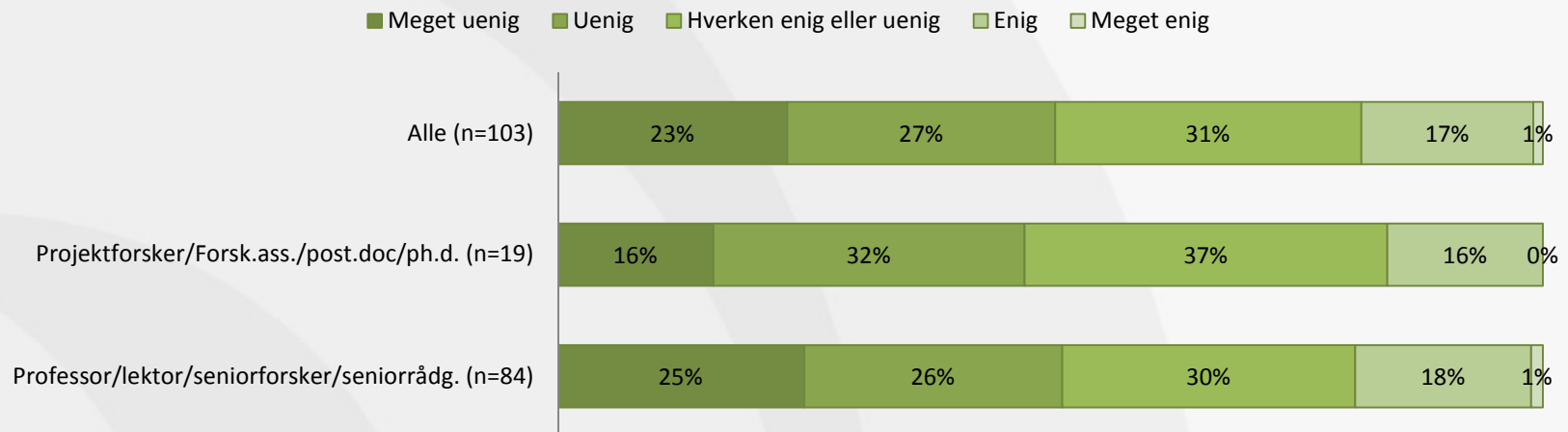
9.2 Reformen er fagligt motiveret



9. Strukturreformen

Blandt de 86% der har svaret ja til, at der er igangsat en strukturreform indenfor de seneste par år, er 50% uenige eller meget uenige i, at reformen er fornuftig. 18% er enige eller meget enige i, at dette er tilfældet. Der er meget lille forskel i svarene hos de enkelte ansatte, og svarene er også enslydende med svarene fra de ansatte i spor 1.

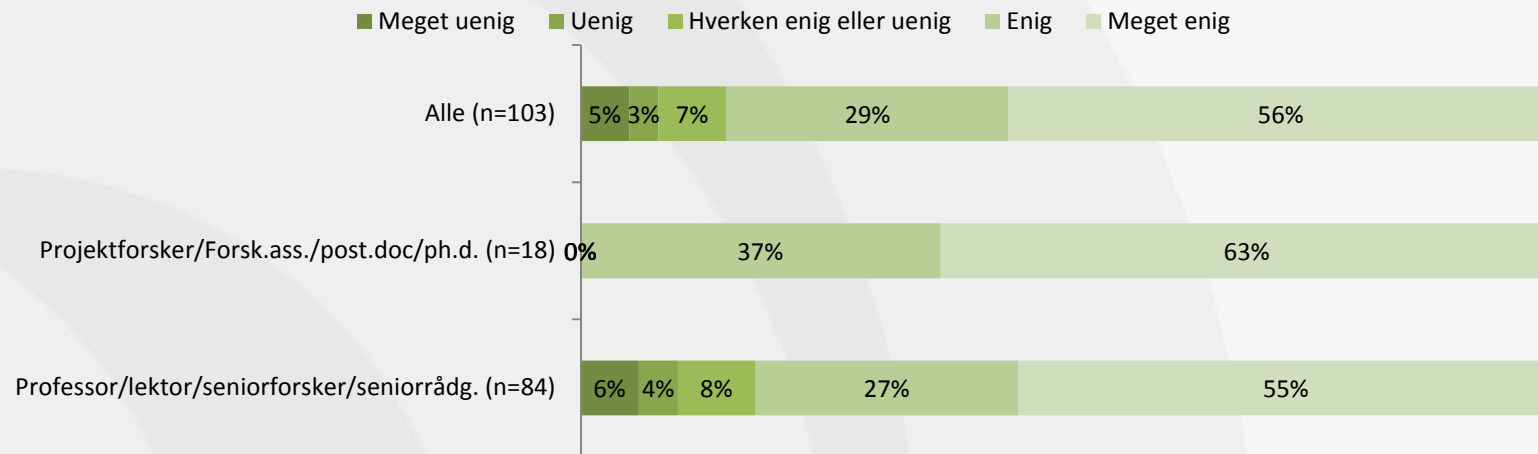
9.3 Reformen er fornuftig



9. Strukturreformen

Blandt de 86% der har svaret ja til, at der er igangsat en strukturreform indenfor de seneste par år, er 8% uenige eller meget uenige i, at reformen har været topstyret af ledelsen. 85% er enige eller meget enige i, at dette er tilfældet. Der er næsten ingen variation i svarene hos de forskellige forskergrupper, og svarene er meget identiske med svarene fra de ansatte i spor 1.

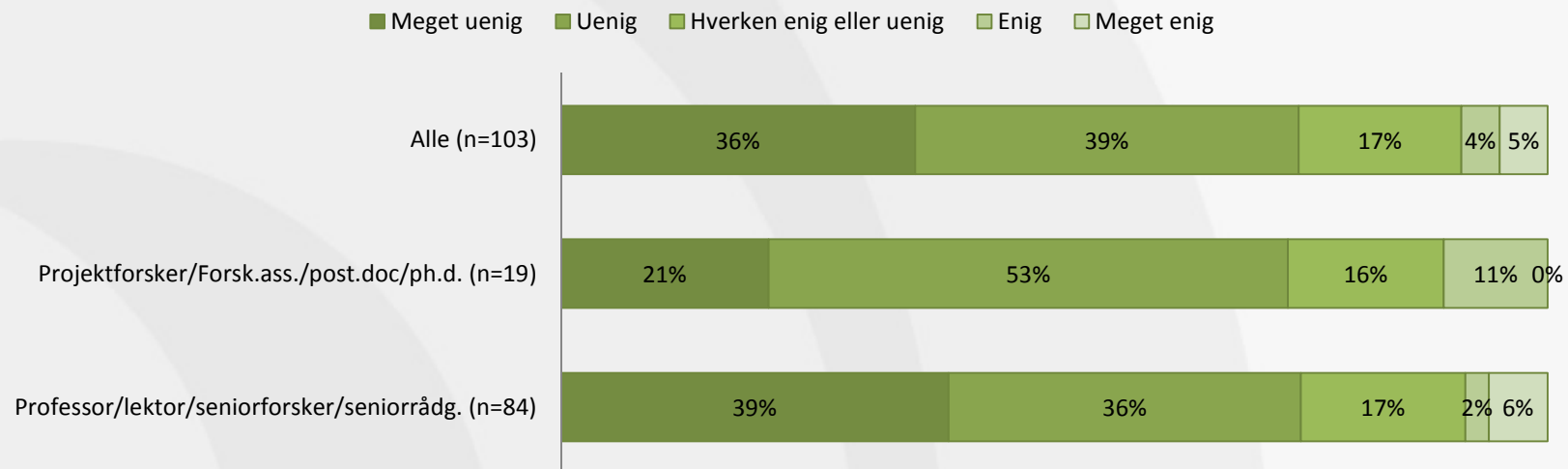
9.4 Reformen har været topstyret af



9. Strukturreformen

Blandt de 86% der har svaret ja til, at der er igangsat en strukturreform indenfor de seneste par år, er 75% uenige eller meget uenige i, at reformen vil betyde en administrativ aflastning. 9% er enige eller meget enige i, at dette er tilfældet. Andelen af personer, der er hverken enige eller uenige i, at reformen vil betyde en administrativ aflastning, er størst blandt de yngre ansatte såsom ph.d.'er mm. Svarene er meget identiske med svarene fra spor 1.

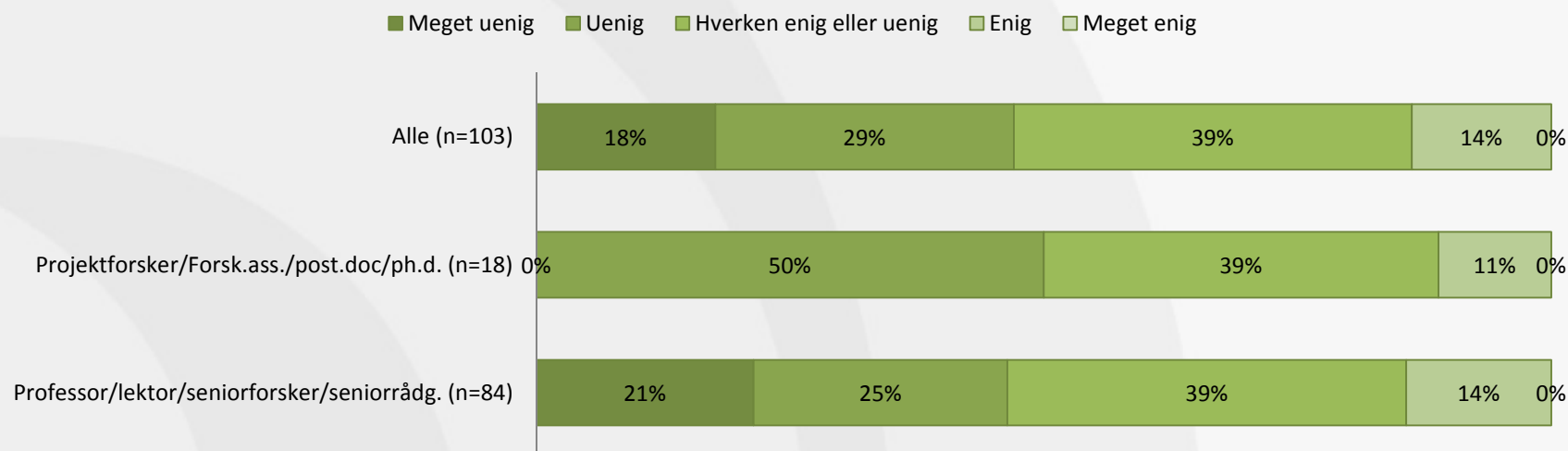
9.5 Reformen vil betyde en administrativ aflastning



9. Strukturreformen

Blandt de 86% der har svaret ja til, at der er igangsat en strukturreform indenfor de seneste par år, er 47% uenige eller meget uenige i, at reformen vil blive en succes efter indkøringen. 14% er enige eller meget enige i, at reformen vil blive en succes. Der er næsten ingen forskel på svarene hos de ansatte i spor 2, ligesom svarene er næsten identiske med svarene i spor 1.

9.6 Jeg tror på, at reformen vil blive en succes efter en indkøring



Forskerundersøgelsen

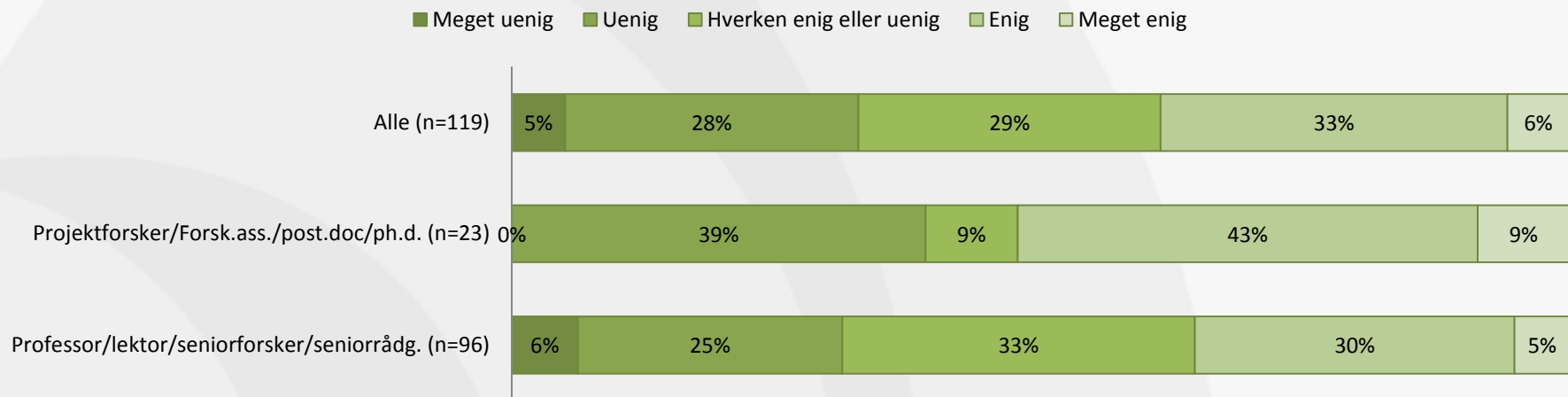
Resultater spor 2

Arbejdssituation og ledelse

10. Arbejdssituation og ledelse

Samlet set gælder det, at 6% er meget enige i, at de er tilfredse med deres arbejdssituation, og yderligere 33% er enige. Omvendt er 5% meget uenige i, at de er tilfredse med deres arbejdssituation, og 28% er uenige. Professorerne mm. har i lidt højere grad angivet et svar i midten, idet de hverken er enige eller uenige i, at de er tilfredse med deres arbejdssituation. Overordnet set er svarene næsten identiske med svarene i spor 1, mens lidt flere i spor 3 (66%) er enige eller meget enige i, at de er tilfredse med deres leder.

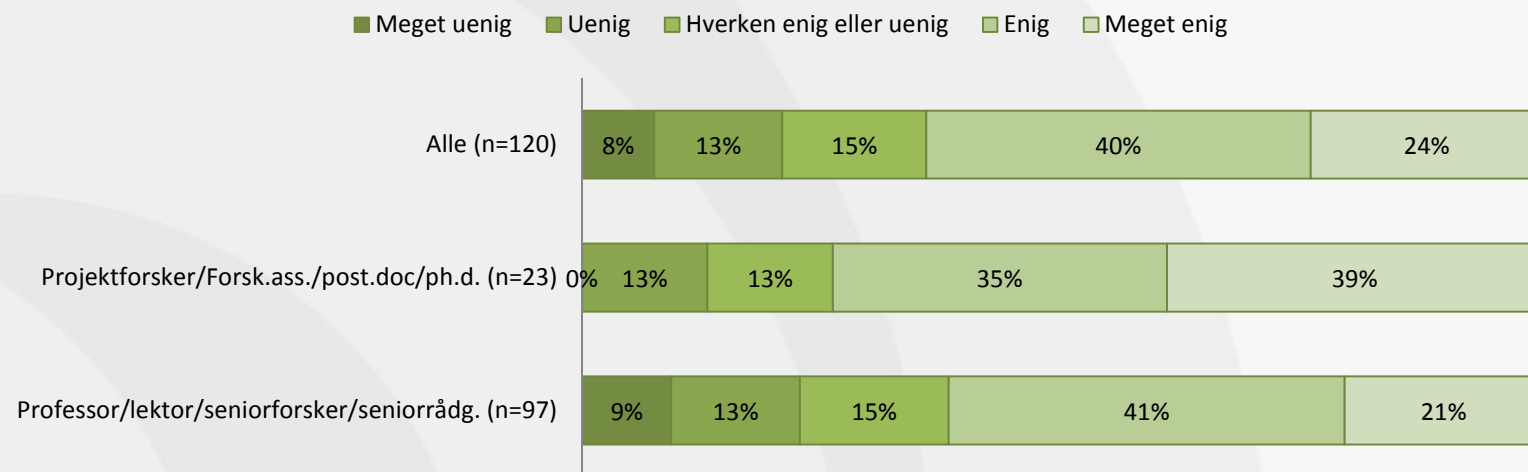
10.1 Jeg er tilfreds med min arbejdssituation



10. Arbejdssituation og ledelse

24% af alle de adspurgte er meget enige i, at de er tilfredse med deres nærmeste leder. 40% er enige i, at de er tilfredse. 21% er omvendt uenige eller meget uenige i, at de er tilfredse med deres nærmeste leder. Svarene er ret ensartet hos de ansatte i spor 2, og svarer til svarene i spor 1 og 3

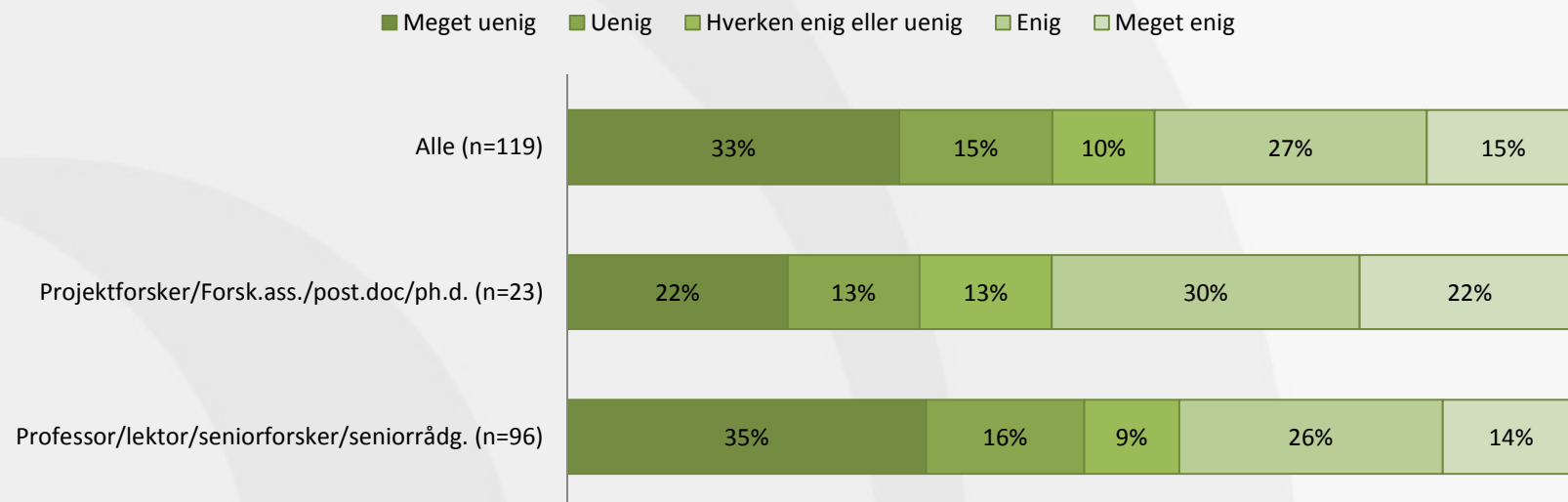
10.2 Jeg er tilfreds med min nærmeste leder



10 Arbejdssituation og ledelse

33% af forskerne er meget uenige i, at de holder mus-samtaler med deres institutleder, og yderligere 15% er uenige heri. Til sammenligning er 42% enige eller meget enige i, at de afholder mus-samtaler. Der er lidt færre af de yngre forskere (ph.d'ere mm), der er meget uenige i, at de holder mus-samtaler, men derudover er besvarelsene meget ens. Svarene er også meget identiske med svarene i spor 1. I forhold til svarene fra de ansatte i spor 3 gælder det, at 94% er enige eller meget enige i, at de holder mus-samtale med deres leder.

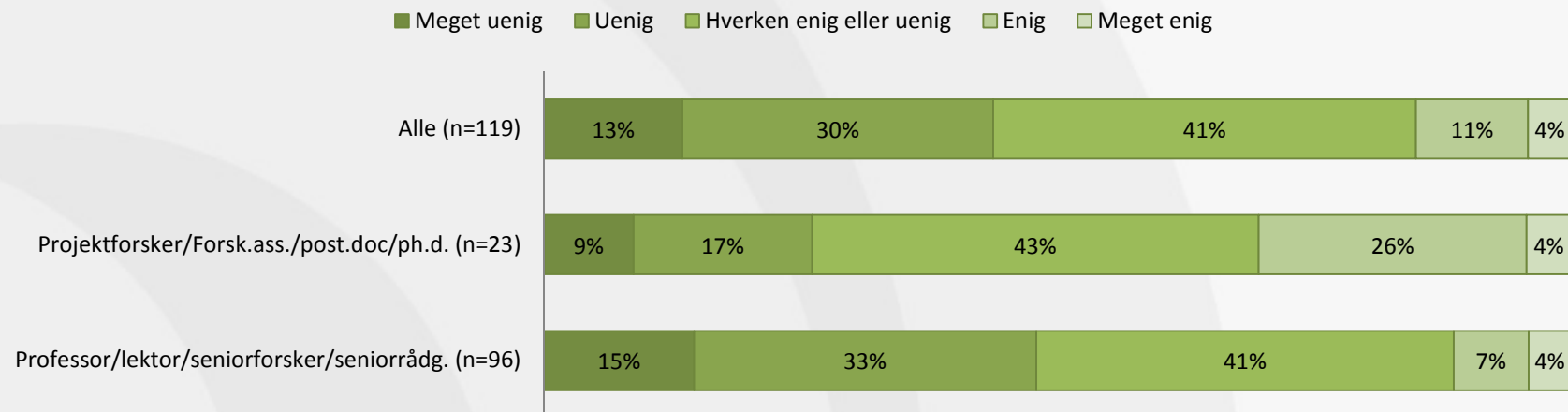
10.3 Jeg holder mus-samtale med min institutleder



10. Arbejdssituation og ledelse

Samlet set er 43% uenige eller meget uenige i, at deres leder er med til at sikre, at arbejdsopgaver kan nå indenfor acceptabel arbejdstid, mens 15% er enige eller meget enige i, at det kan de godt. Det er i lidt højere grad professorerne mm. der oplever, at institutlederen ikke er med til at sikre, at man kan nå opgaverne. Svarene minder meget om svarene fra spor 1, mens der er flere i spor 3, der oplever at lederen er med til at sikre at man kan nå sine arbejdsopgaver indenfor acceptabel arbejdstid.

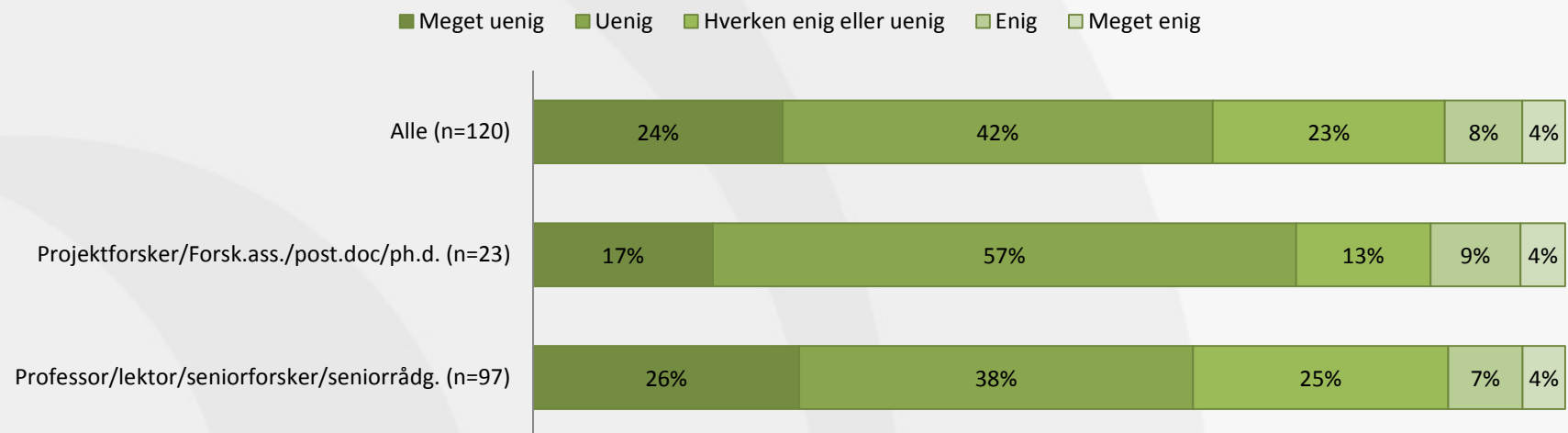
10.4 Institutlederen er med til at sikre, at mine opgaver kan opfyldes indenfor acceptabel arbejdstid



10. Arbejdssituation og ledelse

12% er meget enige eller enige i, at de føler for meget kontrol af deres arbejde fra institutlederens/dekanens side. Omvendt er 24% meget uenige i, at der er for meget kontrol fra institutlederen/dekanens side, og yderligere 42% er uenige heri. Svarene varierer ikke så meget, og de er også meget enslydende med svarene fra de ansatte i spor 1 samt spor 3.

10.5 Jeg føler for meget kontrol af mit arbejde fra institutlederen/dekanens side



10. Arbejdssituation og ledelse

18% er meget enige i, at deres leder giver dem indflydelse på vægtningen af deres opgaver. Yderligere 38% er enige i dette. Omvendt er der 14% der er uenige eller meget uenige i, at de får indflydelse på vægtningen af deres opgaver. I forhold til svarene i spor 3, er der lidt flere i spor 2, som svarer, at de hverken er enige eller uenige. Det gælder 30% og kun 10% af de ansatte i spor 3.

10.6 Institutlederen giver mig indflydelse på vægtningen af mine opgaver

