



Statistiska centralbyrån
Statistics Sweden

Arbetsmiljön på svenska universitet och högskolor
-
en pilotundersökning vid Umeå universitet

	2(2)
	sid
NÅGRA ”AXPLOCK”	61
1. ARBETSKLIMAT OCH ARBETSLEDNING	9
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Under detta tema inräknas frågorna 19-21, 27-29, 32-35, 37-44, 47-50, 52-53, 56-71.</div>	
2. ARBETSVILLKOR M.M.	29
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Under detta tema inräknas frågorna 1-11, 26, 30-31, 36, 48-49, 54-55.</div>	
3. BEFORDRAN, UTVECKLINGSMÖJLIGHETER M.M.	35
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Under detta tema inräknas frågorna 10-25, 32-34, 36, 50-51.</div>	
4. PRIVATLIV, ARBETE, HÄLSA	39
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Under detta tema inräknas frågorna 72-91.</div>	
TEKNISK BESKRIVNING	45
BILAGOR	47

Syfte, omfattning och genomförande

Denna studie är en pilotundersökning, vars syfte dels är att belysa kvinnors och mäns arbetsmiljö vid Umeå universitet, dels att utröna om det använda frågeformuläret ger svar på de frågeställningar som avses att belysas.

Målsättningen med den tilltänkta huvudundersökningen är att särskilt belysa kvinnornas arbetsmiljö inom universitet och högskolor, bl.a. med tanke på de rapporter som finns om en outtalad maktstruktur inom universitetsvärlden i allmänhet.

Pilotstudien vid Umeå universitet omfattar, liksom den tänkta huvudstudien kommer att göra, både kvinnors och mäns arbetsmiljö. Detta ger förutsättningar för en mer heltäckande beskrivning både av arbetsmiljön inom universitet och högskolor liksom av skillnaderna mellan kvinnors och mäns arbetsmiljö. Det leder också till att maktfördelningen mellan kvinnor och män på arbetsplatsen lättare kan belysas, både den synliga strukturen och den mer eller mindre osynliga.

Med syfte att undersökningen skall behandla de grupper och nivåer där skillnaden i arbetsmiljö för kvinnor och män bedöms som störst och även specifik för just universitet och högskolor, avgränsas studien till professorer, lektorer, forskarassistenter, adjunkter och doktorander. Pilotundersökningen har därför riktats till samtliga lärare och forskare vid Umeå universitet.

Undersökningen har genomförts som en enkätstudie och totalt har 2049 individer berörts.

Frågor som direkt eller indirekt berör den speciella arbetsmiljön inom universitets- och högskolevärlden har stort utrymme i enkäten. Undersökningen belyser även ett flertal områden som är gemensamma för hela arbetsmarknaden. Det kan gälla t.ex. möjligheter att påverka sin arbetssituation, möjlighet till stöd, utsatthet för mobbning och sexuella trakasserier m.m.

Dessutom analyseras hur olika arbetsförhållanden påverkar individen (t.ex. om de får sömnsvårigheter, magbesvär o. dyl.). Samtliga dessa områden bedöms som viktiga och intressanta då man gör en beskrivning av kvinnors och mäns villkor i arbetslivet, och då i första hand inom universitets- och högskolevärlden.

Eftersom en del av de i enkäten ingående frågorna är gemensamma med dem som ges i SCB:s ordinarie arbetsmiljöundersökningar finns möjligheter att göra vissa jämförelser med arbetsmarknaden i stort. I SCB:s ordinarie arbetsmiljöundersökningar ingår också sysselsatta inom högskolor och universitet, men antalet i urvalet är för litet för att gruppen skall kunna analyseras på ett mer djupgående sätt.

Undersökningens planering och genomförande

Undersökningen har utformats som en totalundersökning med datainsamling via enkät. Enkäten har framtagits i två steg. Förslag till frågor och frågeområden utarbetades först av SCB. Detta preliminära frågeformulär presenterades sedan för bl.a. kvinnoforskare och i seminarieform utarbetades ett i princip färdigt frågeformulär.

För att vidare anpassa detta formulär till sitt syfte och också för att möjliggöra en ytterligare möjlighet till påverkan från användare av undersökningsresultaten har ytterligare bearbetning av formuläret skett i samråd med deltagare från SCB, Arbetslivsinstitutet, Rådet för arbetslivsforskning, Sveriges universitetslärarförbund och Utbildningsdepartementet.

SCB ansvarar - i samråd med Arbetslivsinstitutet, Rådet för arbetslivsforskning, Sveriges universitetslärarförbund och Utbildningsdepartementet - för planering och slutlig konstruktion av det enkätformulär som använts vid pilotundersökningen vid Umeå universitet.

En liten bakgrund

Inom universitet och högskolor finns det i allmänhet fler manliga än kvinnliga chefer och professorer. Också sett i förhållande till avlagda forskarexamina är det en lägre andel kvinnor än män som utnämns till professorer. Under senare år har emellertid en utjämning påbörjats. Alla tjänstekategorier sammantagna är könsfördelningen ganska jämn inom den statliga högskolans personal. Undervisnings- och forskningspersonalen domineras dock fortfarande av män, som där utgör 60 procent. Av professorerna är 12 procent kvinnor och av lektorerna 25 procent. Kvinnodominansen finns inom grupperna administrativ personal och lokalvård/ekonomipersonal.

Det är samtidigt så att fler kvinnor än män söker till och antas till högskolorna. Det är också fler kvinnor än män som examineras på grundnivå. Samtidigt är det färre kvinnor än män som väljer och fullföljer en forskarutbildning. Av de nyantagna till forskarutbildning 1998/99 utgjordes 42 procent av kvinnor, andelen skiljer sig dock åt beroende på ort. Andelen kvinnor som fullföljer sin påbörjade forskarutbildning ökar emellertid och 1998/99 avlades drygt var tredje doktorsexamen av en kvinna. Andelen kvinnor som avlagt examina har ökat med åtta procentenheter under de senaste tio åren.

Kvinnor och män väljer fortfarande (1998/99) olika inriktning på sina studier. Störst andel kvinnor finns inom områdena för vård/omsorg och undervisning, medan den största andelen män finns inom området teknik. På sju av de 20 större programmen som leder till yrkesexamen utgjorde det underrepresenterade könet mindre än 80 procent av nybörjarna.

Denna uppdelning i manligt/kvinnligt studieval kan spåras redan tidigt. Av statistiken över skolområdet vet vi att flickor väljer helt andra utbildningar än pojkar i gymnasiet. Detta mönster återfinns också till en del på den högre utbildningen där få kvinnliga doktorander studerar teknik. 1998/99 var andelen kvinnor högst inom medicinskt vetenskapsområde, medan männen i störst utsträckning höll sig till det tekniska området.

Undervisnings- och forskningspersonalen domineras av män (65 %). Skillnaden mellan olika högskolor vad gäller andelen anställda kvinnor är dock tämligen stor.

Det finns naturligtvis flera orsaker till att såväl kvinnor som män inte fullföljer sina högskole- eller forskarstudier, liksom till att de inte blir professorer. Attityder och värderingar inom såväl utbildningsfären som den privata sfären spelar in, liksom olika individers intressen och ambitioner.

Kvinnliga och manliga insatser inom forskningen antas också bli värderade olika, kanske framför allt beroende på att kvinnor och män ofta i grunden har olika värderingar och sätt att uttrycka sig. Eftersom majoriteten av de anställda på de högre tjänsterna är män så torde också en manlig norm råda, vilket i sin tur kan inverka på bedömningen av kvinnors bidrag som forskare och lärare.

Det finns emellertid också antaganden om, vilket är belyst i flera studier, att kvinnliga forskare och kvinnor som undervisar på universitet och högskolor skulle ha en besvärligare arbetssituation än sina manliga kollegor.

Resultatredovisning

I det följande redovisas hur professorer, lektorer, forskarassistenter, doktorander och adjunkter vid Umeå universitet har besvarat den enkät om deras arbetsmiljö som sändes ut till dem under hösten 2000. Redovisningen sker utifrån några övergripande indelningar: kön, ålder, befattningsnivå och fakultet. För indelningen i befattningsnivåer och fakulteter har SULF, både centralt och i Umeå, ansvarat. I redovisningen ingår inte forskningsassistenter och projektassistenter.

Svaren på frågorna i enkäten redovisas i form av tabeller som är indelade efter kön, ålder, befattning eller fakultet. Ingen indelning i ytterligare undergrupper har gjorts i denna rapport. Data erbjuder dock möjlighet till ytterligare indelningar. Indelningarna i befattningar och fakulteter redovisas i bilagorna 1 och 2.

I texten sker redovisningen i områden som av samrådsgruppen (SCB, Arbetslivsinstitutet, Rådet för arbetslivsforskning, Sveriges universitetslärarförbund och Utbildningsdepartementet) bedömts som viktiga och illustrativa.

De fyra huvudsakliga redovisningsområdena i denna rapport är: 1) Arbetsvillkor m.m., 2) Arbetsledning och arbetsklimate, 3) Befordran, utvecklingsmöjligheter m.m. och 4) Privatliv, Arbete, Hälsa.

För varje område redovisas vilka enkätfrågor som hänförs till respektive område. Detta gör att den intresserade kan gå till tabellerna och söka ytterligare information om frågor som kanske bara ytligt berörs i texten.

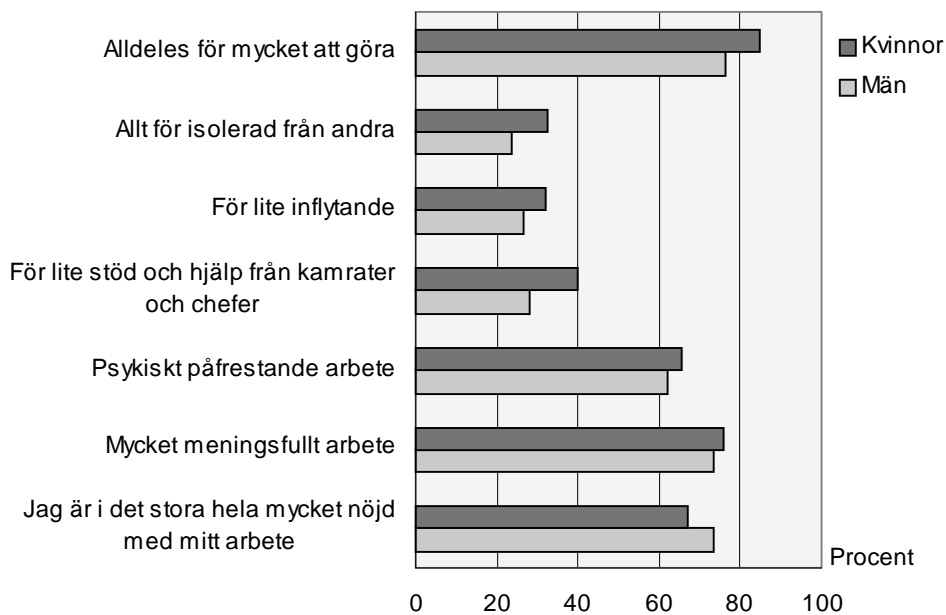
Ansvarig för undersökningens genomförande, analys av resultat och rapportskrivande har varit Gunilla Ljunggren. Göran Råbäck har ansvarat för statistisk metod och tabellberäkningar. Tove Resare har lagt ner stor möda på framställandet av grundtabellmaterialet. Båda har också i övrigt bidragit med värdefulla synpunkter och kommentarer. Inger Eklund medverkade i projektets tidigare skede. Samtliga vid Statistiska centralbyrån i Stockholm.

Den ovan nämnda samrådsgruppen utanför SCB har bestått av Carina Bildt vid Arbetslivsinstitutet, Ulla Göranson vid f. d. Rådet för arbetslivsforskning, Björn Birath och Inger Ehn Knoblock vid Sveriges universitetslärarförbund samt Maria Ljungkvist och Åsa Ytterberg vid Utbildningsdepartementet.

NÅGRA "AXPLOCK"

Fyra av fem upplever att de har alldeles för mycket att göra och en dryg fjärdedel upplever sig vara allt för isolerad från andra. Många upplever att de har för lite inflytande och får för lite stöd och hjälp från kamrater och chefer. Mer än tre av fem upplever dessutom att de har ett psykiskt påfrestande arbete. Samtidigt upplever en fjärdedel att de har ett mycket meningsfullt arbete och sju av tio är i det stora hela mycket nöjda med sitt arbete.

Upplevelse av arbetet

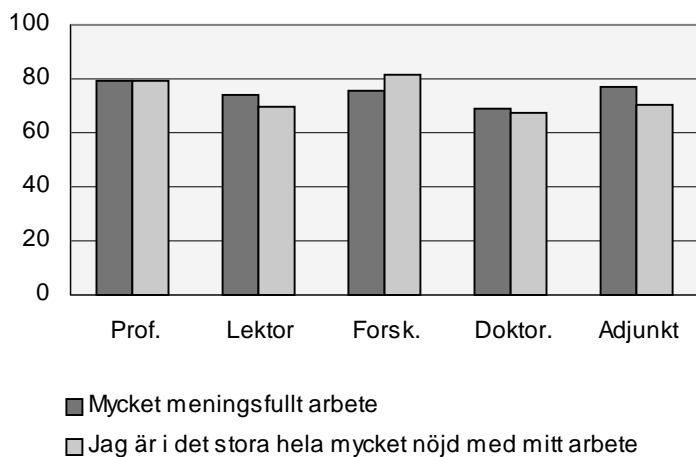


Kvinnor upplever i större utsträckning än män att de har för mycket att göra, är allt för isolerade, har för lite inflytande m.m. De är inte heller riktigt lika nöjda som sina manliga kollegor, men upplever i större utsträckning att de har ett mycket meningsfullt arbete.

Av de olika befattningskategorierna är det professorerna som i störst utsträckning anser sig ha ett mycket meningsfullt arbete och de är, tillsammans med forskarassistenterna, i störst utsträckning mycket nöjda med sitt arbete.

Upplevelse av arbetet

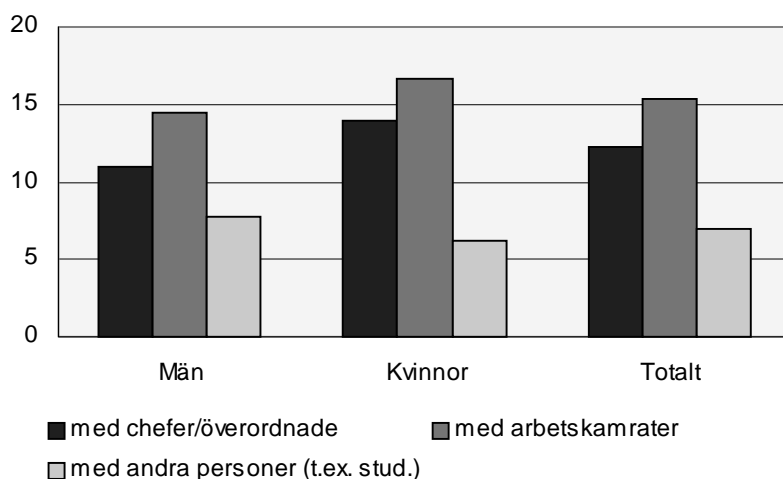
Procent



De senaste tre månaderna har var sjätte individ varit indragen i någon form av konflikt eller bråk på arbetsplatsen med arbetskamrater. Var åttonde har varit indragen i konflikter eller bråk med chefer/överordnade.

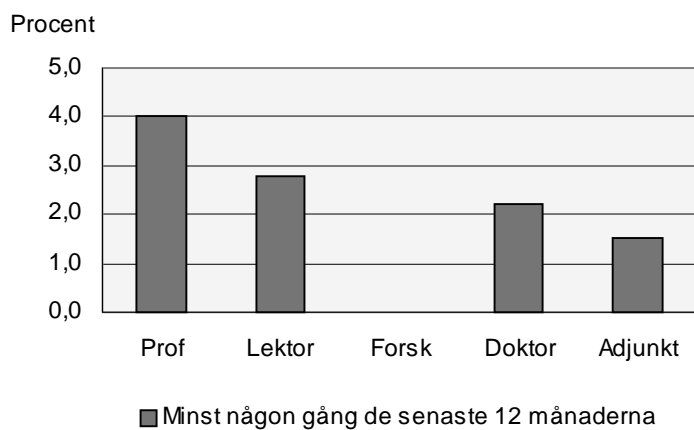
Indragen i någon form av konflikter eller bråk på arbetsplatsen minst någon gång de senaste tre månaderna

Procent



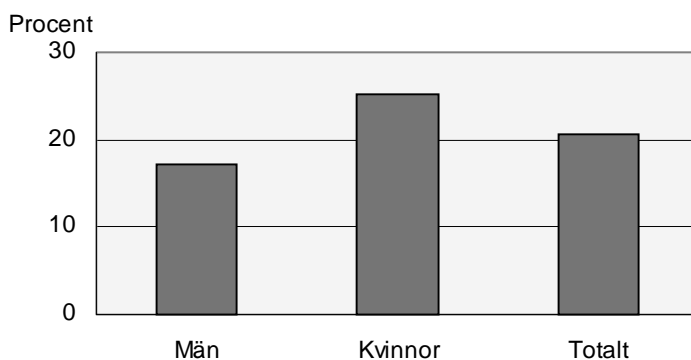
Fyra procent av professorerna har under det senaste året blivit utsatta för våld eller hot om våld i sitt arbete.

Utsatt för våld eller hot om våld minst någon gång de senaste 12 månaderna



Minst någon gång varje vecka känner var fjärde kvinna och var sjätte man olust när de ska gå till arbetet.

Känner olust när jag går till arbetet - minst någon gång per vecka



1. ARBETSKLIMAT OCH ARBETSLEDNING

NÄTVERK, BESLUTSGÅNGAR M.M.

Informella nätverk och/eller beslutsgångar

Fyra av tio av dem som svarat på enkäten uppger att det finns informella beslutsgångar av olika slag utöver de formella. I åldersgruppen över 50 år uppger en tredjedel att det inte finns beslutsgångar utöver de formella, medan bara åtta procent av dem under 30 år uppger detta. Å andra sidan är två tredjedelar i den yngre gruppen osäkra på om det finns sådana här nätverk eller ej, jämfört med drygt en fjärdedel i den äldsta gruppen.

En femtedel av de tillfrågade uppger att det vid deras institution/arbetsenhet finns nätverk och/eller beslutsgångar utöver de formella då det gäller anställningar.

Förekomst av nätverk och/eller beslutsgångar utöver de formella

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
- vid anställningar	19,6	21,3	20,3	17,8	22,8	18,2
- vid tilldelning av forskningsmedel	14,7	14,8	14,8	6,2	17,1	15,6
- vid publicering av rapporter	7,6	6,6	7,2	5,8	7,5	7,3
- vid prioritering av forskningsområden	16,5	15,1	15,9	11,1	17,5	16,0
- annat	15,2	16,2	15,6	11,1	18,0	14,6
- nej	27,0	17,0	22,7	8,0	20,5	32,4
- vet ej	33,3	43,9	37,8	64,4	36,5	27,5

Kvinnorna anger i något högre utsträckning än männen att det finns sådana informella beslutsgångar vid anställningar, men det är ingen stor skillnad mellan könen. Dock är det fler kvinnor än män som säger att de inte vet, och fler män än kvinnor som säger att det inte finns nätverk och/eller beslutsgångar utöver de formella.

Förekomst av nätverk och/eller beslutsgångar utöver de formella

	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
- vid anställningar	20,1	20,7	28,6	19,6	19,6	20,3
- vid tilldelning av forskningsmedel	22,1	20,1	10,7	11,2	11,5	14,8
- vid publicering av rapporter	12,8	8,2	7,1	7,5	4,2	7,2
- vid prioritering av forskningsområden	25,5	18,4	19,6	14,2	11,7	15,9
- annat	19,5	17,0	19,6	12,6	15,2	15,6
- nej	34,2	32,3	23,2	10,6	21,0	22,7
- vet ej	14,1	24,6	26,8	55,3	43,5	37,8

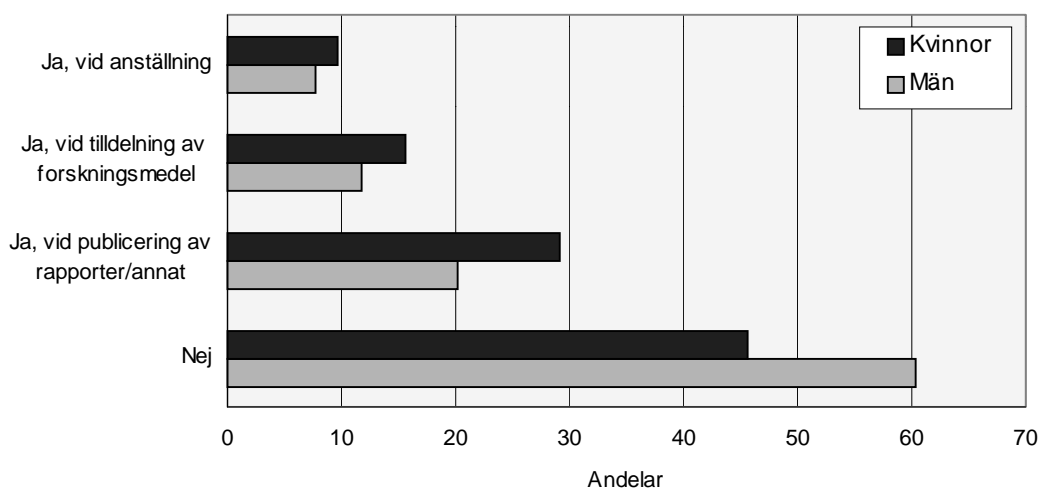
Mer än en fjärdedel av forskarassistenterna uppger att det finns informella nätverk och/eller beslutsgångar vid anställningar jämfört med en femtedel i övriga befattningsgrupper.

Mer än var femte professor, men bara drygt var tionde forskarassistent, uppger att det finns informella beslutsgångar vid tilldelning av forskningsmedel. En fjärdedel av professorerna uppger att sådana informella nätverk och/eller beslutsgångar förekommer vid prioritering av forskningsområden.

Förekomst av nätverk och/eller beslutsgångar utöver de formella

	Läroarb	Humanist	Med-odont	Samh	Tekn-nat	Totalt
- vid anställningar	20,4	19,8	16,2	20,9	23,9	20,3
- vid tilldelning av forskningsmedel	14,3	14,4	13,0	13,8	17,8	14,8
- vid publicering av rapporter	6,1	10,2	6,8	7,6	5,8	7,2
- vid prioritering av forskningsområden	18,4	14,4	12,4	17,7	17,8	15,9
- annat	8,2	16,2	13,8	18,5	15,1	15,6
- nej	22,4	25,1	25,7	24,1	17,2	22,7
- vet ej	42,9	32,9	40,5	33,7	41,1	37,8

På den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten uppger man i högre grad än på övriga fakulteter att det vid anställningar och tilldelning av forskningsmedel finns nätverk och beslutsvägar utöver de formella. På humanistiska fakulteten uppger var tionde att det finns sådana informella beslutsgångar vid publicering av rapporter, vilket är en något större andel än på övriga fakulteter.

Upplever att man blivit åsidosatt p.g.a. informella nätverk/beslutsgångar

Totalt sett upplever närmare hälften, och en större andel kvinnor än män, att de själva i något sammanhang blivit åsidosatta p.g.a. informella nätverk/beslutsgångar. Det kan gälla vid anställning, vid tilldelning av forskningsmedel, vid publicering av rapporter eller något annat (som här ej är preciserat).

Oavsett vad som ligger bakom upplevelsen så kan man konstatera att det är anmärkningsvärt att en så stor andel anser att de blivit åsidosatta p.g.a. nätverk/beslutsgångar utöver de formella.

Upplever att man blivit åsidosatt p.g.a. nätverk och/eller beslutsgångar utöver de formella

	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
- vid anställning	.	10,1	.	10,0	8,0	8,6
- vid tilldelning av forskningsmedel	15,2	19,6	.	7,5	12,3	13,4
- vid publicering av rapporter/annat	.	26,4	22,2	27,5	22,7	24,0
- nej	63,3	43,9	59,3	55,0	57,1	54,0

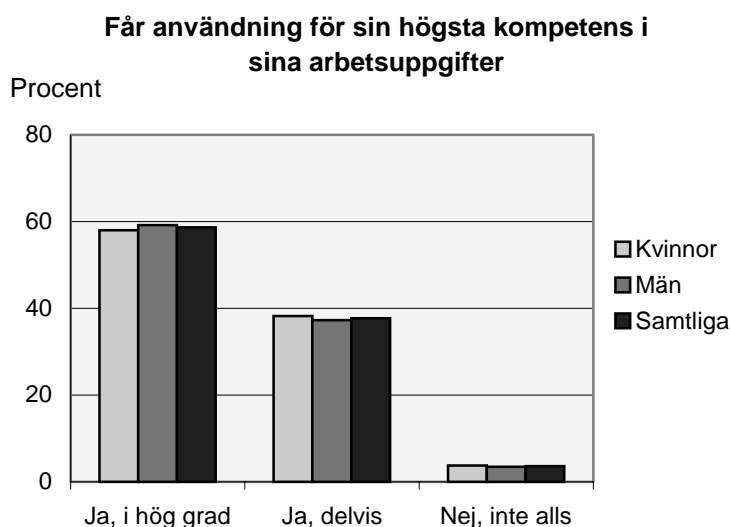
Var femte lektor och nästan var sjätte professor upplever sig åsidosatta p.g.a. sådana nätverk då det gäller tilldelning av forskningsmedel. Var tionde lektor och doktorand upplever sig av samma orsak åsidosatta vid anställning.

Samtidigt uppger totalt sett var fjärde individ att de själva ingår i något sådant nätverk.

KOMPETENSUTNYTTJANDE

Att inte i sitt arbete få användning för sin kompetens kan upplevas som en begränsning och också ge upphov till missnöje och stress. Omvänt kan stora möjligheter att utnyttja sin kompetens bidra till att arbetet känns stimulerande.

De flesta som ingår i studien, både kvinnor och män, anser att de i sina arbetsuppgifter vid Umeå universitet får användning för sin högsta kompetens. Den äldsta åldersgruppen anger i något större utsträckning än övriga att de bara delvis får användning för sin högsta kompetens.



Individer inom olika befattningsnivåer har dock en ganska varierad inställning till hur de får användning för sin kompetens. Nära fyra av fem forskarassistenter men bara hälften av lektorerna och adjunkterna tycker att de i hög grad får användning för sin högsta kompetens. Var tjugonde lektor anser att de inte alls får användning för sin kompetens, medan ingen av forskarassistenterna har den uppfattningen.

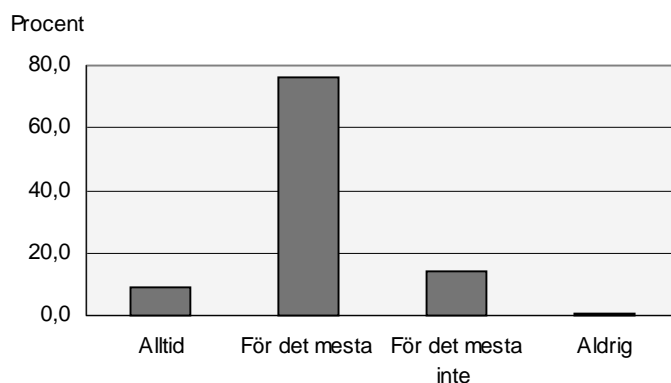
De som arbetar inom de medicinsk-odontologiska och samhällsvetenskapliga fakulteterna tillhör dem som tycker att de i hög grad får användning för sin kompetens. För övrigt uppger majoriteten inom samtliga fakulteter att man får användning för sin högsta kompetens i arbetet.

PÅVERKAN PÅ ARBETSSITUATIONEN

Upplevelsen av stress och otrygghet påverkas av ett flertal faktorer såväl inom som utanför arbetslivet. Det är allmänt vedertaget att möjligheten till kontroll och påverkan motverkar upplevelsen av stress. Omvänt gäller förhållandet att små möjligheter till påverkan och

kontroll utgör en grogrund för upplevelse av stress. Information om vilka möjligheter individer en individ upplever sig ha till kontroll av ovan nämnda slag ger därför också en fingervisning om en del av den stress som individen utsatt för. Goda möjligheter att bestämma över sin arbetssituation t.ex. när det handlar om när olika arbetsuppgifter ska göras är alltså positivt då det gäller att motverka stress.

Kan delvis själv bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras



Åttiofem procent av dem som besvarat enkäten vid Umeå universitet kan delvis själva bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras. Detta kan jämföras med de åttioåtta procent för universitets- och högskolelärare (1997/99) som redovisas i SCB:s Arbetsmiljöundersökning. På arbetsmarknaden i stort kan femtiofem procent delvis själva bestämma när olika arbetsuppgifter skall göras. Universitetsanställda i allmänhet har alltså ett markant större inflytande över sitt arbete ur denna aspekt.

En klar majoritet säger att de delvis eller i hög grad har inflytande på beslut som gäller den institution/arbetsenhet där de huvudsakligen arbetar. Det innebär samtidigt att var femte individ inte alls har detta inflytande.

Har inflytande på beslut som gäller min institution/arbetsenhet	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
ja , delvis/ i hög grad	83	74	79	65	78	87

Män har större inflytande på beslut som gäller deras institution/arbetsenhet än kvinnor.

Har inflytande på beslut som gäller min institution/arbetsenhet	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
ja , delvis/ i hög grad	95	87	80	62	81	79

BEHANDLAS KVINNOR OCH MÄN LIKVÄRDIGT?

På flera områden föreligger en stor skillnad mellan könen vad gäller upplevelsen av likvärdig behandling av kvinnor och män. Olika åldersgrupper och även befattningskategorier skiljer sig också åt i synen på likvärdig behandling. Upplevelsen av att kvinnor och män behandlas likvärdigt visar sig också vara olika på olika fakulteter.

Männen upplever nästan genomgående i större utsträckning än kvinnorna att kvinnor och män behandlas likvärdigt. Inom de flesta av de områden som berörs, vad gäller likvärdig behandling mellan kvinnor och män, upplever också många att kvinnor missgynnas.

Vid tjänstetillsättningar

Det förefaller vara stor skillnad i upplevelsen av hur kvinnor och män behandlas vid tjänstetillsättningar. Sju av tio män men mindre än hälften av kvinnorna upplever att manliga och kvinnliga akademiker på deras institution behandlas likvärdigt vid tjänstetillsättningar. Åtta procent av männen tycker att män missgynnas, medan drygt femton procent av kvinnorna tycker att kvinnor missgynnas. Ju äldre åldersgrupp desto fler som upplever att könen behandlas lika.

Upplever att kvinnor och män (på institutionen) behandlas likvärdigt vad gäller...

	Män	Kvinnor	Totalt
- tjänstetillsättningar?			
Ja	70,7	47,6	60,8
Nej, män missgynnas	8,2	1,2	5,2
Nej, kvinnor missgynnas	3,4	15,4	8,5
Vet ej	17,1	33,7	24,2

Nästan nio av tio professorer men bara knappt hälften av doktoranderna anser att kvinnor och män behandlas likvärdigt. Var åttonde doktorand anser att kvinnor missgynnas.

Upplever att kvinnor och män (på institutionen) behandlas likvärdigt vad gäller...

	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
- tjänstetillsättningar?						
Ja	88,4	66,1	69,1	48,3	56,1	60,8

Vid tilldelning av forskningsmedel

Sex av tio män men bara en tredjedel av kvinnorna anser att kvinnor och män behandlas likvärdigt vid tilldelning av forskningsmedel. Mer än var sjätte kvinna tycker att kvinnor missgynnas. Äldre upplever i större utsträckning än yngre att könen behandlas likvärdigt.

Upplever att kvinnor och män (på institutionen) behandlas likvärdigt vad gäller...

- tilldelning av forskningsmedel?	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
Ja	81,7	54,5	52,7	43,0	39,1	49,5

Åtta av tio professorer men bara fyra av tio doktorander anser att könen behandlas lika vid tilldelning av forskningsmedel. På den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten anser lite drygt fyra av tio att kvinnor och män behandlas likvärdigt. På övriga fakulteter anser ungefär hälften detta.

Möjligheter att påverka beslut

Sextiotvå procent upplever att kvinnor och män behandlas likvärdigt, medan femton procent anser att kvinnor missgynnas. Bara drygt en procent anser att män missgynnas.

Mer än sju av tio män och knappt fem av tio kvinnor upplever att manliga och kvinnliga akademiker på deras institution behandlas likvärdigt då det gäller möjligheterna att påverka beslut. Var fjärde kvinna anser att kvinnor missgynnas. Bara två män av hundra anser att män missgynnas.

Åttiofyra procent av professorerna och femtiofem procent av doktoranderna anser att behandlingen av kvinnor och män är likvärdig. Genomgående för alla befattningskategorier är att få tycker att män missgynnas, medan mellan tio och tjugotvå procent anser att kvinnor missgynnas. På samtliga fakulteter upplever man att kvinnor missgynnas i större utsträckning än män vad gäller påverkan på beslut.

Upplever att kvinnor och män (på institutionen) behandlas likvärdigt vad gäller...

	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
- möjligheter att påverka beslut						
Ja	83,8	65,6	63,6	55,0	58,1	62,4
Nej, kvinnor missgynnas	10,4	14,9	21,8	16,2	15,4	15,2

På de olika fakulteterna anser mellan femtiosju och sextiofem procent att kvinnor och män behandlas likvärdigt vad det gäller att påverka beslut. Samtidigt upplever mellan tretton och nitton procent att kvinnor missgynnas, men bara få procent att män missgynnas.

Stöd från överordnade

Drygt sex av tio män och drygt fyra av tio kvinnor anser att kvinnor och män behandlas likvärdigt vad gäller stöd från överordnade. Tre av tio kvinnor upplever att kvinnor missgynnas. I åldersgruppen 30-49 år upplever var femte individ att kvinnor missgynnas men bara två av hundra att män missgynnas.

Upplever att kvinnor och män (på institutionen) behandlas likvärdigt vad gäller...

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
- stöd från överordnade						
Ja	62,8	44,8	55,1	50,9	54,0	58,4
Nej, män missgynnas	4,1	.	2,6	.	2,0	3,9
Nej, kvinnor missgynnas	9,9	29,5	18,3	15,9	20,2	16,8
Vet ej	22,6	23,3	22,9	30,5	22,7	19,7
Inte aktuellt, alla samma kön	0,6	.	1,1	.	1,1	1,2

Fr32 Upplever att kvinnor och män (på institutionen) behandlas likvärdigt vad gäller...

	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
- stöd från överordnade						
Ja	72,9	58,2	61,8	48,2	51,1	55,1
Nej, kvinnor missgynnas	9,0	16,9	21,8	23,1	18,2	18,3

De som i störst utsträckning upplever att kvinnor och män behandlas likvärdigt är professorerna där fler än sju av tio anser det. Bland doktoranderna upplever mindre än hälften detta, samtidigt som knappt en fjärdedel av dem anser att kvinnor missgynnas. Genomgående för samtliga befattningsgrupper är dock att kvinnor upplevs missgynnade i betydligt större utsträckning än män. Detsamma gäller för de olika fakulteterna, dvs. att kvinnor upplevs missgynnade i större utsträckning än männen.

Upplever att kvinnor och män (på institutionen) behandlas likvärdigt vad gäller...

	Läroarb.	Humanist	Med-odont	Samh	Tekn-nat	Totalt
- stöd från överordnade						
Ja	59,2	59,3	56,5	55,4	51,1	55,1
Nej, kvinnor missgynnas	18,4	15,0	15,6	20,4	20,1	18,3

Stöd från arbetskamrater

Tre av fyra män och tre av fem kvinnor upplever att män och kvinnor vid deras institution behandlas likvärdigt då det gäller stöd från arbetskamrater och nästan var sjätte kvinna tycker att kvinnor missgynnas.

Det finns också en klar skillnad mellan olika befattningsgrupper i hur man upplever att män och kvinnor får stöd från sina arbetskamrater. Fyra av fem forskarassistenter jämfört med två av tre adjunkter t.ex. anser att kvinnor och män behandlas lika.

Respekt för den personliga integriteten

Tre av fyra män och tre av fem kvinnor upplever att kvinnor och män behandlas lika då det gäller den personliga integriteten. Arton procent av kvinnorna och fyra procent av männen anser att kvinnor missgynnas.

Professorer upplever i större utsträckning än övriga befattningsgrupper att kvinnor och män behandlas lika härvidlag.

Respekt från studenter

Totalt sett upplever tre av fem att kvinnor och män behandlas likvärdigt då det gäller respekt från studenter, var åttonde anser att kvinnor missgynnas medan endast 0,2 procent anser att män missgynnas. Ungefär en fjärdedel säger att de inte vet.

Professorerna anser i högre grad än doktoranderna att män och kvinnor behandlas lika i detta avseende, men samtliga befattningsgrupper upplever att kvinnor missgynnas i en klart större utsträckning än män.

Behandlas manliga och kvinnliga doktorander likvärdigt?

Denna fråga har endast besvarats av dem som innehar särskild forskartjänst.

På motsvarande sätt som vid upplevelsen av likvärdig behandling av kvinnor och män i allmänhet - visar det sig då det gäller doktorander – att män i större utsträckning än kvinnor upplever att könen behandlas lika. Upplevelsen av att kvinnor missgynnas finns, men är inte lika uttalad som då det gäller kvinnor och män i allmänhet vid institutionen.

Manliga och kvinnliga doktorander på institutionen behandlas likvärdigt då det gäller...

	Män	Kvinnor	Totalt
Tillgång till studiestöd	78,4	55,3	68,8
Tilldelning av stipendier	71,2	51,7	63,0
Tilldelning av post. doc. medel	55,8	36,4	47,7
Tilldelning av andra ekonomiska medel	67,6	40,1	56,1
Tillgång till arbetsrum	83,7	74,9	80,0
Tillgång till nödvändig utrustning	83,8	63,1	75,2

Forskningsfinansiering

Kvinnor får sin finansiering från fakulteten i större utsträckning än män och yngre i större utsträckning än äldre.

Hur finansieras huvudsakligen din forskning?

Från..	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
fakulteten	40,2	46,0	42,5	53,1	41,5	37,9
nationella forskningsråd	25,0	19,8	23,0	18,9	27,1	18,5
nationella forskningsstiftelser	9,2	14,3	11,2	13,1	10,1	11,7
nationella sektorsforskningsorgan	5,3	3,7	4,7	1,7	4,5	6,7
andra nationella forskningsfinansiärer	6,5	5,6	6,1	1,7	5,7	9,4
internationella forskningsfinansiärer	4,2	2,1	3,4	2,3	3,4	4,0
övriga finansiärer	9,7	8,5	9,2	9,1	7,7	11,7

Professorer får sin forskning finansierad med ungefär en tredjedel vardera från fakulteten och nationella forskningsråd. Forskarassistenterna får en stor del av sin forskningsfinansiering från nationella forskningsråd, medan doktoranderna framför allt får sin finansiering från fakulteten.

Hur finansieras huvudsakligen din forskning?

Från..	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
fakulteten	33,6	32,6	26,0	57,4	40,8	42,5
nationella forskningsråd	33,6	25,9	44,0	18,3	10,9	23,0
nationella forskningsstiftelser	12,6	12,1	14,0	9,9	10,2	11,2
nationella sektorsforskningsorgan	5,6	6,7	2,0	2,6	5,4	4,7
andra nationella forskningsfinansiärer	5,6	8,5	0,0	2,9	11,6	6,1
internationella forskningsfinansiärer	4,9	3,5	10,0	1,7	3,4	3,4
övriga finansiärer	4,2	10,6	4,0	7,2	17,7	9,2

INFORMATION M.M.

Tillräckligt informerad?

Att bli informerad om ärenden och beslut som rör en själv och ens arbete kan tyckas självklart för många, men så är inte alltid fallet.

Av dem som besvarat enkäten anser totalt sett var femte individ att de alltid blir tillräckligt informerade om ärenden och beslut som rör dem själva och deras arbetssituation, medan fler än var sjunde för det mesta inte eller aldrig blir det. Nästan var fjärde säger att de för det mesta inte eller aldrig blir tillräckligt informerade om ärenden och beslut som rör andra förhållanden på deras institution.

Blir Du tillräckligt informerad om ärenden och beslut ...

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
- som rör Dig och Ditt arbete?						
Alltid	24,9	14,5	20,5	16,9	16,1	27,9
För det mesta	63,0	66,2	64,4	64,4	66,8	61,1
För det mesta inte	11,1	17,2	13,7	.	15,7	9,4
Aldrig	1,0	2,0	1,5	.	1,4	1,6
- som rör andra förhållanden på Din institution?						
Alltid	16,4	7,9	12,8	9,3	10,1	17,8
För det mesta	65,1	61,8	63,7	64,9	63,9	62,8
För det mesta inte	16,9	28,7	22,0	.	24,2	.
Aldrig	1,7	1,5	1,6	.	1,8	.

Var fjärde man, jämfört med var sjunde kvinna, säger att de alltid blir tillräckligt informerade om ärenden och beslut som rör dem själva och deras arbete. Äldre blir det också i större utsträckning än yngre.

Var femte kvinna och var åttonde man uppger emellertid att de för det mesta inte eller aldrig blir informerade om sådana ärenden och beslut som rör dem själva och deras arbete.

Blir Du tillräckligt informerad om ärenden och beslut ...

	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
- som rör Dig och Ditt arbete?						
Alltid	34,2	22,5	.	12,5	22,0	20,5
För det mesta	59,9	66,1	69,6	65,8	62,7	64,4
För det mesta inte	.	9,7	19,6	18,9	.	13,7
Aldrig	.	1,7	.	2,8	.	1,5
- som rör andra förhållanden på Din institution?						
Alltid	25,5	15,4	.	6,1	13,1	12,8
För det mesta	63,4	64,2	75,0	63,7	61,9	63,7
För det mesta inte	.	.	21,4	27,7	23,7	22,0
Aldrig	.	.	.	2,5	1,3	1,6

En tredjedel av professorerna men bara var elfte doktorand anser att de alltid blir tillräckligt informerade om ärenden och beslut som rör dem och deras arbete. Ungefär en femtedel av doktoranderna säger att de för det mesta inte eller aldrig blir tillräckligt informerade om beslut som rör dem själva och deras arbete.

En fjärdedel av professorerna säger att de alltid blir tillräckligt informerade om ärenden och beslut som rör andra förhållanden på deras institution. Ungefär tre av tio doktorander blir för det mesta inte eller aldrig informerade om sådana beslut.

Högt i tak

I stort sett var tolfte individ säger att det inte alls finns tolerans för olika åsikter på deras institution. Fler än nio av tio upplever dock sådan tolerans.

Finns det tolerans för olika åsikter på din institution?

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
Ja, I hög grad	47,1	28,4	39,1	37,8	37,5	41,7
Ja, I viss mån	46,6	60,3	52,4	55,1	53,5	49,9
Nej, inte alls	6,4	11,4	8,5	7,1	9,1	8,4

Män anser i en klart större utsträckning än kvinnor att det i hög grad finns sådan tolerans. Professorer och forskarassistenter anser i större utsträckning än övriga befattningsgrupper att så är fallet.

Finns det tolerans för olika åsikter på din institution?

	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
Ja, I hög grad	56,7	43,3	58,2	29,7	35,0	39,1
Ja, I viss mån	36,7	49,7	.	57,8	57,5	52,4
Nej, inte alls	6,7	7,0	.	12,5	7,5	8,5

KONFLIKTER, BRÅK M.M.

De frågor om konflikter, våld och personlig förföljelse som ställdes i enkäten har också använts i den ordinarie Arbetsmiljöundersökningen, den senaste från hösten 1999. Detta gör att det är möjligt att göra vissa jämförelser med arbetsmarknaden i stort.

Är indragen i någon form av konflikt eller bråk på arbetsplatsen

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
- minst någon gång de senaste 12 månaderna						
med chefer/överordnade	29,2	35,6	32,0	25,3	34,6	31,7
med arbetskamrater	38,9	42,6	40,5	30,8	41,1	44,0
med andra personer (t.ex. stud.)	28,9	26,7	28,0	19,0	28,4	31,5
- minst några gånger de senaste 3 månaderna						
med chefer/överordnade	11,0	13,9	12,3	11,1	13,2	11,6
med arbetskamrater	14,4	16,7	15,4	10,7	16,3	16,2
med andra personer (t.ex. stud.)	7,7	6,2	7,0	.	6,5	8,2
- minst någon gång per vecka						
med chefer/överordnade	2,6	3,9	3,1	.	3,2	3,7
med arbetskamrater	2,6	3,4	2,9	.	3,2	3,4

Med chefer/överordnade

Ungefär en tredjedel av dem som deltagit i enkäten har under det senaste året varit indragna i någon form av konflikt eller bråk med chefer/överordnade, och en större andel kvinnor än män. Det är vanligare i de högre åldersgrupperna. Omkring var tredje över 30 år har under det senaste året varit indragen i sådana konflikter jämfört med var fjärde under 30 år. Vanligast är det i åldersgruppen 30-49 år.

I Arbetsmiljöundersökningen redovisas att i befolkningen totalt har knappt var tredje (30,4 %) varit indragen i konflikter eller bråk med chefer minst någon gång under de senaste tolv månaderna och 11,6 procent minst några gånger de senaste tre månaderna. För båda tidsperioderna gäller det män i större utsträckning än kvinnor. Vilket alltså är tvärtemot vad som framkommit vid Umeå universitet. I Arbetsmiljöundersökningen redovisas inga data för gruppen universitets- och högskolelärare.

Med arbetskamrater

På Umeå universitet har fyra av tio varit indragna i någon form av konflikt eller bråk med arbetskamrater på arbetsplatsen under de senaste 12 månaderna, och en större andel kvinnor än män. Nästan var sjätte individ har varit indragen i sådana konflikter under de senaste tre månaderna.

Sett över en 12-månadersperiod är det fler i åldersgruppen över 50 år som - i jämförelse med framför allt dem under 30 år - är indragna i någon form av konflikt eller bråk med arbetskamrater. Tre av hundra över 30 år har varit det varje vecka.

I Arbetsmiljöundersökningen redovisas att i befolkningen totalt har fler än var tredje (34,0 %) varit indragen i konflikter eller bråk med arbetskamrater minst någon gång under de senaste tolv månaderna och 12,6 procent minst några gånger de senaste tre månaderna. Det är något lägre andelar än vad som framkommit vid Umeå universitet. I Arbetsmiljöundersökningen redovisas inga data för gruppen universitets- och högskolelärare.

Med andra personer (t.ex. studenter)

Drygt en fjärdedel (28 %) uppger att de under det senaste året varit indragna i någon form av konflikt eller bråk med andra personer (t.ex. studenter) på arbetsplatsen. Detta kan jämföras med de siffror som visas i Arbetsmiljöundersökningen för universitets- och högskolelärare i allmänhet. För 1997/1999 anger drygt en tredjedel (36,7 %) av universitets- och högskolelärarna att de under senaste 12 månaderna varit indragna i sådana konflikter.

I Arbetsmiljöundersökningen redovisas att i befolkningen totalt har var tredje (33,0 %) varit indragen i konflikter eller bråk med andra personer (patienter, kunder etc.) minst någon gång under de senaste tolv månaderna och 16,9 procent minst några gånger de senaste tre månaderna. Detta är större andelar än vad som är fallet vid Umeå universitet. I Arbetsmiljöundersökningen redovisas inga data för gruppen universitets- och högskolelärare.

VÅLD ELLER HOT OM VÅLD

Mer än två individer av hundra har utsatts för våld eller hot om våld i sitt arbetet vid universitetet under det senaste året, för några få gäller det oftare. Även om det handlar om relativt få individer är det mycket viktigt att uppmärksamma eftersom det över huvud taget inte bör förekomma.

Utsatt för våld eller hot om våld i sitt arbete

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
Minst någon gång de senaste 12 månaderna	1,8	2,9	2,2	.	1,7	3,2

Arbetsmiljöundersökningen 1999 visar att i befolkningen totalt har en betydligt större andel kvinnor (17,2 %) än män (10,0 %) varit utsatta för våld eller hot om våld under de senaste 12 månaderna. För såväl kvinnor som män har andelen ökat sedan 1995.

Sammanlagda värden för 1997 och 1999 i Arbetsmiljöundersökningen visar också att endast 2,0 procent av universitets- och högskolelärarna under de senaste 12 månaderna varit utsatta för våld eller hot om våld. Denna grupp är alltså i mindre utsträckning än befolkningen totalt utsatta för våld eller hot om våld under sitt arbete.

Data från Umeå universitet visar att situationen där, då det gäller våld eller hot om våld, inte skiljer sig från den situation som gäller för universitets- och högskolelärare i stort. Viss skillnad föreligger dock mellan kvinnor och män, vilket är i paritet med data från Arbetsmiljöundersökningen som visar att kvinnor utsätts för våld eller hot om detta i högre utsträckning än männen. Nästan tre kvinnor av hundra svarande på Umeå universitet har det senaste året utsatts för våld eller hot om våld i sitt arbete. Motsvarande siffror för männen är mellan tre och fyra av tvåhundra.

Utsatt för våld eller hot om våld i sitt arbete

	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
Minst någon gång de senaste 12 månaderna	4,0	2,8	0,0	2,2	1,5	2,2

Professorerna är mer utsatta för våld eller hot om våld i sitt arbete än övriga grupper. Likaså förefaller de som arbetar vid den humanistiska fakulteten vara utsatta för våld eller hot därom i större utsträckning än kollegorna på de andra fakulteterna.

Utsatt för våld eller hot om våld i sitt arbete

	Lärarytb.	Humanist	Med-odont	Samh	Tekn-nat	Totalt
Minst någon gång de senaste 12 månaderna	.	3,7	1,9	2,7	1,6	2,2

MOBBNING**Elaka ord eller handlingar, det vi i dagligt tal kallar mobbning**

Något fler än var nionde individ svarar att de åtminstone någon gång under det senaste året har utsatts för personlig förföljelse genom elaka ord och/eller handlingar från chefer/överordnade. Det är någorlunda överensstämmande med hur många som utsatts för detta från studenter (var tionde) men långt ifrån de nitton procent som utsatts för denna typ av mobbning från arbetskamrater,

Utsatt för personlig förföljelse genom elaka ord eller handlingar

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
- minst någon gång de senaste 12 månaderna						
från chefer/överordnade	8,3	15,4	11,3	7,5	11,8	12,5
från arbetskamrater	16,6	22,6	19,1	14,6	19,5	20,8
från studenter	9,6	10,3	9,9	5,4	11,7	9,6
- minst några gånger de senaste 3 månaderna						
från chefer/överordnade	3,4	6,8	4,9	.	4,9	5,4
från arbetskamrater	5,2	8,2	6,5	4,0	7,2	6,8
från studenter	1,7	1,5	1,6	.	1,2	2,2
- minst någon gång den senaste veckan						
från chefer/överordnade	1,5	2,2	1,8	.	1,8	2,0
från arbetskamrater	1,4	2,4	1,8	.	1,8	2,0
från studenter	.	0,0	.	0,0	0,0	.

Kvinnor svarar i större utsträckning än män att de utsatts för personlig förföljelse av såväl arbetskamrater som chefer/överordnade.

I SCB:s Arbetsmiljöundersökning skiljer man inte på om det är chefer eller arbetskamrater som ligger bakom eventuell mobbning eller personlig förföljelse (vilket man gjort i undersökningen vid Umeå universitet). I Arbetsmiljöundersökningen framgår det att 8,7 procent av samtliga i befolkningen har utsatts för personlig förföljelse av chefer eller arbetskamrater någon gång under de senaste tolv månaderna och 3,7 procent minst någon gång de senaste tre månaderna. Av gruppen lärare inom universitet och högskola uppger 8,3 procent (1997/99) att de utsatts för mobbning från chefer eller arbetskamrater under de senaste tolv månaderna. Jämfört med Umeå universitet förefaller det alltså som om detta är vanligare vid Umeå universitet än vad det är för universitets- och högskolelärare i allmänhet. Observeras måste dock att frågan inte är exakt lika ställd.

Utsatt för personlig förföljelse genom elaka ord eller handlingar

	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
- minst någon gång de senaste 12 månaderna						
från chefer/överordnade	10,8	12,5	.	11,9	11,3	11,3
från arbetskamrater	21,5	20,2	.	18,6	19,7	19,1
från studenter	9,3	12,2	.	4,2	13,7	9,9
- minst några gånger de senaste 3 månaderna						
från chefer/överordnade	5,4	5,0	.	6,1	4,0	4,9
från arbetskamrater	7,4	6,9	0,0	5,5	7,5	6,5
från studenter	.	2,2	0,0	.	2,0	1,6
- minst någon gång den senaste veckan						
från chefer/överordnade	.	1,7	0,0	2,8	.	1,8
från arbetskamrater	.	.	0,0	1,7	2,0	1,8
från studenter	.	0,0	0,0	0,0	0,0	.

SEXUELLA TRAKASSERIER

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat ovälkommet uppträdande grundat på kön som kränker arbetstagarens integritet i arbetet. (Jämställdhetslagens definition, juli 1998).

I frågorna nedan menar vi sexuella trakasserier i form av ovälkomna närmanden eller kränkande anspelningar kring sådant som man allmänt förknippar med sex.

Är Du/Har Du under de senaste tre åren varit utsatt för sexuella trakasserier från någon/några på Din arbetsplats?

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
Ja, från chefer/överordnade	.	2,4	1,1	.	1,7	0,2
Ja, från arbetskamrater	0,9	6,1	3,1	2,6	5,1	.
Ja, från andra personer (t.ex. studenter)	0,9	1,5	1,2	2,6	1,2	.

Både kvinnor och män uppger att de under de senaste tre åren varit utsatta för sexuella trakasserier på sin arbetsplats. Det är vanligast att arbetskamraterna står för trakasserierna, men även chefer/överordnade och andra personer (t.ex. studenter) trakasserar sexuellt.

Mer än var sextonde kvinna och var hundra man uppger att de under de senaste tre åren varit utsatta för sexuella trakasserier från sina arbetskamrater. Mer än en kvinna av femtio har också utsatts för sexuella trakasserier från sina chefer/överordnade.

I åldersgruppen 30-49 år har var tjugonde individ utsatts för sexuella trakasserier från sina arbetskamrater.

Vad är det för olika typer av sexuella trakasserier som förekommer. Ovälkomna kommentarer (om t.ex individens utseende, kropp, klädsel, privatliv) och ovälkomna sexuella anspelningar (såsom blickar, gester; ovälkomna skämt av sexuell art, ”runda ord”, nakenbilder, filmer, skärmsläckare m.m.) är vanligast förekommande. Mer än var fjärde nämner också tafsande eller annan medveten kroppsberöring som varit ovälkommen. Det är många som inte har besvarat frågorna och det kan tyckas som att endast ett fåtal berörs. Men det handlar om 38 personer som utsatts för ovälkomna sexuella anspelningar och 39 personer som utsatts för ovälkomna kommentarer.

Vad hände? (Svaren gäller dem som svarat att de utsatts för sexuella trakasserier)

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
Ovätkomna sexuella anspelningar	27,3	67,3	60,3	69,2	55,6	80,0
Ovätkomna kommentarer	72,7	59,6	61,9	61,5	64,4	40,0
Ovätkomna kontakter	45,5	9,6	15,9	15,4	17,8	0,0
Tafsande	18,2	28,8	27,0	15,4	28,9	40,0
Ovätkomna förslag	18,2	7,7	9,5	23,1	6,7	0,0
Tvingad till någon sexuell handling	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Den eller de som utsatt individen för de sexuella trakasserierna är i hälften av fallen en och samma person. I lite mer än var femte fall är det personer från en och samma grupp, medan det i knappt tre av tio fall är olika personer eller grupper som stått för de sexuella trakasserierna.

I frågan nedan menar vi sexuella trakasserier i form av handlingar som grundas på Ditt kön och som kränker Din integritet eller är nedvärderande.

Har Du någon gång under de senaste tre åren i Ditt arbete på universitetet varit utsatt för uppträdande (från chefer/överordnade, arbetskamrater eller studenter) som kränkt Din integritet eller varit nedvärderande (och grundat på kön)?

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
Ja, för nedsättande och förlöjligande omdömen om mitt kön i allmänhet	2,1	10,0	5,5	6,3	6,6	3,7
Ja, för nedsättande och förlöjligande omdömen om mig som person	4,1	12,8	7,9	7,2	8,8	6,9
Ja, har blivit osynliggjord genom att man inte tagit notis om min närvaro	3,5	20,2	10,7	9,5	11,1	10,8
Ja, har inte blivit tillfrågad i sammanhang där det varit naturligt att göra det	7,0	23,8	14,3	5,9	15,0	17,1
ja, har blivit undanhållen arbetsrelaterad information	5,3	14,6	9,3	5,4	9,1	11,4
Annat	3,8	6,5	4,9	3,2	4,9	5,7
Nej	84,9	58,0	73,3	81,1	71,4	72,2

En fjärdedel av dem som deltagit i undersökningen uppger att de under de senaste tre åren varit utsatta för uppträdande (från chefer/överordnade, arbetskamrater eller studenter) som kränkt deras integritet eller varit nedvärderande och grundat på kön. Kvinnor förefaller utsättas för detta slags uppträdande i märkbart större utsträckning än män. Var fjärde kvinna, jämfört med var fjortonde man, uppger att de inte blivit tillfrågade i sammanhang där det varit naturligt att göra det. Var femte kvinna, och nästan var tjugooftonde man, säger att de blivit osynliggjorda genom att man inte tagit notis om deras närvaro.

En klar majoritet upplever att deras insatser bedöms som värdefulla av andra. Framför allt gäller det uppskattning från kollegor, studenter och chefer/överordnade. Samtidigt kan man notera att 15 procent inte alls upplever att deras insatser bedöms som värdefulla av deras chefer/överordnade.

MÖJLIGHET ATT FÅ STÖD M.M.

Möjligheter att få stöd och uppmuntran från chefer/överordnade när arbetet känns besvärligt.

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
Alltid	8,7	8,8	8,7	15,9	8,8	5,4
För det mesta	43,3	41,4	42,5	48,0	42,5	39,8
För det mesta inte	29,3	36,9	32,6	28,2	35,5	30,8
Aldrig	11,3	11,3	11,3	6,6	10,4	14,5
Ej aktuellt	7,4	1,7	4,9	1,3	2,8	9,5

Hälften av dem som besvarat frågan om stöd och uppmuntran från chefer uppger att de alltid eller för det mesta får detta. Andelen kvinnor och män som säger detta är ungefär lika stor. Yngre uppger dock i större utsträckning än äldre att de alltid eller för det mesta får sådant stöd.

I SCB:s Arbetsmiljöundersökning redovisar man andra sidan av myntet, dvs. hur stor andel som inte får stöd och uppmuntran. Man har inte heller med alternativet ”Ej aktuellt” varför siffrorna inte är helt jämförbara. Totalt sett i befolkningen uppger 36 procent, och fler män än kvinnor, att de inte får stöd och uppmuntran från chefer när arbetet känns besvärligt. Universitets- och högskolelärare svarar i 48 procent av fallen (1997/99) att de inte får sådant stöd. På Umeå universitet är denna siffra något lägre, 44 procent uppger att de för det mesta inte eller aldrig får stöd och uppmuntran från chefer/överordnade när arbetet känns besvärligt. Samtidigt kan man konstatera att en större andel kvinnor än män svarar så.

Möjligheter att få stöd och uppmuntran från arbetskamrater när arbetet känns besvärligt.

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
Alltid	15,0	23,5	18,7	36,3	16,4	13,7
För det mesta	56,4	55,5	56,0	47,3	59,8	54,8
För det mesta inte	24,0	18,3	21,5	.	20,1	26,2
Aldrig	4,6	2,7	3,8	.	3,7	5,2

Tre fjärdedelar, och en större andel kvinnor än män, säger att de får stöd och uppmuntran från arbetskamraterna när arbetet känns besvärligt. Även då det gäller stöd från arbetskamrater visar det sig att yngre får det i större utsträckning än äldre.

Jämförelsetal från hela arbetsmarknaden visar att 83 procent 1999 uppger att de får stöd och hjälp från arbetskamrater. För universitets och högskolelärare är jämförelsen för 1997 och 1999 sammanslaget 86 procent. Det förefaller således som att universitets och högskolelärare i allmänhet får stöd och uppmuntran från sina arbetskamrater i större utsträckning än vad denna undersökning visar för de svarande från Umeå universitet (75 %).

Visar uppskattning varje vecka för något du gjort.

	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
chef/överordnade	13,6	10,1	17,9	23,3	13,7	15,4
arbetskamrater	36,4	29,9	37,5	34,9	36,2	34,3
studenterna	26,7	35,2	14,5	16,6	42,6	31,0

En tredjedel av dem som besvarat enkäten uppger att de varje vecka får uppskattning från arbetskamrater eller studenter för något de gjort. Nästan en fjärdedel av doktoranderna säger att de varje vecka får stöd från chefer/överordnade, men bara var tionde lektor. Den befattning man har påverkar givetvis i vilken utsträckning man har kontakt med chefer/överordnade och studenter. Kontakten med arbetskamrater kan också variera en del beroende på befattning, men troligen inte lika mycket.

Det är vanligare att arbetskamrater och studenter visar uppskattning för något man gjort än att en chef/överordnad gör det. Mer än två av fem svarar att deras chefer inte alls eller sällan visar uppskattning för något de gjort. Var fjärde säger att arbetskamraterna inte alls eller sällan visar uppskattning för något de gjort och bara knappt var femte säger att detsamma gäller studenterna.

UPPLEVELSE AV ARBETET

Fyra av fem upplever att de har för mycket att göra och mer än en fjärdedel upplever att de är alltför isolerade från andra, liksom att de har för lite inflytande. En tredjedel tycker att de får för lite stöd och hjälp från kamrater och chefer. Fler än sex av tio upplever också att de har ett psykiskt påfrestande arbete.

Upplevelse av arbetet (instämmer helt eller delvis).

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
Alldeles för mycket att göra	76,4	84,5	79,9	67,8	83,4	80,8
Alldeles för lite att göra
Allt för isolerad från andra	23,6	32,3	27,3	30,8	31,3	20,5
Allt för mycket kontakt med andra	18,7	17,1	18,0	.	15,4	25,4
För lite inflytande	26,4	31,9	28,8	27,6	30,8	26,6
För stort inflytande	12,7	.	11,4	.	9,8	15,9
För lite stöd och hjälp från kamrater och chefer	28,3	40,0	33,4	30,8	36,0	31,0
För mycket inblandning från kamrater och chefer
Psykiskt påfrestande arbete	62,1	65,3	63,4	56,8	66,3	62,8
Lugnt och behagligt arbete	12,4	10,3	11,5	19,8	8,0	12,3
Mycket meningslöst arbete	9,8	8,6	9,3	.	7,7	11,0
Mycket meningsfullt arbete	73,5	75,7	74,4	67,4	76,2	75,3
Jag är i det stora hela mycket missnöjd med mitt arbete	9,9	12,9	11,2	10,2	12,8	9,5
Jag är i det stora hela mycket nöjd med mitt arbete	73,5	67,1	70,8	72,1	67,0	75,1

Det är en större andel vid Umeå universitet än i befolkningen totalt som upplever att de har alldeles för mycket att göra, men det är ungefär i paritet med vad universitets- och högskolelärare i allmänhet anser. Det är också en större andel som upplever sig alltför isolerade från andra. I båda dessa avseenden upplever kvinnor det mer än män. Då det gäller inflytande så upplever de som deltagit i undersökningen vid Umeå universitet i klart större utsträckning än universitets- och högskolelärare i allmänhet att de har för lite inflytande. På samma sätt som universitets- och högskolelärare i allmänhet upplever också de som svarat i Umeå att de har ett psykiskt påfrestande arbete i större grad än vad befolkningen totalt anger.

**SCB:s Arbetsmiljöundersökning Befolkningen totalt
Upplevelser av arbetet (instämmer helt eller delvis).**

SCB:s Arbetsmiljöundersökning 1999	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Totalt</i>	<i>Universite ts- och högskolel ärare (1997/99)</i>
<i>Alldeles för mycket att göra</i>	57,5	63,5	60,4	78,9
<i>Alldeles för lite att göra</i>	3,8	3,2	3,5	.
<i>Allt för isolerad från andra</i>	15,9	15,1	15,5	.
<i>Allt för mycket kontakt med andra</i>	14,9	19,0	16,9	.
<i>För lite inflytande</i>	28,1	27,3	27,7	20,0
<i>För stort inflytande</i>	13,5	10,5	12,1	.
<i>För lite stöd och hjälp från kamrater och chefer</i>	20,2	20,4	20,3	.
<i>För mycket inblandning från kamrater och chefer</i>	10,4	10,8	10,6	.
<i>Psykiskt påfrestande arbete</i>	43,1	50,6	46,7	67,3
<i>Lugnt och behagligt arbete</i>	21,1	15,4	18,4	.
<i>Mycket meningslöst arbete</i>	9,2	6,6	8,0	.
<i>Mycket meningsfullt arbete</i>	66,2	72,6	69,3	.
<i>Jag är i det stora hela mycket missnöjd med mitt arbete</i>	9,7	8,5	9,1	.
<i>Jag är i det stora hela mycket nöjd med mitt arbete</i>	71,3	72,1	71,7	.

Professorerna upplever i högre grad än övriga att de har alldeles för mycket att göra samtidigt som de i större utsträckning upplever att de har alltför mycket kontakt med andra. Samtidigt är det professorerna som i störst utsträckning svarar att de tycker att de har ett mycket meningsfullt arbete.

Fyra av tio doktorander upplever att de är alltför isolerade från andra medan var tredje professor å andra sidan upplever sig ha allt för mycket kontakt med andra. Var femte professor upplever också att de har för stort inflytande. Vad de lägger i detta begrepp är dock osäkert. Forskarassistenter och professorer är de grupper som förefaller mest nöjda med sitt arbete.

Upplevelse av arbetet (instämmer helt eller delvis).

	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
Alldeles för mycket att göra	81,7	83,1	74,5	76,0	80,5	79,9
Alldeles för lite att göra	0,6
Allt för isolerad från andra	14,6	21,9	34,5	40,6	24,4	27,3
Allt för mycket kontakt med andra	33,8	23,5	16,4	9,4	15,5	18,0
För lite inflytande	19,7	26,3	25,5	33,2	30,6	28,8
För stort inflytande	21,7	16,3	.	5,3	9,2	11,4
För lite stöd och hjälp från kamrater och chefer	20,0	32,4	29,1	38,2	35,2	33,4
För mycket inblandning från kamrater och chefer	6,0	5,8	.	6,4	5,6	5,9
Psykiskt påfrestande arbete	63,3	64,4	58,2	61,5	64,9	63,4
Lugnt och behagligt arbete	12,0	9,2	14,5	13,3	11,3	11,5
Mycket meningslöst arbete	9,9	12,7	.	8,6	7,1	9,3
Mycket meningsfullt arbete	78,9	74,2	75,9	69,2	77,1	74,4
Jag är i det stora hela mycket missnöjd med mitt arbete	7,8	12,8	.	12,2	10,9	11,2
Jag är i det stora hela mycket nöjd med mitt arbete	79,1	69,3	81,8	67,2	70,6	70,8

Ett "gott arbete"

Ett "gott arbete" kan innebära många olika saker och också betyda olika saker för olika människor. I ett försök att ta reda på hur man prioriterar några olika faktorer fick de som ingår i undersökningen på en tregradig skala besvara hur viktigt man tyckte att det var. De fick likaså på en tregradig skala uppge i vilken grad detta uppfylldes i deras arbete.

Nio av tio svarar på frågan om vad som kännetecknar ett gott arbete att det är mycket viktigt att det är intellektuellt stimulerande och en majoritet anser också att det uppfylls i deras arbete. Två tredjedelar anser att det är mycket viktigt att arbetet är förenligt med för dem viktiga värderingar och två av fem säger att det uppfylls i hög grad i arbetet. Tre fjärdedelar värderar det som mycket viktigt att arbetet är fritt och självständigt och mer än tre av fem anser också att detta uppfylls i hög grad i deras arbete. Likaså tycker tre fjärdedelar att det är mycket viktigt att nytänkande och initiativ värderas högt, det är emellertid bara mellan en fjärdedel och en tredjedel som anser att det uppfylls i hög grad, en femtedel att det uppfylls endast i låg grad.

Redovisning av svarskombinationerna kan göras på flera sätt. Här nedan redovisas den svarskombination där det som ansågs vara "mycket viktigt" endast uppfylldes i "låg grad".

Detta är mycket viktigt men uppfylls i liten utsträckning i arbetet.

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
Välavlönat arbete	17,9	17,6	17,8	15,2	18,9	17,5
Möjligheter till yrkeskarriär	5,6	5,5	5,5	2,7	4,5	8,3
Intellektuellt stimulerande	3,3	4,4	3,8	3,1	3,8	4,1
Arbetet tillför andra/samhället något positivt	2,8	4,5	3,5	6,2	3,9	1,8
Arbetet är förenligt med för mig viktiga värderingar	1,9	4,5	3,0	2,7	3,1	3,1
Möjlighet att specialisera mig inom mitt intresseområde	4,6	7,9	6,0	2,7	4,1	10,1
Riskfri fysisk arbetsmiljö	1,7	4,1	2,7	3,1	3,1	2,0
Riskfri psykosocial arbetsmiljö	17,4	30,1	22,9	18,5	24,1	23,3
Utvecklande arbetsgemenskap	10,4	18,2	13,8	13,2	15,2	12,1
Fritt och självständigt	0,8	1,7	1,2	1,8	0,8	1,4
Kunna påverka viktiga beslut	10,6	20,4	14,8	17,7	14,6	13,7
Den personliga läggningen kan användas konstruktivt	6,8	12,0	9,0	7,2	8,7	10,3
Nytänkande och initiativ värderas högt	14,3	18,2	16,0	9,3	17,1	17,5

Mer än var femte individ anser att samtidigt som det är mycket viktigt med en riskfri psykosocial arbetsmiljö så uppfylls detta endast i låg grad. Framför allt kvinnorna uppger denna diskrepans mellan vad som är viktigt och vad som uppfylls i deras arbete. Närmare var tredje kvinna har denna uppfattning och något mer än var sjätte man.

Mer än var sjätte individ anser att samtidigt som det är mycket viktigt med ett välavlönat arbete så uppfylls detta endast i låg grad. Det är i detta avseende ingen skillnad mellan kvinnor och män.

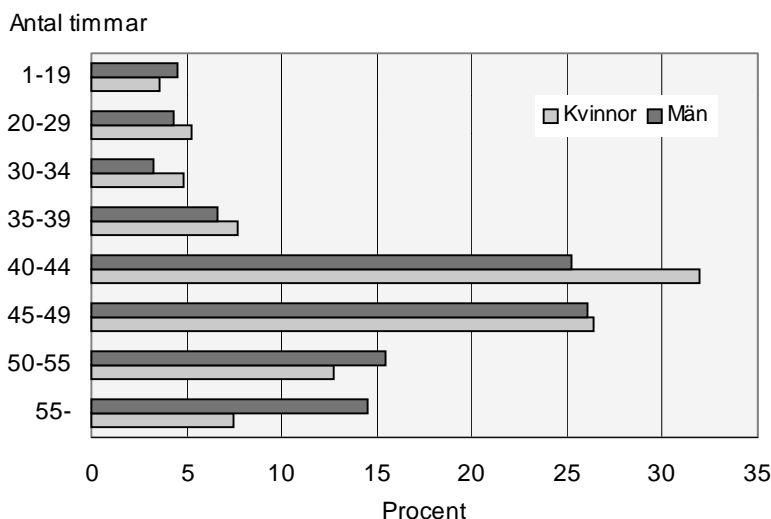
Kvinnor anser i större utsträckning än män att en utvecklande gemenskap samtidigt är mycket viktig och att detta endast uppfylls i låg grad.

2. ARBETSVILLKOR M.M.

Antal arbetade timmar

Man kan konstatera att de anställda vid Umeå universitet har en stor arbetsbörda. Fyra av fem arbetar mer än de 40 timmar i veckan som motsvarar en heltidstjänst och fler än hälften arbetar vanligen mer än 45 timmar i veckan. Drygt var tionde arbetar mer än 55 timmar per vecka.

Genomsnittligt antal arbetade timmar per vecka



Vanligast för båda könen är att arbeta mellan 40 och 50 timmar per vecka. En större andel kvinnor än män arbetar 40-44 timmar/vecka medan en större andel män än kvinnor arbetar mer än 55 timmar per vecka i genomsnitt.

Man eller kvinna som chef/överordnad

Mer än var fjärde man men mindre än två tredjedelar av kvinnorna uppger att deras närmaste chef/överordnade är en man. Det finns även en skillnad mellan åldersgrupperna. Bland de yngre under 30 år uppger fler än åtta av tio att deras närmaste överordnade är en man, bland de äldre över 50 år säger drygt sex av tio att deras närmaste chef är en kvinna.

På den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten har nästan fyra av tio en man som närmaste chef/överordnad, på lärarutbildningen gäller detta för färre än hälften.

Är Din närmaste chef/överordnade en kvinna eller en man?

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
Man	77,6	62,5	71,1	82,5	74,2	62,0
Kvinna	17,9	36,3	25,8	16,7	24,0	32,3
Jag har inte någon chef/överordnad	4,6	1,2	3,1	0,9	1,8	5,8

Jämfört med förhållandet för befolkningen totalt på arbetsmarknaden (enligt SCB:s Arbetsmiljöundersökning) är det vid Umeå universitet en högre andel både män och, framför allt kvinnor, som uppger att deras närmaste överordnade är en man. I Arbetsmiljöundersökningen redovisas ej data för universitetsanställda separat.

Arbetsmiljöundersökningen.**Närmaste chef/överordnade är man eller kvinna**

Arbetsmarknaden totalt	<i>Män</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Totalt</i>
<i>Man</i>	74,8	42,9	59,5
<i>Kvinna</i>	11,4	51,2	30,4
<i>Jag har inte någon chef/överordnad</i>	13,8	5,9	10,0

Arbetsgrupper

Fyra av fem på Umeå universitet arbetar i en eller flera arbetsgrupper. Totalt sett i arbetsgrupperna förefaller det vara en liten övervikt för manliga deltagare. Den huvudsakliga arbetsgruppen förefaller annars vara sammansatt så att kvinnor huvudsakligen arbetar i arbetsgrupper där majoriteten är kvinnor, medan det för männen är tvärtom, dvs. att män arbetar i arbetsgrupper där majoriteten är män.

Samtidigt som fyra av fem arbetar i någon arbetsgrupp så kan man konstatera att var trettonde individ uppger att de inte arbetar tillsammans med någon. Åldersfördelningen i arbetsgrupperna på universitetet som helhet är jämnt fördelad, med lika många grupper där majoriteten är under 45 år som grupper över 45 år.

Arbetsgruppernas åldersfördelning

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
Övervägande delen är över 45 år	30,5	47,1	37,7	8,6	33,4	54,9
Ungefär lika många under som över 45 år	29,2	22,0	26,1	20,4	25,1	29,7
Övervägande delen är under 45 år	40,3	30,9	36,2	71,0	41,5	15,5

BISYSSLOR, INTERNATIONELLT SAMARBETE, FORSKNINGSFINANSIERING**Bisysslor**

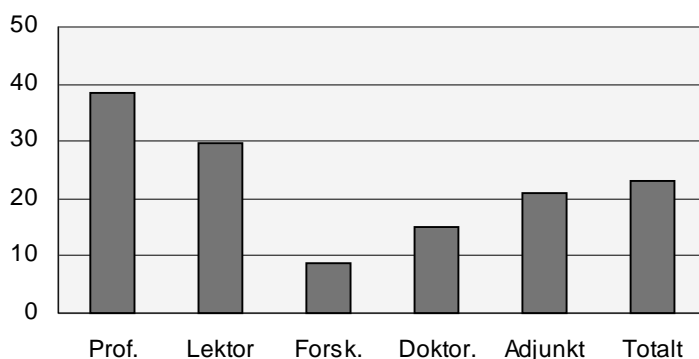
Männen har i större utsträckning än kvinnorna någon betald sysselsättning utanför universitetet. Totalt sett uppger nära en fjärdedel att de har mer än ett arbete. I minst utsträckning gäller det dem i den yngsta åldersgruppen.

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
Har mer än ett arbete (t.ex. någon betald bisyssla inom eller utanför universitetet)	27,2	17,8	23,2	15,0	22,3	28,1

Nästan fyra av tio professorer har någon betald bisyssla utanför universitetet, men bara var elfte forskarassistent.

Har mer än ett arbete (t.ex. någon betald bisyssla inom eller utanför universitetet)

Procent



Internationellt samarbete

Många av de anställda vid Umeå universitet har arbetskontakter utanför universitetet. Fler än två tredjedelar har under det senaste året haft någon form av nationellt samarbete och sex av tio uppger att de har haft någon form av regelbundet internationellt samarbete under det senaste året. Framförallt gäller detta professorer som har internationella kontakter i större utsträckning än övriga befattningsgrupper.

Tjänsterum

Fler än fyra av fem har möjlighet att arbeta i avskildhet om de behöver och tre fjärdedelar har eget tjänsterum. Ungefär var tionde har emellertid den situationen att de delar tjänsterum med två eller flera andra. Att dela tjänsterum med två eller flera andra är vanligt på den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten där fler än var sjunde individ har sådana arbetsförhållanden. Att dela rum med två eller flera andra är också en realitet för nästan var fjärde doktorand och var sjunde forskarassistent.

Forskningsfinansiering

Finansieringen av forskningen sker huvudsakligen från fakulteten och nationella forskningsråd. Dessa två källor finansierar tillsammans två tredjedelar av forskningen för dem som besvarat enkäten.

Forskningsfinansiering

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
fakulteten	40,2	46,0	42,5	53,1	41,5	37,9
nationella forskningsråd	25,0	19,8	23,0	18,9	27,1	18,5
nationella forskningsstiftelser	9,2	14,3	11,2	13,1	10,1	11,7
nationella sektorsforskningsorgan	5,3	3,7	4,7	1,7	4,5	6,7
andra nationella forskningsfinansiärer	6,5	5,6	6,1	1,7	5,7	9,4
internationella forskningsfinansiärer	4,2	2,1	3,4	2,3	3,4	4,0
övriga finansiärer	9,7	8,5	9,2	9,1	7,7	11,7

Forskningsfinansiering

	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
fakulteten	33,6	32,6	26,0	57,4	40,8	42,5
nationella forskningsråd	33,6	25,9	44,0	18,3	10,9	23,0
nationella forskningsstiftelser	12,6	12,1	14,0	9,9	10,2	11,2
nationella sektorsforskningsorgan	5,6	6,7	2,0	2,6	5,4	4,7
andra nationella forskningsfinansiärer	5,6	8,5	0,0	2,9	11,6	6,1
internationella forskningsfinansiärer	4,9	3,5	10,0	1,7	3,4	3,4
övriga finansiärer	4,2	10,6	4,0	7,2	17,7	9,2

LÖNE- OCH UTVECKLINGSSAMTAL**Löne- och utvecklingssamtal**

Åttiotvå procent av de svarande har inte haft lönesamtal tillsammans med sin chef under det senaste halvåret och drygt sextioåtta procent har under samma tidsperiod inte haft något utvecklingssamtal med sin chef/överordnade.

Det är ingen skillnad mellan könen eller mellan olika åldersgrupper. Däremot finns det skillnader mellan olika befattningsgrupper och även mellan olika fakulteter. Så har t.ex. fyra av tio på fakulteten för lärarutbildning haft utvecklingssamtal, medan motsvarande gäller för färre än tre av tio på teknisk-naturvetenskapliga och medicinsk-odontologiska fakulteterna.

Har haft löne- och utvecklingssamtal med chef/överordnad under det senaste halvåret

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
- lönesamtal	18,4	17,1	17,9	18,6	18,8	16,3
- utvecklingssamtal	29,2	34,7	31,6	32,7	32,0	30,5

Har haft löne- och utvecklingssamtal med chef/överordnad under det senaste halvåret

	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
- lönesamtal	17,2	20,9	14,5	14,4	18,8	17,9
- utvecklingssamtal	14,9	24,2	18,2	38,1	39,4	31,6

Har haft löne- och utvecklingssamtal med chef/överordnad under det senaste halvåret

	Lärarutb	Humanist	Med-odont	Samh	Tekn-nat	Totalt
- lönesamtal	29,2	18,1	14,1	19,9	17,9	17,9
- utvecklingssamtal	40,8	30,7	29,3	35,1	29,1	31,6

MÖJLIGHET ATT BESTÄMMA ARBETSTAKTEN**Möjlighet att själv bestämma arbetstakten**

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
Nästan hela tiden	23,2	17,4	20,7	34,2	18,6	17,4
Ungefär 3/4 av tiden	25,8	24,5	25,2	30,3	25,9	22,0

Närmare hälften (46 %) har möjlighet att själva bestämma arbetstakten under minst tre fjärdedelar av arbetstiden, och männen i större utsträckning än kvinnorna. Det är också så att de yngre har större möjlighet att själva bestämma arbetstakten än de äldre.

Möjlighet att själv bestämma arbetstakten

	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
Nästan hela tiden	24,0	13,3	38,2	33,1	13,5	20,7
Ungefär 3/4 av tiden	28,6	20,8	36,4	30,0	22,3	25,2

Tre fjärdedelar av forskarassistenterna men bara var tredje lektor och adjunkt kan bestämma sin arbetstakt under minst tre fjärdedelar av arbetstiden. Över hälften av dem som arbetar vid den humanistiska fakulteten har möjlighet att bestämma sin arbetstakt under minst tre fjärdedelar av arbetsdagen. För dem på fakulteten för lärarutbildning gäller detta drygt en tredjedel.

Möjlighet att själv bestämma arbetstakten

	Lärarytb.	Humanist	Med-odont	Samh	Tekn-nat	Totalt
Nästan hela tiden	16,0	27,1	18,3	19,8	22,0	20,7
Ungefär 3/4 av tiden	20,0	25,3	27,1	24,9	24,4	25,2

I den vartannat år återkommande arbetsmiljöundersökningen visar data för 1997 och 1999 sammanslagna att ungefär var tredje (34 %) av universitets- och högskolelärarna har denna möjlighet att själva bestämma arbetstakten under som mest halva arbetstiden. (På Umeå universitet gäller det fler än hälften, 54 %). Gruppen är för liten för att redovisa för år 1999 separat, men då man ser till lärararbete inom universitet, gymnasie- och grundskola totalt sett, och även till den mer renodlade gruppen gymnasielärare m.fl., så har möjligheterna minskat med 4-5 procentenheter mellan 1997 och 1999. Om denna trend har fortsatt under år 2000 är osäkert.

Under hela nittioalet har en allt större andel både kvinnor och män fått svårt att påverka sin arbetstakt. Den utvecklingen har fortsatt mellan 1997 och 1999 med c:a fyra procentenheter för kvinnor och cirka tre för män. Denna bundenhet finns ofta inom yrken som i hög grad styrs av kontakten med andra människor dit läraryrken och undervisning hör. Män har emellertid större möjligheter att på detta sätt påverka sin arbetssituation, såväl vid Umeå universitet som på arbetsmarknaden totalt, liksom också för gruppen ”lärare inom universitet, gymnasie- och grundskola”.

TID ATT LYSSNA**Lyssna på studenter eller arbetskamrater**

En stor del av mångas arbetstid förefaller gå åt till att lyssna på studenter och/eller arbetskamrater som har behov av att diskutera svårigheter av olika slag. En fråga som inte kan besvaras här, men som man bör ställa sig, är varför det ser ut på det här sättet.

För en fjärdedel av dem som deltagit i undersökningen går ungefär en fjärdedel av arbetstiden eller mer åt till att lyssna på studenter eller arbetskamrater som har behov av att diskutera svårigheter med studier eller arbete.

Omkring en femtedel svarar att av deras arbetstid går ungefär en fjärdedel eller mer åt till att lyssna på studenter eller arbetskamrater som har behov av att diskutera andra svårigheter på institutionen/arbetsenheten.

Det finns en skillnad mellan såväl könen som mellan olika åldersgrupper och mellan olika befattningskategorier och fakulteter då det gäller hur stor andel som uppger att ungefär en fjärdedel av deras arbetstid går åt till att lyssna på studenter och/eller arbetskamrater som har behov att diskutera problem med studier/arbete eller andra svårigheter. Kvinnorna uppger genomgående i större utsträckning än männen att tid går åt till sådana samtal, liksom äldre i större utsträckning än yngre.

En fjärdedel eller mer av arbetstiden går åt till att lyssna på studenter eller arbetskamrater som har behov av att diskutera...

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
- svårigheter med studier/arbete	22	28	25	25	22	27
- andra svårigheter på inst./arbetsenheten	17	24	20	14	21	22
- andra svårigheter utanför inst./arbetsenheten	4	7	5	4	5	6

Den mest märkbara skillnaden förekommer dock mellan olika befattningsgrupper. Forskarassistenter är den grupp som i störst utsträckning ägnar tid åt att lyssna på studenter eller arbetskamrater som har behov att diskutera svårigheter med studier/arbete. Tre av tio forskarstuderande uppger att en fjärdedel eller mer av deras tid går åt till detta. Professorerna ägnar mindre tid än flera andra grupper åt detta.

En fjärdedel av professorerna, men bara en åttondel av forskarassistenterna, uppger att de ägnar en fjärdedel eller mer åt att lyssna på studenter eller arbetskamrater som har behov att diskutera andra svårigheter (än studier/ arbete).

Typen av samtal skiljer sig alltså åt beroende vem man talar med.

En fjärdedel eller mer av arbetstiden går åt till att lyssna på studenter eller arbetskamrater som har behov av att diskutera...

	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
- svårigheter med studier/arbete	21	24	30	16	32	25
- andra svårigheter på inst./arbetsenheten	25	22	13	14	23	20
- andra svårigheter utanför inst./arbetsenheten	6	5	4	4	6	5

3. BEFORDRAN, UTVECKLINGSMÖJLIGHETER M.M.

Så många som 44 procent av de tillfrågade uppger att de blivit uppmanade eller rekommenderade att söka den tjänst de har nu, och fyra av tio har aldrig sökt någon annan tjänst på universitetet än den de har nu.

Samtidigt kan man notera att en tredjedel säger att det hänt att de inte fått en anställning de sökt på något universitet och som de hade tillräckliga meriter för. För nästan en tiondel har detta varit en realitet fler än två gånger.

DET NYA BEFORDRINGSSYSTEMET

Den 1 januari 1999 infördes nya regler för befordran som innebär att en lektor med tillsvidareanställning efter ansökan skall befordras till anställning som professor om lektorn har behörighet för sådan anställning. På motsvarande sätt skall en adjunkt efter ansökan befordras till lektor.

Var elfte tillfrågad har ansökt om befordran till lektor eller professor med stöd av de nya reglerna om befordran.

Ansökt om befordran

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
Ja, jag har ansökt om befordran från lektor till professor	8,6	3,1	6,2	0,0	5,4	10,1
Ja, jag har ansökt om befordran från adjunkt till lektor	3,8	2,2	3,1	0,0	3,5	4,0

Av dem som ansökt om befordran efter dessa nya regler har hälften blivit befordrade, medan en dryg fjärdedel fått avslag. För resterande pågår behandlingen av ansökan fortfarande vid frågetillfället.

Behandlingstiden för dem som fått besked tog i genomsnitt 9 månader.

Vad blev resultatet av Din ansökan?

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
Jag har blivit befordrad	52,0	40,0	49,2	0,0	53,4	45,7
Min ansökan har avslagits	23,5	43,3	28,1	0,0	29,3	27,1
Behandlingen av min ansökan pågår fortfarande	24,5	16,7	22,7	0,0	17,2	27,1
Hur många månader tog behandlingen? (medelvärde)	8,9	8,4	8,8	0,0	9,0	8,7

Nittio procent av dem som blivit befordrade har fått högre lön. Drygt hälften fick ett lönepåslag om minst 1500:-, c:a var tionde fick 4000 till 4500 kronor mer i månadslön. För dem som fick sin lön höjd direkt vid befordringsdagen fanns något fler intervall, men i övrigt märks i genomsnitt ingen större nivåskillnad vad gäller lörens storlek.

Har Din lön påverkats av befordran?

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
Lönen höjd direkt efter befordringsdagen	80,5	75,0	79,2	0,0	70,4	88,5
Lönen höjd först vid närmaste ordinarie lönerevision	9,8	25,0	13,2	0,0	14,8	11,5
Lönen har ej påverkats av befordran	9,8	0,0	7,5	0,0	14,8	0,0

Ungefär fyra av fem fick sin månadslön höjd direkt efter befordringsdagen. En något större andel män än kvinnor fick sin lön höjd direkt efter befordringsdagen, men samtidigt fick ungefär var tionde man ingen förhöjd lön alls.

En större andel män än kvinnor har ansökt om befordran till lektor eller professor enligt de nya reglerna.

Drygt hälften av de män som sökt befordran med stöd av de nya reglerna har blivit befordrade jämfört med fyra av tio kvinnor. Nästan var fjärde man och drygt fyra kvinnor av tio har fått avslag på sin ansökan. Det är således en större andel män än kvinnor som blivit befordrade, samtidigt som en större andel kvinnor än män fått avslag på sin ansökan. Vad gäller löneförhöjning i samband med befordran har en större andel kvinnor än män fått denna höjning först vid närmaste ordinarie lönerevision. Något fler män än kvinnor fick sin lön höjd direkt efter befordringsdagen men samtidigt fick var tionde man ingen löneförhöjning alls.

Andelen individer som har ansökt om befordran enligt de nya reglerna ökar naturligt nog med stigande ålder, framför allt gäller det ansökan om befordran från lektor till professor.

Lönen höjdes direkt efter befordringsdagen för sju av tio i åldersgruppen 30-49 år och för nästan nio av tio i gruppen över 50 år. För var sjunde individ i åldersgruppen 30-49 år har befordran inte inneburit någon löneförhöjning.

Vad blev resultatet av Din ansökan?

	Läroarb	Humanist	Med-odont	Samh	Tekn-nat	Totalt
Jag har blivit befordrad	.	64,3	57,5	50,0	30,8	49,2
Min ansökan har avslagits	.	.	32,5	16,7	33,3	28,1
Behandlingen av min ansökan pågår fortfarande	.	.	10,0	33,3	35,9	22,7
Hur många månader tog behandlingen? (medelvärde)	5,0	9,8	9,9	7,1	8,8	8,8

De som har ansökt om befordran enligt de nya reglerna vid den humanistiska fakulteten har befordrats i större utsträckning än de som sökt befordran vid den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten.

Det är troligare att man får att lönen höjd direkt efter befordran om man arbetar vid fakulteten för läroarb än om man arbetar vid den medicinsk-odontologiska fakulteten. Vid medicinsk-odontologiska och teknisk-naturvetenskapliga fakulteterna är det inte ovanligt att lönen inte påverkas alls.

Har Din lön påverkats av befordran?

	Lärarytb	Humanist	Med-odont	Samh	Tekn-nat	Totalt
Lönen höjd direkt efter befordringsdagen	100,0	85,7	68,2	84,6	87,5	79,2
Lönen höjd först vid närmaste ordinarie lönerevision	0,0	14,3	18,2	15,4	0,0	13,2
Lönen har ej påverkats av befordran	0,0	0,0	13,6	0,0	12,5	7,5

Nio av tio uppger att de i sitt arbete har möjlighet att lära sig något nytt och att utvecklas i arbetet. Närmare hälften säger att de har denna möjlighet varje dag. Miljön upplevs alltså i det stora hela ge goda möjligheter till lärande och utveckling. Man får dock inte blunda för att mer än var tionde individ uppger att de sällan eller inte alls de senaste tre månaderna har haft möjlighet att lära nytt och utvecklas i yrket.

Möjlighet att lära nytt och utvecklas i yrket.

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
Varje dag	50,4	40,0	45,9	54,7	48,2	38,9
Ett par dagar per vecka (1 dag av 2)	13,5	12,0	12,8	19,6	13,7	8,7
En dag per vecka (1 dag av 5)	9,5	10,1	9,8	9,3	9,5	10,3
Ett par dagar per månad (1 d av 10)	18,1	24,1	20,7	12,9	18,6	27,1
Inte alls/Sällan de senaste 3 mån.	8,5	13,8	10,8	3,6	10,1	15,0

På arbetsmarknaden i stort uppger drygt hälften, även här fler män än kvinnor, att de varje vecka har denna möjlighet att lära nytt och utvecklas i yrket. Nio av tio universitets- och högskolelärare säger att de har denna möjlighet varje vecka. Det är en större procentandel än vad de tillfrågade vid Umeå universitet anger. Av dem säger knappt sju av tio att de har denna möjlighet varje vecka.

Arbetsmiljöundersökningen 1999**Möjlighet att lära nytt och utvecklas i yrket.**

	Män	Kvinnor	Totalt	Universitets- och högskolelärare 1997/99
Varje vecka	57,4	49,3	53,6	92,3

OSAKLIG BEHANDLING

En tredjedel av de tillfrågade har aldrig sökt någon annan tjänst på universitetet än den de har nu, men en av fem (och större andel män än kvinnor) säger att de blivit osakligt behandlade vid tjänstetillsättning.

Har blivit osakligt behandlad vid lönesättning.

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
Ja, 1-2 gånger	25,7	30,5	27,7	16,7	30,6	28,9
Ja, fler än 2 gånger	18,5	12,5	15,9	4,4	16,5	20,3
Nej	55,9	57,0	56,4	78,9	52,8	50,8

Det är anmärkningsvärt att mer än fyra av tio har upplevt sig osakligt behandlade vid lönesättning på universitetet. Sexton procent har upplevt det fler än två gånger. Forskarassistenterna är de som i störst utsträckning säger att de blivit osakligt behandlade vid lönesättning.

Har blivit osakligt behandlad vid lönesättning.

	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
Ja, 1-2 gånger	27,3	28,1	.	22,4	29,5	27,7
Ja, fler än 2 gånger	19,5	23,6	.	7,8	16,0	15,9
Nej	53,2	48,3	44,6	69,8	54,5	56,4

4. PRIVATLIV, ARBETE, HÄLSA

PRIVATLIV

Åtta av tio män och drygt sju av tio kvinnor är sammanboende. Av dessa bor en knapp tredjedel av männen och drygt fyra av tio kvinnor ihop med någon som också arbetar på universitet/högskola. Ungefär hälften har egna eller sammanboendes barn.

Hälften av männen och två tredjedelar av kvinnorna har varit hemma med barn under de senaste tio åren. Sex av tio kvinnor och drygt var femte man har varit hemma på heltid mer än ett år, de flesta av dem under ett till två år eller för kvinnorna mellan ett och fyra år.

Hemarbete

Könsrollerna förefaller i stor utsträckning vara de gängse. Närmare en fjärdedel av männen ägnar mindre än en timma per dag åt hemsysslor, medan närmare en tredjedel av kvinnorna avsätter mellan två och fyra timmar dagligen. Samtidigt finns tecken som tyder på en ganska stor jämställdhet. Närmare hälften av såväl kvinnor som män uppger att de ägnar en till två timmar om dagen till sina sysslor i hemmet.

Hur tidskrävande är Dina sysslor i hemmet/hushållet i genomsnitt?

	Män	Kvinnor	Totalt	-29 år	30-49 år	50- år
mindre än 1 timma/dag	23,6	12,5	18,8	32,2	14,0	19,0
1-2 timmar/dag	46,3	46,6	46,4	53,3	39,8	52,0
mer än 2 men mindre än 4 timmar/dag	23,3	31,5	26,8	12,3	32,6	25,8
mer än 4 men mindre än 6 timmar/dag	5,7	8,1	6,7	1,3	11,9	2,4
mer än 6 timmar/dag	1,1	1,3	1,2	0,9	1,7	0,8

Inflytande över hemmet

Fördelningen av hemmets sysslor är inom universitetet trots allt ganska könsbunden. Fler än fyra kvinnor av tio uppger att de själva har mest inflytande över när hemarbetet ska utföras, en uppfattning som delas av var tredje man som uppger att deras sammanboende har mest inflytande. Drygt sex av tio män, jämfört med drygt fem av tio kvinnor, uppger att båda har lika inflytande över när hemarbetet ska utföras.

Vem har mest inflytande över när hemarbetet ska utföras?	Män	Kvinnor	Totalt
Jag själv	3,5	44,9	20,3
Båda lika	63,2	53,0	59,0
Min sammanboende	33,3	2,1	20,7

En större andel kvinnor än män anser att båda har ett lika tidskrävande hemarbete. Nästan hälften av kvinnorna anser emellertid att de själva har det mest tidskrävande hemarbetet och drygt hälften av männen anser att deras sammanboende har det mest tidskrävande hemarbetet.

Vem anser Du har det mest tidskrävande hemarbetet?	Män	Kvinnor	Totalt
Jag själv	7,9	46,7	23,6
Båda lika	40,6	47,2	43,3
Min sammanboende	51,5	6,2	33,1

Att ha det mest tidskrävande hemarbetet innebär också att mindre tid återstår för annat, det kan gälla både arbete utanför hemmet och fritidssysselsättningar. En ojämnh fördelning av hemarbetet innebär därför också ofta olika möjligheter att satsa på yrke och karriär.

Motsvarande snedfördelning ser man då det gäller vem som har huvudansvaret för familjens försörjning, men åt andra hållet. En fjärdedel av männen uppger att de själva har huvudansvaret för familjens försörjning. Denna uppfattning om att den andra parten har huvudansvaret för familjens försörjning delas av var tionde kvinna. Drygt åtta av tio kvinnor och drygt sju av tio män uppger att båda har lika ansvar för familjens försörjning.

Kvinnorna anser i något större utsträckning än männen att båda har lika ansvar för familjens försörjning.

Vem har huvudansvaret för familjens försörjning?	Män	Kvinnor	Totalt
Jag själv	25,6	7,3	18,2
Båda lika	72,7	82,5	76,7
Min sammanboende	1,6	10,2	5,1

En traditionell rollfördelning i hemmet kommer igen i flera av frågorna. Så anser t.ex. en större andel män än att de själva och den sammanboende har lika ansvar för att hem och familj "fungerar". Fyra av tio kvinnor uppger dock att de själva har det ansvaret.

Vem anser Du har huvudansvaret för att hem och familj "fungerar"?	Män	Kvinnor	Totalt
Jag själv	3,5	39,0	17,9
Båda lika	75,5	59,3	69,0
Min sammanboende	20,9	1,7	13,1

En majoritet, både kvinnor och män, anser emellertid att båda har ett lika stimulerande hemarbete.

Vem anser Du har det mest stimulerande hemarbetet?	Män	Kvinnor	Totalt
Jag själv	8,0	12,7	9,9
Båda lika	77,8	77,9	77,8
Min sammanboende	14,2	9,5	12,3

ARBETE

Olust när man går till jobbet**Känner olust när jag går till arbetet**

	Män	Kvinnor	Totalt	- 29 år	30 – 49 år	- 50 år
Minst någon gång per vecka	17,1	25,2	20,6	18,9	20,4	21,6
Ett par dagar per månad (1 dag av 10)	26,0	29,5	27,5	30,0	29,3	24,0
Inte alls/sällan de senaste 3 mån.	56,9	45,3	51,9	51,1	50,3	54,3

Så många som var femte individ vid Umeå universitet känner varje vecka olust när de går till arbetet och kvinnor i större utsträckning än män. Var fjärde kvinna och ungefär var sjätte man har denna känsla åtminstone någon gång varje vecka när de går till sitt arbete vid universitetet. Det är också något vanligare i den äldre åldersgruppen än i den yngre, framför allt gäller detta då man jämför hur stor andel som har denna känsla varje dag.

En jämförelse mellan olika typer av befattningar visar att det är vanligare att doktorander och lektorer känner denna olust varje vecka än att professorer och forskarassistenter gör det. Ser man emellertid till hur stor andel som känner denna olust varje dag så ligger professorerna i topp.

Det föreligger också viss skillnad mellan fakulteterna, även om det på samtliga fakulteter är runt tjugo procent som har denna känsla av olust varje vecka. Ser man emellertid till hur stor andel som upplever detta varje dag så ligger humanistiska fakulteten i topp, medan det på lärarutbildningen inte är någon som har uppgivit att de varje dag känner denna olust.

Misströstan till följd av svårigheter**Känner sig illa till mods och misströstar som följd av svårigheter man ställs inför på jobbet.**

	Män	Kvinnor	Totalt	- 29 år	30 – 49 år	- 50 år
Minst någon gång per vecka	20,2	27,7	23,4	22,5	25,9	20,6
Ett par dagar per månad (1 dag av 10)	36,5	37,2	36,8	41,9	38,7	32,2
Inte alls/sällan de senaste 3 mån.	43,3	35,1	39,7	35,7	35,5	47,2

Nästan en fjärdedel av dem som besvarat enkäten känner sig varje vecka illa till mods och misströstar till följd av svårigheter de ställs inför på jobbet. Det gäller var femte man och mer än var fjärde kvinna. För arbetsmarknaden totalt gäller det en betydligt mindre andel, lite fler än var åttonde individ. Arbetsmiljöundersökningen redovisar här inga data för universitets- och högskolelärare.

Känner sig illa till mods och misströstar som följd av svårigheter man ställs inför på jobbet.

	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
Minst någon gång per vecka	23,7	25,0	19,6	29,0	18,1	23,4
Ett par dagar per månad (1 dag av 10)	31,6	34,2	42,9	40,9	36,8	36,8
Inte alls/sällan de senaste 3 mån.	44,7	40,8	37,5	30,1	45,2	39,7

Känner sig illa till mods och misströstar som följd av svårigheter man ställs inför på jobbet.

	Lärarytb	Humanist	Med-odont	Samh	Tekn-nat	Totalt
Minst någon gång per vecka	16,0	24,0	21,5	22,5	27,0	23,4
Ett par dagar per månad (1 dag av 10)	38,0	37,7	36,6	39,7	33,5	36,8
Inte alls/sällan de senaste 3 mån.	46,0	38,3	41,9	37,7	39,5	39,7

Misströstan till följd av kritik**Känner sig illa till mods och misströstar som följd av kritik man fått på jobbet.**

	Män	Kvinnor	Totalt	- 29 år	30 – 49 år	- 50 år
Minst någon gång per vecka	3,7	5,0	4,3	3,1	5,2	3,6
Ett par dagar per månad (1 dag av 10)	14,4	22,9	18,0	17,7	20,0	15,5
Inte alls/sällan de senaste 3 mån.	82,0	72,1	77,7	79,2	74,8	80,9

En dryg fjärdedel av alla kvinnor och var femte till sjätte man känner sig minst ett par dar varje månad illa till mods och misströstar till följd av kritik de fått på jobbet. De data som redovisas i SCB:s Arbetsmiljöundersökning gäller per vecka och visar inte på några skillnader mellan befolkningen totalt och de som besvarat enkäten vid Umeå universitet. Data redovisas inte för gruppen universitets- och högskolelärare.

Då man jämför fakulteterna ser man en viss skillnad. De som oftast, minst någon gång per vecka, känner sig illa till mods och misströstar till följd av kritik de fått på jobbet är de som arbetar vid den humanistiska fakulteten.

Känner sig illa till mods och misströstar som följd av kritik man fått på jobbet.

	Lärarytb.	Humanist	Med-odont	Samh.	Tekn-nat	Totalt.
Minst någon gång per vecka	2,0	7,8	3,7	3,7	4,2	4,3
Ett par dagar per månad (1 dag av 10)	18,4	16,9	16,8	17,9	19,8	18,0
Inte alls/sällan de senaste 3 mån.	79,6	75,3	79,5	78,4	76,0	77,7

HÄLSA

Några av frågorna i detta avsnitt har också använts i Arbetsmiljöundersökningen 1999, vilket ger underlag för vissa jämförelser.

Har Du under de senaste 12 månaderna haft besvär av följande:

	Män	Kvinnor	Totalt	- 29 år	30 – 49 år	- 50 år
Förkylning eller andra luftvägsinfektioner	44,8	48,0	46,1	52,2	49,0	39,3
Torr hud eller torra slemhinnor	38,3	52,0	44,1	47,7	47,0	38,6
Nack- eller ryggbesvär	50,8	65,7	57,2	55,2	60,8	53,2
Muskel- eller ledbesvär	28,9	44,0	35,2	27,5	34,8	39,4

Det visar sig att kvinnor besväras mer av torr hud och torra slemhinnor än män och yngre mer än äldre. Då det gäller muskel- eller ledbesvär har fler än fyra av 10 kvinnor haft besvär

och äldre i större utsträckning än yngre. Nack- och ryggbesvär är vanligast hos kvinnor och i åldersgruppen 30-49 år.

En större andel av de yngre har haft besvär av förkylning eller andra luftvägsinfektioner jämfört med de äldre.

Har haft följande besvär minst någon gång varje vecka (de senaste tre månaderna):

	Män	Kvinnor	Totalt	- 29 år	30 – 49 år	- 50 år	Tot 231 97/99
Haft halsbränna, sura uppstötningar, sveda i maggropen eller orolig mage	19,1	23,6	21,0	21,8	23,3	17,7	-
Varit trött och håglös	36,1	46,3	40,5	45,8	45,0	32,0	35,9
Haft huvudvärk	17,1	26,6	21,2	20,8	24,3	17,2	-
Haft svårigheter att sova därför att tankar på jobbet hållit Dig vaken	29,6	34,4	31,7	21,1	33,5	34,1	26,2

Under de senaste tre månaderna har var tredje haft svårigheter att sova därför att tankar på jobbet hållit dem vakna. Detta kan jämföras med hur det ser ut för hela befolkningen där detsamma gäller för var femte individ. Enligt Arbetsmiljöundersökningen uppger drygt var fjärde universitets- och högskolelärare (1997/99) att de haft svårt att sova därför att tankar på jobbet hållit dem vakna. Det förefaller således som om detta problem är något större i Umeå än för gruppen universitets- och högskolelärare i befolkningen totalt.

Det är slående att kvinnor i större utsträckning än män har haft besvär av halsbränna, huvudvärk och varit trötta och håglösa. Enligt Arbetsmiljöundersökningen är förhållandet detsamma i befolkningen totalt.

Har Du under de senaste tre månaderna minst någon gång varje vecka:

	Samtliga på arb.markn.
Haft halsbränna, sura uppstötningar, sveda i maggropen eller orolig mage	24,4
Varit trött och håglös	38,3
Haft huvudvärk	25,8
Haft svårigheter att sova därför att tankar på jobbet hållit Dig vaken	20,4

Har Du under de senaste 12 månaderna haft besvär av följande:

	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
Förkylning eller andra luftvägsinfektioner	45,3	40,6	45,5	51,0	46,9	46,1
Torr hud eller torra slemhinnor	36,2	43,5	37,0	49,9	43,5	44,1
Nack- eller ryggbesvär	41,9	54,7	50,9	63,4	60,0	57,2
Muskel- eller ledbesvär	32,9	34,0	29,1	36,5	36,7	35,2

Den skillnad som visar sig mellan de olika befattningsgrupperna är svår att förklara. Doktoranderna, enligt den indelning som är aktuell i denna studie, förefaller vara mer drabbade av hälsobesvär än övriga grupper. Doktoranderna är de som i störst utsträckning drabbas av såväl förkylning eller andra luftvägsinfektioner som av torr hud eller torra slemhinnor men också av nack- eller ryggbesvär. De är också trötta och håglösa i större utsträckning än andra.

Har Du under de senaste tre månaderna minst någon gång varje vecka:

	Prof.	Lektor	Forsk.	Doktor.	Adjunkt	Totalt
Haft halsbränna, sura uppstötningar, sveda i maggropen eller orolig mage	17,1	21,4	12,7	20,8	23,2	21,0
Varit trött och håglös	30,7	36,6	37,5	47,0	42,0	40,5
Haft huvudvärk	14,9	19,8	27,3	22,8	22,3	21,2
Haft svårigheter att sova därför att tankar på jobbet hållit Dig vaken	34,0	36,1	21,4	29,6	30,3	31,7

Lektorer och professorer är de som i störst utsträckning får sin nattsömn störd genom att tankar på jobbet håller dem vakna. Gott och väl var tredje uppger att så är fallet. Minst problem med detta har forskarasistenterna, av vilka drygt var femte säger att de minst någon gång varje vecka (under de senaste tre månaderna) haft svårigheter att sova därför att tankar på jobbet hållit dem vakna. Detta är i paritet med befolkningen totalt där var femte uppger detsamma.

Bland universitets- och högskolelärare i allmänhet visar det sig att drygt var fjärde (26,2 %) har svårt att sova därför att tankar på jobbet hållit dem vakna, medan det på Umeå universitet är nästan var tredje (31,7 %) som uppger detta.

Har Du under de senaste 12 månaderna haft besvär av följande:

	Läroarb.	Humanist	Med-ont	Samh	Tekn-nat	Totalt
Förkylning eller andra luftvägsinfektioner	40,4	50,6	43,9	46,5	46,8	46,1
Torr hud eller torra slemhinnor	40,4	41,1	42,7	46,1	45,1	44,1
Nack- eller ryggbesvär	53,1	55,8	56,2	58,4	57,9	57,2
Muskel- eller ledbesvär	26,1	32,1	35,8	37,4	34,9	35,2

Har Du under de senaste tre månaderna minst någon gång varje vecka:

	Läroarb.	Humanist	Med-ont	Samh	Tekn-nat	Totalt
Haft halsbränna, sura uppstötningar, sveda i maggropen eller orolig mage	22,4	24,4	19,7	18,1	23,8	21,0
Varit trött och håglös	28,6	38,8	38,9	39,0	45,9	40,5
Haft huvudvärk	17,4	18,4	20,3	21,7	23,2	21,2
Haft svårigheter att sova därför att tankar på jobbet hållit Dig vaken	24,0	34,1	28,5	34,9	31,3	31,7

Vid en jämförelse mellan fakulteterna visar det sig att trötthet och håglöshet av någon anledning har varit vanligare på den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten än på övriga fakulteter, och framför allt i jämförelse med läroarbetsutbildningen. Humanister och samhällsvetare har mer problem med nattsömnen beroende på tankar på jobbet än vad man har på övriga fakulteter.

TEKNISK BESKRIVNING

Kvalitetsdeklaration och teknisk beskrivning av undersökningen

Undersökningen syftar till att beskriva hur arbetsmiljön för kvinnor och män inom olika områden och med olika befattningar ser ut på våra universitet och högskolor. Som pilotuniversitet valdes Umeå universitet eftersom detta universitet innefattar ett flertal av samtliga fakulteter. Undersökningen genomfördes under hösten 2000 som en enkätundersökning. Enkäterna sändes ut per post och respondenten uppmanades att sända in sitt ifyllda formulär till Statistiska centralbyrån.

Innehåll

I rapporten redovisas procentuella andelar för de olika svarsalternativen. Redovisningen sker efter bakgrundsvariablerna kön, åldersgrupper, befattningskategori och fakultetstillhörighet.

Indelningsgrunderna till befattningskategori och fakulteter återfinns i bilagorna 1 och 2.

Undersökningens population är de professorer, lektorer, forskarassistenter, adjunkter och doktorander som fanns på Umeå universitets lönelista under september månad 2000.

De variabler som omfattas av undersökningen avser att belysa att flertal områden inom arbetsmiljön. Många variabler är valda för att möjliggöra jämförelser med arbetsmarknaden i stort.

Tid

Referensperiod för undersökningsfrågorna är tiden då enkätundersökningen genomfördes, d.v.s. från slutet av oktober till mitten av december 2000. Rapporten publiceras cirka två månader efter referensperiodens slut.

Tillförlitlighet

Undersökningen är en totalundersökning vilket medför att resultaten inte är behäftade med någon osäkerhet beroende på urvalsfel.

De redovisade resultaten är ändå inte exakta utan behäftade med en viss osäkerhet som bl.a. orsakas av (1) eventuellt täckningsfel i det register över populationen som vi använt, (2) att det finns ett bortfall i undersökningen och (3) återstående ofullständigheter i själva frågemetoden.

1. Täckningsfel

Avsikten är att undersökningen ska omfatta samtliga anställda som tillhör de valda grupperna vid Umeå universitet hösten år 2000. Den urvalsram vi använt är löneregistret för september månad. Undertäckning, dvs. personer som ingår i den population som vi vill undersöka men som inte upptas i urvalsramen kan uppstå i form av personer som anstälts efter september månad. Övertäckning förekommer ej i denna population.

2. Bortfallsfel

Det kan förekomma två slag av bortfall, dels objektsbortfall som innebär individer som inte svarat alls, dels partiellt bortfall som innebär att enkäten är ofullständigt besvarad och vissa frågor är överhoppade. Bortfallets effekt blir naturligtvis alltid negativt, men det är mest allvarligt om det finns en tendens att bortfallet är större för vissa grupper av individer eller för vissa grupper av frågor.

En utförd bortfallsanalys visar inte på några tendenser till snedhet i materialet då det gäller någon av bakgrundsvariablerna (kön, ålder, befattningskategori eller fakultetstillhörighet).

Andelarna på varje fråga är beräknade utifrån dem som besvarat frågan. Det partiella bortfallet är således borträknat för varje fråga.

3. Frågemetod

De mest avgörande problemen i undersökningar av detta slag - trots täcknings- och bortfallsfel - hänger i allmänhet samman med själva frågemetoden. Även om frågorna är formulerade precist och exakt, är det inte alltid säkert att svaren är helt precisa och exakta. Människor kan missförstå frågorna, vara okoncentrerade vid svarstillfällena o.s.v. Storleken på problemen kan vara svårt att ange.

	Antal
KÖN	
Män	796
Kvinnor	599
Totalt	1395
ÅLDER	
- 29 år	228
30-54 år	659
- 55 år	508
Totalt	1395

Antal svarande	Bortfall	Totalt
1395	654	2049

BILAGA 1**Indelning i befattningskategorier (enligt SULF).**

Professorer	PROF	P/ÖL	PROFGÄ			
Universitetslektorer	UNLEKT	LEKTOR	FOLED	FORSK	UNLÖL	BPROF
Forskarassistenter	FORASS	FORSKS	GÄSTFO			
Doktorander	DORAND	ASSUTB	FORAM			
Universitetsadjunkter	UNIADJ	GÄSTLÄ	ASSKLI	ADJPED	AMGRU	TIML

BILAGA 2

Indelning i fakulteter (enligt SULF).

FakultetInstitution

humanistiskHISTORISK DEMOGRAFI
 humanistiskINST F ARKEOLOGI O SAMISKA STU
 humanistiskINST F FILOSOFI O LINGVISTIK
 humanistiskINST F HISTORISKA STUDIER
 humanistiskINST F KONSTVETENSKAP
 humanistiskINST F KULTUR O MEDIER
 humanistiskINST F LITTVET O NORDISKA SPRÅ
 humanistiskINST F MODERNA SPRÅK
 humanistiskINST F RELIGIONSVETENSKAP
 humanistiskKONSTHÖGSKOLAN
 LärarutbildnGEMENSAMT F NÄMND F LÄRARUTB
 LärarutbildnINST F BARN-, UNGDOMS-, SPECPED
 LärarutbildnINST F ESTETISKA ÄMN I LÄRUTB
 lärarutbildnLÄRARUTB INFORMTEKN UTV ENHET
 lärarutbildnLÄRARUTB, SAMHV C.S
 med-ontALLMÄNMEICIN
 med-ontANATOMI
 med-ontANESTESIOLOGI O INTENSIVVÅRD
 med-ontBARN- O UNGDOMSPSYKIATRI
 med-ontCARIOLOGI
 med-ontCELL O MOLEKYLÄRBIOLOGI
 med-ontDERMATOLOGI O VENEROLOGI
 med-ontDIAGNOSTISK RADIOLOGI
 med-ontENDODONTI
 med-ontEPIDEMIOLOGI
 med-ontFARMAKOLOGI
 med-ontFYSIOLOGI
 med-ontGENETIK
 med-ontGERIATRIK
 med-ontHISTOLOGI M CELLBIOLOGI
 med-ontIDROTTSMEICIN
 med-ontIMMUNOLOGI
 med-ontINFEKTIONSSJUKDOMAR
 med-ontINST F CELL-O MOLEKYLÄRBIOLOGI
 med-ontINST F KOSTVETENSKAP
 med-ontINST F MIKROBIOLOGI
 med-ontINST F OMVÅRDNAD
 med-ontKIRURGI
 med-ontKLIN BAKTERIOLOGI
 med-ontKLIN FARMAKOLOGI
 med-ontKLIN NEUROFYSIOLOGI
 med-ontKLINISK FYSIOLOGI
 med-ontKLINISK GENETIK
 med-ontKLINISK IMMUNOLOGI
 med-ontKLINISK KEMI
 med-ontKLINISK ORAL FYSIOLOGI

med-ontKÄKKIRURGI
 med-ontLOGOPEDI
 med-ontLUNGMEDICIN
 med-ontMED MIKROBIOLOGI
 med-ontMED REHAB/ARBETSTERAPI
 med-ontMED REHAB/SJUKGYMNASTIK
 med-ontMED REHABILITERING
 med-ontMEDICIN
 med-ontMEDICINSK BIOFYSIK
 med-ontMEDICINSK GENETIK
 med-ontMEDICINSK KEMI
 med-ontMILJÖMEDICIN
 med-ontMOLEKYLÄR GENETIK
 med-ontNEUROLOGI
 med-ontOBSTETRIK O GYNEKOLOGI
 med-ontODONT FARMAKOLOGI
 med-ontODONT MATERIALVETENSKAP
 med-ontOFTALMIATRIK
 med-ontONKOLOGI
 med-ontORAL CELLBIOLOGI
 med-ontORAL DIAGNOSTISK RADIOLOGI
 med-ontORAL MIKROBIOLOGI
 med-ontORTODONTI
 med-ontORTOPEDI
 med-ontPARODONTOLOGI
 med-ontPATOLOGI
 med-ontPEDIATRIK
 med-ontPEDODONTI
 med-ontPLASMAFYSIK
 med-ontPROTETIK
 med-ontPSYKIATRI
 med-ontRADIOBIOLOGI
 med-ontREUMATOLOGI
 med-ontRÄTTSMEDICIN
 med-ontSAMHÄLLSMED O REHAB/INST GEMEN
 med-ontSOCIALMEDICIN
 med-ontTANDHYGINISTUTBILDNINGEN
 med-ontTUMÖRBIOLOGI
 med-ontUMEÅ CENTRUM F MOLEKYLÄR MED
 med-ontUROLOGI OCH ANDROLOGI
 med-ontVIROLOGI
 med-ontYRKESMEDICIN
 med-ontÖRON- NÄS- O HALSSJUKDOMAR
 samhCENTR F UTVÄRDERINGSFORSKNING
 samhCERUM
 samhDEMOGRAFISK DATABAS UMEÅ
 samhENH F ARBETS- O ORG.PSYKOLOGI
 samhENH F POLISUTBILDNING
 samhFORUM F TVÄRVETENSKAP
 samhFÖRSÖKSDJURSNÄMNDEN
 samhHANDELSHÖGSKOLAN

samhINST F DATAVETENSKAP
samhINST F EKONOMISK HISTORIA
samhINST F FÖRETAGSEKONOMI
samhINST F NATIONALEKONOMI
samhINST F PSYKOLOGI
samhINST F SOCIALT ARBETE
samhINST F SVENSKA O SAMHÄLLSV
samhJURIDISKA INSTITUTIONEN
samhKULTURGEOGRAFISKA INST
samhKVINNOVETENSKAPLIGT FORUM
samhPEDAGOGISKA INST
samhPEDAGOGISKA MÄTNINGAR
samhSOCIOLOGISKA INST
samhSTATISTISKA INST
samhSTATSVETENSKAPLIGA INST
samhTRAFIK O TRANSPORTFORSKN.ENH
samhUNIVERSITETSPED. CENTRUM
tek-natANALYTISK KEMI
tek-natBIOFYSIKALISK KEMI
tek-natBIOKEMI
tek-natBIOMEDICINSK FORSKARSKOLA
tek-natBMA-UTBILDNING
tek-natBMG BIO
tek-natBMG GEO
tek-natBMG MHS
tek-natCENTRUM F MOLEKYLÄR PATOGENES
tek-natCMB ZOOFYIOLOGI
tek-natDESIGNHÖGSKOLAN
tek-natENH FÖR NÄRINGSFORSKNING
tek-natEXPERIMENTELL FYSIK
tek-natINST F EKOLOGI O GEOVETENSKAP
tek-natINST F FYSIK
tek-natINST F FYIOLOGISK BOTANIK
tek-natINST F INFORMATIK
tek-natINST F MATEMATIK O NATURVET
tek-natINST F MATEMATISK STATISTIK
tek-natINST F TILLÄMPAD FYSIK O ELEKT
tek-natKEMISKA INSTITUTIONEN
tek-natMATEMATISKA INST
tek-natMILJÖKEMI
tek-natOORGANISK KEMI
tek-natORGANISK KEMI
tek-natRADIOFYSIK
tek-natRYMDFYSIKINSTITUTIONEN
tek-natTEORETISK FYSIK
tek-natUMEÅ MARINA FORSKNINGSCENTRUM